

ТРАНСПОРТНИКИ УКРЕПЛЯЮТ ВЛИЯНИЕ

Документ о теме Конгресса



i→F

CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE

ПРИВЕТСТВИЕ

«От имени Сингапурского национального координационного комитета МФТ передаем горячий привет всем нашим сестрам и братьям в Сингапуре! В этом году нам выпала честь стать принимающей страной 44-го Конгресса МФТ. Это исторический Конгресс, так как впервые за 122-летнюю историю МФТ Конгресс состоится в Сингапуре, в Юго-Восточной Азии. Мы рады подчеркнуть значение Сингапура как «ворот» в Азиатский и Тихоокеанский регионы.

В тематическом документе Конгресса признается влияние, оказываемое новыми технологиями на работников транспорта, и мы должны сделать принципиальный выбор, чтобы помочь нашим работникам. Сингапур это тоже не обошло стороной!

В сотрудничестве с нашими трехсторонними партнерами была инициирована отраслевая программа преобразований стоимостью 4,5 млрд. сингапурских долларов, состоящая из 23 дорожных карт, охватывающих различные отрасли промышленности в Сингапуре. Ее цель - решение проблем в каждой отрасли по мере движения к экономике, готовой к будущему. Значение социального диалога еще более возрастает во времена перемен, вызванных новейшими технологиями, и здесь, в Сингапуре, мы уделяем большое внимание элементу трипартизма. Именно в этом духе были разработаны Карты промышленных преобразований для каждой отрасли в сотрудничестве между профсоюзами, отраслевыми партнерами, отраслевыми объединениями и государственными учреждениями для обеспечения того, чтобы был слышен голос всех социальных партнеров.

Наши транспортники будут аналогичным образом иметь дорожную карту, определяющую потенциал обновления их отраслей и конкретные навыки, которые понадобятся им в будущем, чтобы сохранять актуальность и иметь успешный карьерный рост. Фактически прогнозируется, что Карты промышленных преобразований обеспечат создание новых и более престижных рабочих мест, а также повышение производительности и реальной заработной платы для наших работников в будущем. Наличие функционального социального диалога в нашей системе позволит всем сторонам работать в направлении прогресса всей нации, обеспечивая при этом справедливый переход для всех наемных работников во всех секторах в Сингапуре.

Мы с нетерпением ждем возможности приветствовать все членские профсоюзы МФТ в Сингапуре и надеемся, что всех делегатов ожидает плодотворный Конгресс».

Мэри Лью

Председатель Сингапурского национального координационного комитета
Генеральный секретарь профсоюза Singapore Maritime Officers' Union (SMOU)

МФТ отдает дань уважения

Ханафи Рустанди, президент профсоюза Indonesian Seafarers' Union KPI (Kesatuan Pelaut Indonesia), скончался 3 июля 2017 г., будучи в составе делегации МФТ в Токио на переговорах Международного переговорного форума. Брат Ханафи был Председателем Азиатско-Тихоокеанского регионального бюро МФТ и членом Исполнительного комитета МФТ после Конгресса в 2010 г. Он был борцом, который защищал то, во что верил, и выступал против несправедливости, многие любили его, и его смерть стала большой утратой семьи профсоюзов МФТ и широкого профсоюзного движения. Нам его будет очень не хватать.

НАС МИЛЛИОНЫ. МЫ МОЖЕМ ВСЕ.



Стив Коттон
Генеральный секретарь
МФТ



Мэри Лью
Генеральный секретарь
Singapore Maritime
Officers' Union



Пэдди Крамлин
Президент МФТ

Содержание

6	Введение	34	Наша стратегия
8	Наше видение	36	Наши стратегические направления
13	Глобальный кризис продолжается	38	Рост И Активизация Членства
16	Главные проблемы	40	Проведение инновационных кампаний
17	Вызовы и возможности, предоставляемые автоматизацией и цифровизацией	42	Влияние на глобальную и региональную политику
20	Технология и ее влияние на рабочие места	44	Территории опережающего развития
22	Применение новой технологии на транспорте	45	Ключевые стратегии
25	Технология производства и организация работы	46	Наши приоритеты
30	Формирование смены технологий	51	Литература
32	Выводы: профсоюзное движение в цифровой экономике		

ВВЕДЕНИЕ

В 2014 г. в Софии профсоюзы МФТ утвердили тему следующего Конгресса МФТ: «От Глобального кризиса к Глобальной справедливости: Транспортники дают отпор». Профсоюзы МФТ сказали, что механизм отпора будет основан на стратегии 4 рычагов, и мы добились больших достижений, которыми можно гордиться.

1. Транспорт является основой международной торговли и роста экономики. Ожидается, что в 2018 г. глобальная транспортная отрасль принесет доход в размере 4,8 трлн. долл. США, что составляет 6% глобального валового внутреннего продукта (ВВП). В мире насчитываются десятки миллионов транспортников, которые поддерживают движение в мировой экономике. В эпоху роста неравенства транспорт является одним из основных уравнивателей в обществе. МФТ играет уникальную роль в том, чтобы сделать транспорт безопасным, справедливым и доступным для всех.

2. Мы сконцентрировали профсоюзную мощь в узлах и коридорах. Трудящиеся в ключевых аэропортах, портах и международных автотранспортных коридорах массово вступают в профсоюзы и делятся идеями о том, как укрепить влияние в своем секторе.

3. Наши кампании в защиту прав трудящихся на предприятиях компаний DHL, Ikea и ICTSI свидетельствуют о том, что МФТ работает с ведущими и несговорчивыми операторами отрасли. Мы также продолжаем добиваться принятия отраслевых стандартов для моряков дальнего плавания Международным переговорным форумом IBF.

4. На первом месте для профсоюзов МФТ стоит задача активизации членских масс. В Индии профсоюзы железнодорожников начали проводить программы обучения сотен тысяч молодых членов методам противостояния приватизации, а также программу правовой защиты женщин, направленную на борьбу с насилием и преследованиями.

5. Членские профсоюзы проложили путь к массовому росту членства среди неформальных транспортников. Более 100 000 неформальных тружеников стали членами профсоюза; три новых профсоюза были созданы, чтобы представлять их; в шести странах были заключены новые колдоговоры относительно неформальных работников; Они стали свидетелями роста членства неформально занятых женщин-транспортников на 300%.¹

6. Мы учли перемены в экономической географии. Кампании в защиту прав трудящихся Qatar Airways и создание профсоюза IFOMS для моряков Мьянмы показали, что профсоюзы наращивают свою мощь в регионах быстрого экономического роста.

7. Мы добились прогресса в вопросе лидерства и активного привлечения женщин-транспортников во все сферы работы МФТ. Мы добились прогресса в активизации рабочей молодежи и роста ее участия в наших кампаниях и структурах. Но эта стратегия долгосрочная, ее надо продолжать, поскольку профсоюзы транспортников сталкиваются с новыми вызовами, в том числе борьбу за надежный и достойный труд.

8. К таким вызовам относятся автоматизация и технический прогресс, но они также расширяют возможности трудящихся. Повысится интенсивность труда или же эти рабочие места перейдут в другие сектора экономики. У профсоюзов МФТ есть много способов остановить неблагоприятные последствия внедрения новых технологий. Трудящиеся могут использовать новые технологии в оргработе. Мы можем ввести новые инструкции для трудящихся о том, как учитывать показатели своего труда. Коллективные переговоры могут связать новые технологии с улучшениями условий труда. Совместные действия профсоюзов МФТ могут сделать так, что с новыми технологиями работать станет лучше.

9. План МФТ мобилизовать силы для борьбы транспортников против вызовов, как старых, так и новых. Транснациональные корпорации (ТНК) продолжают снижать условия труда. Территориальные перемены в мировой экономике давят на трудящихся всех регионов. Модель дерегулирования, которая подорвала стандарты морского судоходства, перешла в гражданскую авиацию. Приватизация продолжает ухудшение условий труда.

10. Мы в свою очередь продолжим наращивать и активизировать членство в ключевых узлах и коридорах, а также в регионах быстрого экономического роста. Мы хотим, чтобы больше трудящихся вступали в профсоюзы транспортников и боролись за свои права.

¹ Содержание получено от профсоюзов NETWON, Непал

НАШЕ ВИДЕНИЕ

Конгресс – это то место, где тысячи рядовых членов профсоюзов объединяют усилия и формируют коллективное мнение. Это тот этап, где определяются цели и разрабатываются стратегии, которые необходимо воплотить в реальные действия с ощутимыми результатами.

11. Мы будем проводить кампании нового типа против наиболее значимых ТНК и радикальных технологических перемен.

12. Мы будем бороться за нормативные документы, международные и национальные, которые дают трудящимся право на достойный труд в быстро меняющемся мире.

13. Конгресс МФТ – это то место, где тысячи рядовых членов профсоюзов объединяют усилия и формируют коллективное мнение. Слова превращаются в дела. Приглашаем каждого члена выступить с обещанием, манифестом, пафосным заявлением, чтобы ваши идеи были подкреплены чем-то, что может изменить положение к лучшему. Без ваших выступлений Конгресс станет бессодержательным и бессмысленным. Наши призывы и обещания помогают сформулировать нашу концепцию организации.

14. Пришло время умножить эти голоса, развивать то хорошее, что уже было сделано на конференциях наших секций, регионов, молодых транспортников, женщин-транспортников на пути к Конгрессу- 2018. Наши концепция и цели формулировались в ходе всего процесса подготовки к Конгрессу, обеспечивая при этом, чтобы членские профсоюзы сами регулировали выполнение нашей работы.

15. Наша концепция рассматривает мобилизацию сил транспортников, укрепление наших возможностей формировать будущее и добиваться стабильных результатов, которые изменят к лучшему положение транспортников.

16. Ошибки управления сохраняются во всем мире. На протяжении десятилетия после мирового финансового кризиса 2008 г. мы наблюдали распространение корпоративной глобализации и усиление неравенства; Оксфордский комитет помощи голодающим (Oxfam) сообщил, что в

руках 8 богачей находятся такие же богатства, как у половины населения планеты. Мы также наблюдаем все более усиливающееся игнорирование прав трудящихся. Эти факторы дают пищу приливу крушения иллюзий, которым широко пользуются политики популистского толка во всем мире.

17. В Софии мы признали, что эти вызовы означают для МФТ необходимость адаптироваться. В Сингапуре нам придется решать что мы будем строить на основе наших достижений.

18. На протяжении последних 4 лет мы возглавляли организацию отпора в рамках мирового профдвижения. Ежегодно возрастали наши возможности оказывать влияние, наша способность давать отпор и наше декларированное членство. Мы окрепли во враждебном к нам мире.

19. Наши приоритетные проекты были реализованы. Компания DHL ведет переговоры с профсоюзами, а МФТ успешно применила механизм рассмотрения жалоб в Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Трудящиеся в ключевых аэропортах объединяются и добиваются улучшения оплаты и условий труда.

**«БЕЗ ВАШИХ ВЫСТУПЛЕНИЙ
КОНГРЕСС СТАНЕТ
БЕССОДЕРЖАТЕЛЬНЫМ И
БЕССМЫСЛЕННЫМ. НАШИ
ПРИЗЫВЫ И ОБЕЩАНИЯ
ПОМОГАЮТ СФОРМУЛИРОВАТЬ
НАШУ КОНЦЕПЦИЮ
ОРГАНИЗАЦИИ.»**

К нашим стратегиям в отношении общественного транспорта прислушиваются, мы усиливаем лидерство и расширяем представительство женщин, и осуществляем набор новых членов в рамках таких пилотных проектов как сектор неформальной занятости. В Панаме мы организовывали докеров и складских работников, добились улучшения условий для работников гражданской авиации; нас чаще замечают и мы способны диктовать условия в стратегически расположенном международном транспортном узле.

20. Наша модель оргработы в промышленных узлах обеспечила рост членства и дала нам рациональную методику. Кампания в отношении Qatar Airways привела к тому, что правительство признало факты дискриминации и внесло изменения в трудовые договоры, а также относительно представления интересов трудящихся и рассмотрения жалоб. В авиакомпаниях LATAM (Чили) и Avianca (Колумбия) мы продолжаем создавать профсоюзные сети общения, повышаем охват и заключаем колдоговоры. Кампания в отношении компании Maersk привела к соглашению о неременном наличии договора МФТ или аналогичного ему на всех арендуемых ею судах, что гарантирует защиту прав экипажа на судах под удобными флагами. Наш глобальный альянс профсоюзов на предприятиях DP World повышает требования, а компания Услуги международных контейнерных терминалов, Инк. (ICTSI) подвергается неустанному давлению относительно отмены ее антирабочих методов. Борьба профсоюзов железнодорожников против приватизации добилась заметных успехов в Индии, что помогло росту членства и влияния в транспортных секторах стран Содружества независимых государств (СНГ). Работники складов, терминалов, грузовых контейнерных станций и прочих логистических центров играют главнейшую роль для нашего подхода к цепочкам поставок и комплексным логистическим операциям. Наш

пилотный проект организации этих работников и предоставления им пространства и права голоса в МФТ стал глобальным и может гарантировать, что эта группа трудящихся станет сильной командой в семье МФТ и расширит влияние трудящихся.

21. Что касается проблемы насилия, наша глобальная программа правовой защиты охватила тысячи женщин в ключевых странах, и мы добиваемся того, чтобы голос транспортников, как мужчин, так и женщин, был решающим в нашем стремлении добиться принятия конвенции Международной организации труда (МОТ) о насилии и домогательствах на рабочем месте.

ЧТО КАСАЕТСЯ ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ, НАША ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ОХВАТИЛА ТЫСЯЧИ ЖЕНЩИН В КЛЮЧЕВЫХ СТРАНАХ, И МЫ ДОБИВАЕМСЯ ТОГО, ЧТОБЫ ГОЛОС ТРАНСПОРТНИКОВ, КАК МУЖЧИН, ТАК И ЖЕНЩИН, БЫЛ РЕШАЮЩИМ В НАШЕМ СТРЕМЛЕНИИ ДОБИТЬСЯ ПРИНЯТИЯ КОНВЕНЦИИ МОТ О НАСИЛИИ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАХ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ.

22. Наша новая разработка, Программа профсоюзного строительства поддерживает эту стратегию. Она призвана строить крепкие демократические профсоюзы со сбалансированным институциональным потенциалом, готовые к оргработе, ведению переговоров и проведению кампаний. Проекты основаны на избранных стратегических целях и на создании новых профсоюзов там, где их нет, усилении имеющихся профсоюзов, которые хотят стать более влиятельными, а также на объединении небольших профсоюзов в более крупные и влиятельные организации. Такая методика вдохновляет лидеров и членов профсоюзов повышать активность, мобилизацию и борьбу за свои интересы. Мы благодарны нашим партнерам, Организациям профсоюзной солидарности, за их постоянную поддержку.

23. Стратегии наших кампаний стали более продвинутыми и результативными. Мы проводим их в отношении главных операторов цепочек поставок, оказывающих влияние на рынки. Воздействуя на них, мы воздействуем на рынки; план предусматривает оргработу в антипрофсоюзных логистических компаниях, таких как XPO Logistics (США). В Австралии мы провели кампанию против THK Chevron и обнародовали ее налоговые схемы, что позволило налогоплательщикам сэкономить большие средства и добиться изменений на будущее.

24. МФТ и ее членские профсоюзы успешно применяли в своих кампаниях важнейшие стратегии. Важнейшие стратегии используют профсоюзное влияние в качестве инвесторов, чтобы инициировать более ответственное поведение корпораций и сформировать бизнес-модели. Это делается напрямую, путем мобилизации капиталов трудящихся в пенсионных фондах и в иных системах накопления и путем координации усилий с другими инвесторами. Такая стратегия применялась в нашей кампании на терминале DCT (Deepwater Container Terminal) Gdansk, когда наша международная кампания добилась признания и переговоров о колдоговоре на важном портовом узле.

25. Мы создаем динамику в рамках международного движения, которая возобновляет роль профсоюзов как средства решения проблем, характерных для нашего общества. Даже такие организации как ОЭСР и Международный валютный фонд (МВФ) обсуждают связь между снижением профсоюзного охвата, ростом неравенства доходов и стагнацией роста экономики; мы должны добиться того, чтобы это привело к ощутимой выгоде для наемных работников.

Глобальный кризис продолжается

26. Мы позиционируем себя как международный рупор транспортников и во время следующего периода между Конгрессами мы продолжим усиление влияния транспортников, мы будем готовы встретить вызовы и станем более заметными в наших структурах и кампаниях. Только при соблюдении подлинного представительства мы сможем противостоять вызовам и быть более дееспособными.

27. Среди известных нам вызовов только развитие технологий, автоматизация и перспективы трудоустройства были названы всеми секциями и регионами. Для всех нас перспективы работы на транспорте зависят от того, насколько эффективно мы будем бороться за достойные и безопасные рабочие места и противостоять цифровому неравенству. Новые технологии предлагают повышение производительности труда, безопасности и удобства, сокращение часов работы и рост оплаты труда. Однако эти потенциальные выгоды совсем не обязательно достанутся транспортникам. Новую технологию можно приспособить к укреплению профсоюзов, оргработе и проведению кампаний. Мы должны воспользоваться нашей коллективной мощью, чтобы преобразовать технологию и распределить между собой преимущества ее использования. Смена технологии может укрепить профсоюзы.

28. Безусловно, в будущем сфера труда не ограничится технологией; она будет решать труднейшие экономические и политические задачи, стоящие перед обществом. На международном, региональном и национальном уровне мы обязаны быть активными и в центре событий, чтобы скорректировать перемены в интересах трудящихся и широкой общественности.

29. В будущем труд во многих отраслях станет неформальным, а технология станет играть все более значимую роль в неформальных моделях занятости. Например, работа на платформе – это разновидность неформальной занятости, которая использует новую технологию как промежуточное звено. Мы обязаны организовывать неорганизованных – наша борьба за достоинство, справедливость и влияние на неформальных, временных и поденных работников поможет обеспечить перспективу для транспортников всего мира. Профсоюзы в Южном полушарии на протяжении десятилетий организуют неформальных трудящихся. Стратегии, навыки и приемы работы, успешно применяемые для организации неформальных трудящихся, следует распространять среди профсоюзов, планирующих организацию платформенных работников².

30. Таким образом, наша концепция наращивания сил транспортников, основанная на опыте 4 лет противодействия, опираясь на наши успехи, представляет себе транспортников, принимающих вызовы и возможности новых технологий и одерживающих в предстоящие годы победы на всех рынках всех видов транспорта.

² Содержание получено от профсоюзов NETWON, Непал и NUSI, Индия

31. Капитализм переживает кризис с 1970х годов. Кризис выражается в избытке мощностей во многих отраслях, росте безработицы, снижении доли заработной платы, росте неравенства, ухудшении условий труда и снижении инвестиций в производство. Таким образом, мы сталкиваемся с множеством кризисов: экономическим, социальным, политическим и экологическим. Реакция на этот кризис негативно повлияла на заработную плату и условия труда.

32. Экономики и отрасли реструктуризируются во всем мире. Капитал и власть, включая транспортную отрасль, концентрируются в руках небольшого числа транснациональных компаний. Они контролируют все более крупные доли рынков грузового и пассажирского транспорта. Концентрация власти идет рука в руку с растущими дерегулированием, аутсорсингом, разукрупнением и приватизацией, оказывая массивное понижательное давление на заработную плату и условия труда тех работников, которые практически осуществляют транспортное обслуживание.

Глобализация и соглашения о свободной торговле:

33. Перераспределение богатств от труда к капиталу, от общественного к частному и от бедных к богатым является результатом этой политики. Такое перераспределение снизило покупательную способность людей, и тем самым их возможность потреблять товары и услуги. Возникшее в результате этого перепроизводство во многих отраслях привело к избытку финансового капитала, стремящегося к прибыльным инвестициям где-либо еще. Это представляет собой новую стадию капитализма, характеризующуюся глобализацией (т.е. стратегией капитала, направленной на дерегулирование и реструктуризацию капитализма на международном уровне), дерегулированием финансового и других рынков, а также финансиализацией капитализма.

34. Управление мировой экономикой осуществляется согласно пакету дружественных бизнесу правил и практик. Неолиберальное представление о глобализации включает максимальную защиту интересов бизнеса: предоставление ему свободы движения капитала и производства, а также жесткое ограничение вмешательства со стороны государства или гражданского общества. Корпоративная свобода действия закрепляется в большей части глобальной цифровой экономики.

35. В ВТО и торговых соглашениях, таких как Соглашение о торговле услугами и (TiSA), Транс-Тихоокеанское партнерство (TPP) и Трансатлантическое торгово-инвестиционное партнерство (TTIP), торговля развивается в пользу многонациональных компаний. Эти усилия, предпринимаемые, в частности США, направлены на обеспечение того, чтобы правила торговли позволяли цифровым компаниям (включая Google, Apple, Facebook, Amazon и Microsoft) управлять мировыми данными. Статистику часто называют «нефтью 21 века», а верховенство в ней частного капитала еще более укрепляет позиции капитала. Эти гигантские компании продвигают идею цифровой торговли, которая, к примеру, позволит компаниям не регистрировать национальные офисы, что на практике лишает правительства возможности взимать налоги или контролировать их иным путем. Они также не согласны с цифровым налогообложением и правилами, обязывающими их размещать базы данных в этих же странах. Некоторые критики называют эти предложения «манифестом цифрового колониализма». Для большого бизнеса, поскольку будущность экономики видится цифровой, есть смысл еще надежнее закрепить свое доминирование в цифровой сфере. Это является явной транснациональной угрозой интересам трудящихся всего мира.

Стагнация и безработица:

36. Руководители центральных банков были вынуждены пойти на нестандартные меры, пытаясь остановить инфляцию от слишком низкого падения (или от перехода к явной дефляции), чтобы стимулировать рост занятости и покупательной способности. Крайне низкие уровни расходования основного капитала в большинстве стран (несмотря на высокую доходность и падение налогов на компании) также неблагоприятно сказалось на экономике. Доверие к неolibеральной экономической политике было подорвано. Но ее наследие продолжает жить в форме недоиспользования рабочей силы, постоянной безработицы и продолжающейся стагнации. Работодатели внедряют еще менее надежные методы работы: включая временных и заемных работников, а также неправильное привлечение независимых подрядчиков. Эти методы приобретают современный вид в так называемой «гиг-экономике», характерной для цифровых платформ.

Изменение климата:

37. В течение прошедшего столетия средняя глобальная температура поднялась примерно на 1°C. Такое потепление в основном произошло за последние несколько десятилетий. Оно продолжает ускоряться: 16 из 17 самых теплых лет были зарегистрированы после 2001 года. Повышение глобальных температур подвергает планету возрастающему риску опасного изменения погодных условий, дестабилизации продовольственных систем, распространения инфекционных заболеваний и многого другого.

38. Это потепление было вызвано в преобладающей степени выбросами углекислых и других парниковых газов в результате деятельности человека. Выбросы, связанные с производством и потреблением энергоресурсов, составляют около 60% глобальных выбросов.

На выбросы от транспорта в настоящее время приходится около 14% глобальных выбросов с прогнозируемым ежегодным увеличением на 1,4% в период с 2012 по 2040 гг.

39. Если мы хотим избежать климатической катастрофы, необходимо сокращать выбросы значительно более высокими темпами, чем это было обещано в Парижском соглашении. Это может быть сделано, но лишь в том случае, если энергетический сектор будет поставлен под демократический контроль, а государства и профсоюзы будут работать вместе над обеспечением «справедливого перехода» в отношении рабочих мест, экономики и общества. В этих целях МФТ должна бороться за обеспечение интересов наемных работников в условиях перехода к «низкоуглеродному обществу».

Изменение соотношения сил:

40. Альтернативные экономические схемы заменяют провалившуюся строгую фискальную политику, возникшую сразу после финансового кризиса 2008 года. Правительства всего мира начинают обращать внимание на неравноправие и инвестировать средства в инфраструктуру, заработную плату и благосостояние трудящихся. Рабочие и их профсоюзы должны разработать и пропагандировать свою модель управления экономикой, которая рассматривает ошибки строгой экономии и делает цифровые перечисления доступными для всех.

Активизация политических движений правого крыла:

41. Неolibеральные экономические стратегии провалились, что привело к экономическому застою, безработице и сокращениям в общественном секторе. Рабочие места переместились из экономик с высокой оплатой труда в экономики с низкой оплатой труда. Отказ от применения тарифов позволил субсидируемым

**« МИЛЛИОНЫ ЛЮДЕЙ
ВЫНУЖДЕНЫ СОГЛАШАТЬСЯ
НА «НЕЛЕГАЛЬНУЮ» РАБОТУ,
ОПАСНУЮ И ТЯЖЕЛУЮ
ФИЗИЧЕСКИ »**

продуктам питания из Северного полушария хлынуть на рынки Южного полушария, вытесняя миллионы из сельскохозяйственного сектора. Усилился милитаристский интервенционизм, приводящий к военным конфликтам, в результате которых появились десятки миллионов беженцев, как в самих зонах конфликта, так и в других регионах.

42. Эти беженцы от экономических и политических катастроф попадают в страны, где трудящиеся страдают от безработицы и плохих условий труда, где слабо регулируется рынок труда, но законы об иммиграции суровы. Это заставляет миллионы людей соглашаться на «нелегальную» работу, опасную и тяжелую физически, в крайне опасных условиях и вне пределов официальной экономики. Это не приводит к снижению расценок по отрасли в целом, но это создает трудовой подкласс «бедноты» – изолированный, неорганизованный и крайне уязвимый. Это все в большей степени оказывает негативное воздействие на многие другие группы трудящихся, не в последнюю очередь в транспортном секторе. Между тем СМИ часто разжигают ксенофобию и замалчивают эти страдания.

43. В Северном полушарии под влиянием экономического кризиса понизился жизненный уровень. Доходы заморозились или упали. Возросло неравенство. Рост неравенства после 2008 г. привел к широкому распространению

гнева и разочарований. Как следствие, политики разбились на два лагеря и реанимировали крайне правое крыло.

44. В мире есть тенденция стремления к авторитаризму, а также тенденция во всем винить демократию. Демократию в трудной борьбе завоевали трудящиеся. Мы должны защитить и оздоровить ее. Время показало, что авторитаризм в политике имеет тенденцию соединяться с авторитаризмом на производстве. Существует явная опасность, что такие режимы могут в дальнейшем воспользоваться правом доступа к цифровым данным и применить их для подавления инакомыслящих, а компании в это же время смогут использовать эти данные для подавления трудящихся и профсоюзов.

45. Мы переживаем критический момент в истории профсоюзного движения. Чтобы продвигать наши требования о достойном труде, справедливом обращении, устойчивом и социально-ориентированном росте, нам необходимо играть более очеви дную политическую роль. Те страны, где левые сохранили силу или восстанавливают ее, были выбраны политическими партиями для проведения в жизнь новой экономики, нового общественного договора, где профсоюзы находятся на переднем крае борьбы за демократию и права трудящихся. Мы не можем надеяться на завоевание более сбалансированного и более дружественного к трудящимся представления о технологии и инновации без конфронтации с популизмом и неolibерализмом правого толка.

ГЛАВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

При решении разнообразных и сложных задач применяются новые цифровые технологии – от приложений для мобильного телефона и алгоритмов управления процессами до разнообразного автоматизированного машинного оборудования и роботов.

Вызовы и возможности, предоставляемые автоматизацией и цифровизацией

46. Формы собственности, производство, контроль и товародвижение постепенно изменяются при внедрении новых технологий. Эти базовые социально-экономические перемены требуют заключения нового социального договора между трудом и капиталом.

47. При решении разнообразных и сложных задач применяются новые цифровые технологии – от приложений для мобильного телефона и алгоритмов управления процессами до разнообразного автоматизированного машинного оборудования и роботов. Искусственный интеллект и технологии самообучающихся машин скоро начнут влиять на широкий круг профессий.

48. Корпоративные комментарии обманывают нас, говоря что автоматизация уничтожит рабочие места. Напротив, автоматизация и новые технологии переместят рабочие места на новые предприятия в новых секторах с новыми профессиями, новыми работодателями, новыми трудовыми навыками и моделями найма. Профсоюзы могут помочь в управлении таким цифровым переходом.

49. Искаженное изложение фактов может отвлечь внимание от других важных проблем, таких как кризис глобализации, лишение прав, активизация популизма правого крыла, плохие условия труда, неравенство доходов и благосостояния.

50. Опасения безработицы в связи со сменой технологий не новы. Со времен промышленной революции трудящимся всегда приходилось сталкиваться с новыми станками или технологиями, которые позволяли работать лучше, быстрее, с меньшими затратами. Но исторические документы свидетельствуют, что технологии не создавали массовой безработицы или нищеты, хотя страдания отдельных групп трудящихся в некоторых регионах могли быть существенными.

51. Автоматизация способна создавать большие трудности, но также и возможности для женщин и рабочей молодежи. Занимаемые женщинами рабочие места включают непропорционально большое количество функций, которые можно автоматизировать, и тем не менее, автоматизация способна сократить объем физических требований, предъявляемых женщинам. Рабочая молодежь все чаще подвергается влиянию ненадежных моделей и платформ занятости, однако, она лучше подготовлена в плане навыков работы с цифровой техникой, что необходимо для конкуренции на изменяющемся рынке труда. Профсоюзы обязаны поддерживать рабочую молодежь и организовывать профобучение, чтобы эти навыки работы с цифровой техникой адаптировались к трудностям перемен на рынке труда.³

52. Технические новшества спасли множество жизней. Однако, эти новшества внедряли в рамках нормативно-правовой системы с определенными стандартами безопасности. Без недвусмысленных правил, определяющих нормы этики и безопасности, владельцы транспортных систем и разработчики технологий будут вынуждены программировать технику на выполнение сложных задач и принятие потенциально опасных для людей решений. Стремление внедрить технологию без нормативно-правовой схемы и стандартов безопасности подрывает многолетнюю работу по модернизации и создает угрозы здоровью и жизни пользователей автодорог.

53. Влияние технологий всегда определяет общество, политики и правительство. Общество имеет право выбора – либо использовать технологию во благо всех, либо разрешить использование технологии в интересах немногочисленной элиты, усиливая тем самым все формы неравенства? Ответ зависит от того, как трудящиеся борются за свою долю выигрыша от использования технологий.

³ Содержание взято из материалов ПРМТУ, Украина

54. Наши политические системы в настоящее время не позволяют трудящимся осуществлять полноценный контроль над технологиями. Профсоюзам следует выработать ответную меру, вовлекающую технологию в широкую дискуссию о том, какие предприятия, экономику и общество мы хотим иметь.

55. Конгрессу МФТ 2018 предстоит решить как именно МФТ продолжит формирование альтернативного понимания технологий в широком политическом контексте.

Новые технологии и рабочие места

56. Согласно оценкам, технические новшества за последние 40 лет стали причиной снижения в 2 раза доли труда в национальном доходе. Без контроля, боссы и владельцы технологий могут увеличить свои доходы, оставляя для трудящихся неквалифицированный труд, неформальную занятость и сокращение зарплаты.

57. Технологии могут оказывать влияние на трудящихся следующим образом:

- заменить собой трудящихся;
- интенсифицировать трудовые процессы;
- организовать контингент в другом профсоюзе.

58. Технологию также используют как средство контроля и дисциплинирования трудящихся. Эти негативные тенденции отражают дисбаланс власти в производственных отношениях, в контексте экономики, где преобладают частные фирмы, выжимающие максимум прибыли.

59. Многолетний опыт показывает, что пессимистические прогнозы относительно безработицы в связи со сменой технологий не так уж неизбежны. Высвобождение рабочей силы при переходе на новую технологию компенсируется различными путями: появлением новых рабочих мест с переходом на новую

технологию; снижением среднего рабочего времени; параметрами действующей социально-экономической политики по труду, призванной нейтрализовать безработицу.

60. Автоматизация сокращает операции, а не рабочие должности. Хотя отдельные функции и задачи будут автоматизированы, живой труд сохранится в основе большинства профессий. Мы полагаем, что в ближайшие 10-15 лет новые технологии затронут большинство рабочих мест, но они не будут ликвидированы. Большинство трудящихся столкнутся с интенсификацией их труда на полностью «задействованных» рабочих местах, с применением алгоритмов управления рабочим процессом (как в системах управления складами) или применением новых «умных» или автоматизированных инструментов (таких как робот-помощник или «умные очки»). Многие административные функции и сбор данных постепенно будут автоматизированы, что приведет к высвобождению людей и предъявлению новых требований к оставшимся. Большинство трудящихся увидят, что возможности их руководителей управлять и контролировать заметно возросли.

61. Персонал все еще остается движущей силой всех видов производства и услуг. Это верно даже для технически продвинутых экономик. Соответственно, главные перемены будут связаны с реорганизацией труда. Мы обязаны предусмотреть риски и вызовы в адрес трудящихся, создаваемые ускорением технологических перемен. Наш ответ на вызовы, создаваемые технологиями, можно конкретизировать как всестороннюю взвешенную оценку угроз и возможностей, ассоциируемых с новой технологией.

62. Профсоюзы и правительство должны совместно устранять потенциальные пробелы в навыках, охране труда, а также новые формы дискриминации и неравенства, которые могут возникать в кругу задач и в рабочих массах при переходе на новые технологии.

Членские профсоюзы должны кооперироваться и обмениваться политиками и стратегиями переподготовки и обучения трудящихся, сохраняя и создавая хорошие рабочие места.

63. Технология является не единственным источником перемен рабочих мест на транспорте – и даже не наиболее значимым объяснением важных перемен в качестве работ и стабильности, которые уже наблюдаются в этом секторе. Транспорт основательно переменился в результате ослабления традиционной «стандартной» занятости (полный рабочий день, постоянная круглогодичная занятость, с типовыми льготами и привилегиями) и распространение нестандартной занятости (неполный рабочий день, временная работа, самозанятость и подрядные организации). Это является прямым результатом неолиберального тяготения к дерегулированию и ослабление законов о труде и профсоюзах.

64. «Цифровые платформы» (их часто называют «платформа» или «гиганомика») представляют собой важный и растущий сектор, где работают транспортники. На транспорте цифровые платформы (или «транзакционные платформы») обычно работают как «онлайн-посредник», который соединяет и контролирует потоки информации между производителями, дистрибьюторами, работодателями, трудящимися и потребителями.

65. Анализируя технологии на транспорте, следует различать перемены, привнесенные собственно технологиями, и вызванные другими факторами. Нам лучше бы нацелить внимание на те моменты, когда наши коллективные акции (укрепление членства, проведение кампаний и оказание давления) способны защитить транспортников, и следить за тем, чтобы новые технологии улучшали нашу жизнь.

66. Термин «технология» означает накопленные знания, которые позволяют нам расширять круг производимых товаров и услуг, используя

более совершенные методы и инструменты. Технология позволяет нам работать с большей эффективностью. Используя более совершенные инструменты, механизмы и прочие составляющие нашей работы, мы можем расширить ассортимент и объем товаров и услуг. Процесс смены технологий стар как этот наш мир.

67. Продолжающийся процесс технического и экономического развития означает развивающееся общество. Технический прогресс способен поддерживать более высокий уровень жизни, что отражается в более высоком уровне доходов и потребления (включая коммунальные услуги, а также личное и общественное потребление). Поскольку каждый час труда дает больше продукции, новые технологии могут привести к сокращению времени работы и более подходящим для семьи режимам работы. Трудящиеся боролись (и побеждали) за более высокую оплату труда при сокращении рабочего времени – хотя за последние десятилетия эти достижения были отброшены к прежнему уровню работодателями и дружественными им правительствами. Это вопрос политики. Сегодня общество снова стоит перед выбором как поделить выгоды от новой технологии. Прирост дохода можно поделить поровну на всех членов общества, можно повысить оплату труда и сократить часы работы, или же его может захватить узкий круг элиты.

68. Ни одно из этих достижений не обусловлено «технологией»; все они отражают выборные решения общества. В свою очередь эти социальные решения отражают баланс сил конкурирующих групп и классов данного общества. Совсем не обязательно, что «технология» непременно снизит доходы так называемых «неквалифицированных» рабочих или приведет к распространению небезопасных поденных форм занятости. Технологии могут использоваться различными группами в собственных интересах. Поскольку работодатели контролируют инвестиции и производство, их голос безусловно

Технология и ее влияние на рабочие места

является решающим. Но по большому счету именно люди – а не машины – определяют как мы работаем, какие инструменты используем, что производим и как мы делим плоды своего труда.

69. Легко прийти к выводу, что любое повышение средней производительности труда должно привести к снижению числа занятых работников. В таком контексте, если технология позволяет производить такой же объем продукции с меньшим числом занятых, то так оно наверняка и будет. И все же, зависимость между технологией и спросом на рабочую силу гораздо сложнее; в игре задействованы многие другие факторы. В силу разных причин новая технология не трансформируется в рост производительности труда так быстро, как рассчитывали многие наблюдатели; в действительности, после 2008 г. производительность труда снизилась. И даже если и когда производительность начинает расти быстрее, некоторые факторы могут смягчить обусловленные этим последствия для общей занятости.

70. Барьеры на пути новых технологий:

Новые технические решения, которые можно продемонстрировать на полигоне или в лаборатории (такие как автомобиль без водителя), еще много лет нельзя будет применять в реальных условиях в некоторых странах и рынках. Для того, чтобы разрешить безопасное или обоснованное применение новой технологии, возможно, потребуются переработать нормативно-правовые акты. На определение социальной позиции и признание потребителями может потребоваться время. Требования к инвестициям капитала, связанным с новыми технологиями, могут задержать установку новой техники и оборудования, особенно в секторах, для которых характерны небольшие, менее богатые фирмы. В силу названных причин, ожидаемый прирост производительности труда как итоговый результат трудосберегающих технологий не всегда может быть достигнут.

71. Вложенный в новую технологию труд и создание новых рабочих мест:

Сама по себе технология – это не какая-то внешняя сила, которая преобразует наш труд. Технология отражает усилия человека по созданию новых более продуктивных методов создания товаров и услуг. При этом технология сама требует больших вложений человеческого труда: например, в инновации, проектирование, дизайн, производство, эксплуатацию и текущий ремонт новой техники и оборудования. Внедрение новой технологии создает новые задачи и рабочие места даже если ликвидируются прежние (при этом нет гарантий, что эти два процесса равноценны или происходят одновременно.) Новая технология может создавать принципиально новые виды работ, а также спрос на новые товары и услуги. Потенциальные различия и временной разрыв между ликвидацией рабочего места и созданием рабочего места новой технологией означают насколько важно облегчить трудящимся переход от старых рабочих мест к новым.

72. Изменения спроса на объем производства:

Увеличение спроса может привести к росту производства сразу после смены технологии, что сглаживает воздействие повышения производительности на потребность в рабочей силе. В прошлом эпизоды быстрого технического прогресса часто стимулировали большие инвестиции, поскольку фирмы спешили воспользоваться возможностями получения прибыли за счет внедрения новой технологии. В свою очередь, большие капитальные затраты могут создавать рабочие места (примеры включают массовое строительство железных дорог в девятнадцатом веке, серийное производство в середине двадцатого века и бум вокруг микро-ЭВМ в 1990-х гг.). Однако, сегодня в экономике наиболее развитых стран наблюдается застой, капитальные затраты сократились, так что этот источник создания рабочих мест уже не актуален. Рост доходов также может стимулировать

потребительский спрос. На транспорте быстрый рост базового спроса на транспортные услуги безусловно поможет компенсировать любые последствия незанятости рабочей силы вследствие внедрения новой технологии. Впрочем, способность растущих потребительских расходов компенсировать сокращение рабочих мест при смене технологий подорвана строгой экономией, отставанием в росте заработной платы и общей незащищенностью, которая была навязана большинству наиболее развитых экономик за последние годы. Правительственные затраты на стимулирование создания рабочих мест в ожидании смены технологий могли бы стать дополнительной подушкой безопасности для занятости в целом. Создание и перевод рабочих мест будет также определяться тем, каким способом мы производим и потребляем продукцию и услуги, чтобы противодействовать угрозам, вызванным изменением климата.

73. Организационные приоритеты:

Высвобожденных при переходе на новую технологию работников можно перебросить на выполнение других заданий в рамках той же организации даже при неизменном объеме производства. Например, представьте себе транспортную систему, в которой работники, продающие или проверяющие билеты переведены на другую работу для повышения качества или эффективности обслуживания пассажиров (по аналогии со специализированными услугами для пассажиров, которые нуждаются в дополнительной помощи). В этом примере организация продолжит использовать свой контингент в полной мере даже тогда, когда технология предположительно позволяет сократить его численность. И все же, это потребует от компаний поставить другие приоритеты выше прибыли, что возможно только тогда, когда экономика в целом сделает то же самое. Многие частные работодатели отвергнут такие приоритеты, но это безусловно допустимо, чтобы организация переходила на новые технологии, сохраняя численность контингента, если она выберет такой путь.

74. По этим причинам не следует предполагать, что переход на новые технологии вызовет общее снижение спроса на рабочую силу; а самые драматические прогнозы относительно повсеместной ликвидации рабочих мест и массовой безработице благодаря технологиям вряд ли сбудутся.

75. Более того, в экономике есть много рабочих мест (включая сферу обслуживания), которые не пострадают столь сильно от автоматизации. Это не призывает игнорировать вызовы, создаваемые новыми технологиями в конкретных отраслях, профессиях и регионах. Внедрение технологии на предприятиях (включая крайне назойливые формы автоматического контроля, мониторинга и надзора) может подорвать качество рабочих мест и права трудящихся с далеко идущими последствиями. Проведенный анализ показал в итоге, что новая технология не может в общем смысле заместить работу и не преследует цель резкого изменения уровня спроса на рабочую силу. Она безусловно изменит специфику и качество работы.

76. Поэтому стратегия профсоюзного движения заключается не в том, чтобы «остановить» технологии, а в том, чтобы сосредоточить наши усилия на оказании влияния на то, какие типы технологий внедряются и как технологии используются на политическом уровне. Мы должны добиваться, чтобы их преимущества приносили максимальную пользу трудящимся и обществу, ограничивали или предотвращали применение в целях эксплуатации (например, технологии, делающие труд интенсивным или деградирующим), а также гарантировали компенсацию и оказание поддержки в переходный период работникам, на которых они оказали негативное влияние.

Применение новой технологии на транспорте

77. Недавнее исследование воздействия технологий на занятость установило, что транспорт высоко уязвим для автоматизации. Большинство аналитиков согласны, что многие транспортные профессии пригодны для работы с транспортными системами без водителя, когда экипажами управляет автоматика. Системы без водителя уже эксплуатируются на ряде контролируемых полигонов, где контакты с другими экипажами и пешеходами ограничены и где системы управления и коммуникации взаимно интегрированы. Примеры включают железные дороги с контролируемым доступом и метрополитены, грузовые перевозки в пределах ограниченного анклава (например, горное дело или промышленные объекты) и маленькие челноки без водителей, обслуживающие ограниченное число запрограммированных маршрутов. Потенциал этой технологии, продемонстрированный на контролируемых полигонах, породил прогнозы относительно того, что в ближайшие годы значительная доля водителей потеряет работу с вытекающими массовыми последствиями на рынках труда.

78. Однако, в скором времени такое не произойдет. Для инфраструктуры, регулирования, инвестиций капитала и признания потребителями потребуются много лет, чтобы адаптироваться. А пока что, численность водителей большинства видов транспорта растет, а не сокращается. В

«СИСТЕМЫ БЕЗ ВОДИТЕЛЯ УЖЕ ЭКСПЛУАТИРУЮТСЯ НА РЯДЕ КОНТРОЛИРУЕМЫХ ПОЛИГОНОВ, ГДЕ КОНТАКТЫ С ДРУГИМИ ЭКИПАЖАМИ И ПЕШЕХОДАМИ ОГРАНИЧЕНЫ.»

то же время, растет число менее впечатляющих примеров использования новых технологий во всех видах транспорта, особенно для выполнения вспомогательных функций в сфере управления и в обработке данных. Такое применение не требует радикальных перемен в инфраструктуре, нормативных документах, капиталовложениях и признания общественностью как технологии экипажей без водителя; а значит, их можно внедрять незамедлительно даже на малых предприятиях, не привлекая внимания общественности.

Примеры таких поэтапных внедрений включают:

- установку на место, определение координат и привязку к карте;
- технологии мониторинга и наблюдения для прокладки курса и определения местонахождения персонала;
- помощь при вождении, использование датчиков и обсчет показаний (на пути к автоматическим системам вождения);
- технологию привязки автомобиля, которая повышает согласование и коммуникации в транспортных потоках;
- обработку массивов данных, обучение с погружением, применение алгоритмов (при прокладке маршрутов, техобслуживании и контактах с клиентами);
- компьютеризацию обработки данных, в том числе и водителями (безбумажные системы документации);
- автоматизированную систему продажи билетов в пассажирском транспорте;
- автоматизацию функций технического осмотра и ремонта, которая экономит время ремонтников.

79. Влияние воздействия технологий на производительность (и на численность персонала) различных видов транспорта сильно варьирует. Но это распространяется на все виды транспорта:

80. Авиация:

Уровень технологии уже позволяет осуществлять дистанционное управление вышками диспетчерского контроля и техническим обслуживанием самолетов, а также применение роботов (работающих самостоятельно или под контролем оператора). Сокращения касаются пилотов, авиадиспетчеров и вспомогательных работников в аэропортах (обработка багажа, обслуживание пассажиров, доставка бортипитания). И если самолеты без пилотов появятся еще не скоро, большие средства тратятся на автоматику, помогающую пилотам работать на имеющихся самолетах.

81. Пассажирские железнодорожные перевозки:

Первыми вождение без машиниста начали применять городские метрополитены. Под сокращение попали машинисты, пассажирская и диспетчерская службы. В отчете Международного союза общественного транспорта за 2016 г. сообщалось о 55 полностью автоматизированных линиях метро в 37 городах (в основном в Европе и Азии), эксплуатирующих более 800 км пути, что составляет 6% инфраструктуры метрополитенов всего мира. Внедрение системы «автомашинист» и других новинок системы СЦБ и связи является важным шагом, который также может повлечь сокращение штатов. Ожидается, что использование автоматизированных поездов и автоматической продажи билетов в системах метрополитена будет расти. Полностью автономная железная дорога становится все более привычным видом транспорта во многих странах. Машинисты должны вести поезд поскольку на них лежит ответственность за безопасность пассажиров. Важно то, что МФТ поддерживает профсоюзы железнодорожников, выступающие против распространения полностью автономных железных дорог, чтобы сохранить нормы безопасности как для пассажиров, так и для железнодорожников. Проведение кампаний совместно с другими

организациями и пассажирами окажет поддержку в борьбе за безопасные железные дороги⁴.

82. Железнодорожные перевозки дальнего следования:

Испытания систем автоведения поездов дальнего следования проводятся в Германии, Швейцарии, Франции, Австралии и других странах. Поскольку они охватывают более протяженную и менее контролируемую территорию, таким поездкам необходимо иметь дорогостоящие многофункциональные датчики и системы автоматического принятия решений в том числе и обнаружение препятствий на рельсовом пути. Потребуется унификация напольного оборудования в странах маршрута следования. Большие сроки службы железнодорожной инфраструктуры также снижают вероятность быстрых перемен. Под сокращение попадут преимущественно машинисты, путейцы и связисты.

83. Грузовой автомобильный транспорт:

В зависимости от состояния инфраструктуры и нормативно-правового регулирования коммерческие перевозки колоннами автомобилей (когда несколько грузовиков одного оператора едут плотной «колонной» наподобие поезда) могут появиться в течение 5 лет. Другие формы взаимопомощи водителей (при условии что водителям в кабинах не надо постоянно контролировать ситуацию на трассе) могут стать нормой даже раньше. Полная автоматизация работы водителя маловероятна и в более долгие сроки. Под сокращение попадут преимущественно водители, связисты, работники складов и другие.

84. Пассажирский автомобильный транспорт:

Небольшие самоходные капсулы и челноки уже применяются на нескольких контролируемых трассах в мире, в т.ч. в Южной Корее, Лондоне и в ОАЕ. Эксперименты с автомобилями без водителя

⁴ Содержание взято из Предложения профсоюза RMT, Великобритания

Технология производства и организация работы

идут своим чередом пока что на контролируемых полигонах, но до широкого применения в реальных условиях остается еще несколько лет. В этой категории под угрозу сокращения попадут многие, включая водителей тяжелых, средних и легковых автомобилей, водителей-курьеров, водителей такси, работники связи и складов, а также другие.

85. Речное судоходство и навигация на внутренних водных путях: Дистанционное управление судами – вот наиболее вероятное применение автоматизации в скором будущем. Капитаны судов, экипажи, навигаторы и связисты с большой вероятностью попадут под угрозу сокращения. Уже сейчас частично автоматизированы многие операции на борту; создаются прототипы полностью автоматизированных судов, хотя для них придется провести большие реформы международного права. Также имеются разработки технологии подводных беспилотников.

86. Порты: Работа в портах является одной из транспортных профессий, которая уже сильно пострадала от применения автоматических погрузчиков и челночных транспортных средств. Огромные централизованные капиталовложения в портах и на подконтрольных территориях позволили этому сектору развиваться быстрее других в плане внедрения автоматизированных систем. В ближайшие годы следует ожидать автоматизации еще большего числа портов и контейнерных терминалов, контейнерно-трейлерных терминалов, а также других вспомогательных операций. Под сокращение попадут машинисты кранов, операторы погрузчиков, персонал системы управления, водители и др.

87. Служба доставки и складов: Вспомогательные транспортные операции на складах, в логистике и т.п. также очень чувствительны к внедрению автоматических

систем. Складские роботы и цифровые системы организации труда уже повсеместно используются в производствах с высоким уровнем накопления капитала (подобно деятельности Amazon). Компании UPS, FedEx и DHL а также транснациональные компании глобальной доставки, чтобы снизить затраты на завершающем участке цепочки, экспериментируют с новыми технологиями, такими как автоматизированные центры комплектования заказов, беспилотники и тележки без водителей. В городах это скажется на числе рабочих мест для водителей-экспедиторов мелких отправок.

88. Отдаленные последствия в сфере занятости усугубятся, если интермодальные технологии, погрузочно-разгрузочные роботы и даже колесные дроны станут обычным явлением. Под сокращение попадут операторы складов, водители вилочных погрузчиков и машинисты кранов, операторы «последней мили доставки» в городах, административно-плановый персонал и т.д.

89. Впечатляющий рост Интернет-торговли подпитывало ее конкурентное отличие от традиционной розничной торговли. Более низкие цены, скорость доставки и учет данных – вот что изменяется там, где товар доставляют в упаковке. Компании Amazon и Alibaba изменяют модели закупок товаров потребителями и стремятся контролировать и нарушать привычный стиль работы цепочек снабжения. Гиганты традиционной розничной торговли, такие как Walmart и Ikea, осваивают Интернет-торговлю и берут на вооружение бизнес-модели такого рода. Такие потрясения изменяют размещение, интенсивность и средства обеспечения занятости, а также организацию поставок на всем протяжении глобальных цепочек снабжения⁵.

90. Прочие транспортные отрасли: Технические усовершенствования за рамками

⁵ Содержание взято из предложения профсоюза International Brotherhood of Teamsters (IBT)

транспортного сектора также могут косвенно воздействовать на транспорт. Объемная печать и другие технологии создают возможности для размещения децентрализованных предприятий вблизи потребительских рынков, что может изменить торговые модели. Разработка цифровых платформ для координации работы транспорта и доставки может привести к уходу от традиционных провайдеров транспортных услуг к альтернативным бизнес-моделям.

91. За последние несколько десятилетий произошли огромные перемены в организации труда в международном масштабе. Эти перемены отражают огромный сдвиг, произошедший в экономике и политике с конца 1970х: экономический кризис, переход от кейнсианства к неолиберализму, дерегулирование и растущая интернационализация экономики. Это изменило международное разделение труда, структуру бизнеса, технологическое развитие и условия труда. Соотношение сил резко сместилось от труда к капиталу, от профсоюзов и демократических институтов к многонациональным компаниям и финансовым учреждениям.

92. Работа во всех секторах за последние несколько лет изменилась в связи с ростом небезопасной или нестандартной занятости. Существует много форм нестандартной занятости: это временные или поденные работы, нерегулярные или так называемые «договоры с нулевым временем», предпочтение отдается «независимым» подрядчикам и другим формам самозанятости, а также используются цифровые или онлайн-платформы для найма и организации рабочей силы. Рост нестабильной занятости создает большие трудности для применения традиционной модели найма и традиционных методов управления трудовым процессом и обеспечения минимальных стандартов труда. Например, традиционное трудовое законодательство часто исключает временных или свободных работников; и конечно,

сложнее эффективно внедрять эти стандарты в слабо регулируемой цифровой экономике. В некоторых случаях уклонение от традиционных установлений и обязанностей нанимателя служило главной причиной распространения отношений неформальной занятости.

93. Важно различать смену технологий производства (которые увеличивают количество и качество товаров и услуг) и смену приемов работы и трудовых правоотношений (которые определяют как работа организована, курируется и оплачивается). Технологии часто используются в оправдание изменения организации труда, которое в большинстве случаев является отражением социальных процессов. Недавние негативные тенденции в современном мире труда часто «списывают» на технологию – это застой, снижение доходов трудящихся, рост предложений поденной работы или негарантированных трудовых отношений, включая работу для цифровых платформ. Однако эти тенденции приведены в действие не технологией; напротив, они отражают эволюцию социальных отношений и иерархий власти, которые формируют организацию работы.

94. Транспортный сектор лидировал в применении нестабильных моделей занятости. Желание и возможности работодателей иметь дело с уступчивой и незащищенной рабочей силой, переадресовать издержки и риски трудящимся, избежать ответственности и выполнения традиционных обязательств – вот что является движущей силой перемен. Новые формы технологии могут упрощать процесс, но это не означает, что технология обусловила перемены в организации труда.

95. Использование независимых подрядчиков во многих видах транспортной деятельности (курьерская доставка, такси, грузоперевозки) имеет давнюю историю. Организация более сложных вертикальных цепочек поставок

на транспорте и в логистике только усилила нестабильность в транспортных операциях. Не так давно транспортный сектор стал местом испытания цифровых платформ, включая наиболее известную (или скандально известную) бизнес-платформу службы экстренного вызова компании Uber. Быстрый рост других транспортных систем на основе платформ (включая службы экстренного вызова, службы курьерской доставки и междугородной доставки посылок и грузов) вызвал обеспокоенность тем, что цифровые платформы могут разрушить транспортный сектор. В иных случаях транспортные профессии могли бы послужить гарантией в форме залога действующим транспортным компаниям: например, рост розничной торговли в онлайн может подорвать спрос на услуги действующих транспортных провайдеров (типа отправки массовых грузов цепочкам розничной торговли), одновременно повышая спрос на другие услуги (конкретно, мелкие компании курьерской доставки).

96. Важно внимательно разобраться с тем, что на самом деле является новым в этих новых моделях ненадежной работы. Основные черты современной нестабильной занятости не новы. Эти методы регулярно использовались в оплачиваемой занятости более ста лет: с первых дней наемного труда на заре капитализма. Напротив, нарастающая нестабильность рабочих мест, включая работу в рамках цифровых платформ, в первую очередь отражает эволюцию социальных отношений и иерархий власти, а не технологические инновации как таковые.

97. Рассмотрим основные черты современной нестабильной занятости:

- работа выполняется по заказу или по мере возникновения потребности. Производители работают только тогда, когда их услуги востребованы незамедлительно, а гарантий продления соглашения нет;

- работа оплачивается поштучно. Производители получают оплату за каждый отдельный заказ или единицу продукции, а не за потраченное время;
- производителям часто приходится поставлять собственное производственное оборудование;
- заказчик часто не является конечным пользователем или потребителем продукции, что создает треугольник из производителя, конечного пользователя и посредника (типа агентства по найму рабочей силы или цифровой платформы);
- обычно используется некая форма цифрового посредничества, которая принимает работу, осуществляет контроль, доставляет конечному пользователю и обеспечивает оплату.

98. За исключением применения цифровых устройств в целях создания организации и администрирования отношений найма, все эти свойства имеют долгую историю на конкурентных рынках труда. Их применение то возрастало, то снижалось на протяжении нескольких десятилетий в зависимости от целого ряда экономических, политических, социальных и технологических факторов.

99. За последние годы несколько факторов упростили распространение нестандартных видов занятости (включая заключение независимых контрактов, самозанятость, нерегулярные или временные работы и работу через цифровые платформы). Безусловно, технология сыграла свою роль: она дала работодателям возможность упростить формирование резервов незадействованной рабочей силы, направлять их на выполнение работ, руководить и оплачивать их труд. Либеральные экономические условия также были важны. В частности, длительное существование большого массива недоиспользуемой рабочей силы (что видно по большим цифрам безработных, занятых неполный день и разочаровавшихся трудящихся) является обязательным условием распространения среди

работодателей стратегий негарантированного найма. Не будь они столь уверены в том, что ресурсы рабочей силы можно быстро и успешно нанять, когда потребуется, работодатели испытывали бы давление и предлагали бы гарантированно постоянные рабочие места. Еще одним фактором распространения ненадежной занятости является обычно пассивное и непоследовательное применение законов о труде и минимальных стандартов. Контролирующие органы не спешат признавать риски снижения качества труда в результате распространения временной занятости и действий в обход трудового законодательства; они не в состоянии изменить законы так, чтобы защитить трудящихся этих разрастающихся категорий ненадежного, но номинально «независимого» труда.

100. Размытое наложение областей новой технологии и новых отношений найма хорошо видно в известном деле компании Uber (и других участников этой растущей отрасли служб экстренного вызова). Эти компании замещают традиционные такси, используя эффективность цифровых диспетчерских систем и более низкие цены. Водители считаются не служащими, а самозанятыми подрядчиками (хотя в ряде стран этот статус оспаривают в судах). Компания Uber устанавливает плату за проезд, собирает деньги с пассажиров (используя приложение собственной разработки; оплата услуг Uber наличными в большинстве стран запрещена); контролирует, поддерживает дисциплину и увольняет водителей; выплачивает водителям часть полученной платы за проезд, исходя из дальности поездки и затраченного времени. В итоге, компания Uber осуществляет прямой контроль за работой и ее результатами, подрывая собственное заявление о том, что ее работники «независимы». И снова про то, что модель «зависимого контракта», когда большие компании фактически нанимают трудящихся, не беря на себя никаких обязательств, которые обычно ассоциируются с наймом, имеет продолжительный опыт работы в других отраслях.

101. На практике процесс работы в такси по вызову ничем не отличается от обычных такси: водитель сажает пассажира в машину и доставляет его в пункт назначения. Для многих пользователей онлайн-приложение вызова удобнее традиционных систем (таких как остановка такси поднятой рукой или телефонный звонок в диспетчерскую). Но таксомоторные службы могли бы использовать систему вызова через интернет, не вводя сомнительных стратегий работы с кадрами как компания Uber (на деле, многие старые таксомоторные компании уже используют аналогичные диспетчерские технологии). Принципиальным отличием компании Uber от традиционных таксомоторных компаний является организация труда внутри Uber. Водители Uber приходят со своими автомобилями, оплачивают все сопутствующие расходы (включая амортизацию, горючее, и текущее содержание), а выплачивает им компенсацию как процент сбора платы за поездки (без гарантий почасового или поденного дохода). Такая модель позволяет компании Uber присваивать прибыль от оказания услуг такси, но без инвестиционных затрат, связанных с владением и эксплуатацией автомобилей, приобретением лицензий и прочими производственными затратами. Централизованный контроль диспетчерской службы, которая нужна водителям, чтобы находить пассажиров, дает компании возможность присваивать эти доходы. Создание новой бизнес-модели таким образом основано на правоспособности частного работодателя использовать новую технологию для увеличения своей прибыли, подрывая тем самым доходы и стабильность трудящихся, оказывающих услуги. Короче, разрушительный эффект воздействия компании Uber на работу такси не следует приписывать только применяемой ей технологии. Такое же разграничение между собственно технологией и характером трудовых отношений наблюдается и в других цифровых компаниях.

102. Работодатели во всех видах транспорта и на всех стадиях цепочки поставок продолжают разрабатывать новые стратегии для мобилизации незащищенных работников по принципу «точно в срок», без взятия на себя рисков и обязательств, ассоциируемых с традиционными трудовыми отношениями. Последствия возникающей в результате этого нестабильности работники, их семьи и общины испытывают на себе по-разному: более низкие и более нестабильные доходы, больший стресс и нестабильность в семье, нарушение баланса между трудовой и личной жизнью, ухудшение результатов мероприятий по охране здоровья.

103. Даже операторы общественного транспорта экспериментируют с моделями нестабильной занятости (включая тех, которые создавались на цифровых платформах). Безусловно, некоторые политические лидеры ухватились за цифровые платформы, чтобы упростить приватизацию систем общественного транспорта; в ряде городов США, например, полностью ликвидировали общественный транспорт и заменили его системой субсидий жителям для оплаты услуг компании Uber или других частных таксомоторных служб. И снова, связь между цифровыми технологиями, нестабильной занятостью и приватизацией не выглядит неизбежной. Для системы общественного транспорта, ориентированной на оказание услуг обществу (а не на снижение затрат и извлечение прибыли) цифровые технологии по заказу могут использоваться для повышения качества и гибкости общественных услуг в дополнение к безопасному достойному труду работников городского общественного транспорта.

104. Большой сдвиг в сторону нестандартных, ненадежных форм труда, скорее всего, продолжится в предстоящие годы без значительных изменений стратегического направления бизнеса, макроэкономических условий и трудового законодательства.

**«КОМПАНИЯ UBER
ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПРЯМОЙ
КОНТРОЛЬ ЗА РАБОТОЙ И ЕЕ
РЕЗУЛЬТАТАМИ, ПОДРЫВАЯ
СОБСТВЕННОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
О ТОМ, ЧТО ЕЕ РАБОТНИКИ
„НЕЗАВИСИМЫ“...»**

**Рост нестабильной занятости
создает большие трудности для
применения традиционной
модели найма и традиционных
методов управления трудовым
процессом и обеспечения
минимальных стандартов
труда.**



Формирование смены технологий

105. Мы утверждали, что угрозы качеству и стабильности работы транспорта не следует понимать как преимущественно привнесенные технологией. Напротив, направленность перемен определяют отношения между работодателями, трудящимися, правительствами и регламентирующими организациями, а также соотношение сил этих групп.

106. Мы можем бороться за то, чтобы внедрение технологий не причиняло вред трудящимся, или обществу, если смотреть шире. Для этого потребуются разные критерии, чтобы направлять процесс, а не используемый сегодня узкоспециализированный подход «минимум затрат – максимум прибыли». А это в свою очередь потребует больших усилий рабочего движения – сильного, нацеленного и оперативно-стратегического которое командует старым членством, своей силой для проведения кампаний и для проведения в жизнь политики, чтобы получить более сбалансированное представление о высокотехнологичном транспортном секторе.

107. Есть несколько общих принципов, которые следует соблюдать, чтобы трудящиеся смогли получить выгоду от новой технологии. Вот они:

- демократичное планирование развития. Сегодня наши экономики подчинены краткосрочным интересам узкой группы корпораций, которые внедряют технологию, не думая о побочных последствиях. Чтобы развернуть этот процесс в обратном направлении, нам надо, чтобы наши люди участвовали в принятии политических решений относительно экономики;
- для этого нам нужно добиваться демократизации обстановки на производстве. Только решая этот вопрос одновременно на социальном уровне и на уровне предприятия, трудящиеся смогут добиться внедрения технологии ко всеобщей выгоде;
- гарантировать трудящимся право открыто говорить о том, что происходит в экономике

и на предприятии, необходимы более справедливые формы собственности. Право собственности позволит трудящимся убедительно говорить о том, куда надо внедрять технологии;

- поскольку данные – это ключ к планированию, а информация – это сила, трудящимся следует также добиваться владения данными о том, что они производят. Это обязывает профсоюзы продвигать национальные законы об информации;
- для принятия трудящимися обоснованных решений относительно технологии им нужно понимать ее. Для этого требуется доступ к информации и специальные знания о технологии.

108. Для того, чтобы новая технология приносила пользу трудящимся, мы должны добиваться следующего:

i) Обеспечение мобильности занятости:

Очевидно, что часть рабочих мест на транспорте будет ликвидирована новыми технологиями. Но при этом появится в изобилии новая работа, обусловленная новыми технологиями. Одним из решений этой проблемы является помощь уволенным трудящимся занять новые рабочие места, обеспечив их информацией, поддержкой и доступом к программам обучения и стабилизации рабочих кадров. Изменяющийся мир труда оказывает непропорциональное воздействие на молодых рабочих, поэтому надо отдать приоритет их доступу к поддержке и подготовке⁶.

ii) Выбор точек отсчета для навыков и уровня квалификации:

Рабочие места на основе интенсивных транспортных технологий потребуют создания шкалы оценки новых навыков, в особенности для молодых рабочих, вступающих на рынок труда. Формализация и упорядочение навыков и уровней квалификации, требуемых для выполнения определенных работ,

позволит упростить руководство кадрами, в том числе и определение ставок оплаты труда. Работодатели и профсоюзы должны совместно проработать нормативные документы, чтобы отобрать и сформировать каталог требований к новым профессиям. Квалификационные сертификаты единого образца помогут работодателям определить круг требующихся навыков, а трудящимся приобрести их, создавая резерв квалифицированных кадров, способных работать в фирмах различного профиля. Организация на транспорте профессионального обучения высокого уровня является еще одним критическим фактором подготовки к переходу на новые квалификационные требования.

iii) Достойный выход на пенсию:

Преклонный возраст многих транспортников может стать преимуществом в переходный период. Снижение численности занятых можно частично решить, предлагая работникам старшего поколения, которые не хотят или не могут переучиваться, досрочный выход на пенсию. Досрочная пенсия и льготы досрочного выхода на пенсию, выплачиваемые при правительственной поддержке, помогают многим трудящимся облегчить переход к пенсии и избежать вынужденного сокращения рабочих мест.

iv) Договоренности о смене технологий:

Адаптация к смене технологий проходит успешно и без проблем, если все стороны высказали свое мнение о том, как ее следует проводить и контролировать. В этом плане профсоюзам следует потребовать обмена информацией, консультаций и переговоров относительно новой технологии. На самых ранних этапах компания должна уведомить трудящихся и их профсоюзы о своих планах относительно новых технологий. На предприятиях должны проводиться дискуссии относительно сроков, масштабов и последствий вложения капитала в новую технологию. Работники должны заранее получать информацию о том, какой вид технологии следует разрабатывать, где могут

использоваться новые технологии и как управлять переменами. Переговоры по колдоговору должны включать вопрос о новой технологии и сфере ее применения, давая возможность работодателям и профсоюзам договориться об основных моментах перехода.

v) Защита стандартов и льгот:

Растущая нестабильность работы и распространение нестандартных и ненадежных форм занятости уже сейчас бросают вызов стандартам качества рабочих мест, социальному пакету и компенсациям – причем вполне независимо от влияний новой технологии. Это ущемляет всех трудящихся. Транспортники и их профсоюзы должны бороться, чтобы гарантировать соблюдение всеобщих стандартов и социальных выплат всем, включая работающих по нестандартным, независимым или платформенным формам занятости. А нам надо проводить кампании в защиту инновационных политик и нормативных методов, чтобы выровнять поле борьбы за стандарты и социальные выплаты.

vi) Предупреждение ложной самозанятости:

многие цифровые платформы и системы, которые передают работу в субподряд «самозанятым», практически используют традиционные модели найма. Подобные отношения ложного найма нельзя допускать во избежание правительственных распоряжений или налоговых обязательств за применение цифровых платформ.

vii) Предотвращение технологической эксплуатации:

Не в тех руках цифровая технология может привести к непереносимому ухудшению условий труда. Без надлежащих законов о труде, цифровых данных и конфиденциальности, работодатели могут использовать технологию для интенсификации процесса производства и установить жесткий надзор за трудящимися с негативными последствиями для их здоровья (включая душевное здоровье), безопасности и

⁶ Содержание взято из материалов ПРМТУ, Украина

Выводы: профсоюзное движение в цифровой экономике

достоинства. Проведение кампаний за запрещение оскорбительных и назойливых форм мониторинга и надзора с целью защитить трудящихся от «цифрового наказания» (и отстоять правильные процессы надзора и обеспечения порядка) станет задачей с возрастающим приоритетом по мере распространения технологий надзора и интенсификации труда.

viii) Сокращение часов работы:

Рост производительности труда создает предпосылки для сокращения часов работы. Сокращение рабочего времени в широких масштабах может компенсировать по крайней мере некоторые последствия сокращения занятости в связи с новой технологией, повышая при этом качество жизни трудящихся и одновременно улучшая экологию (поскольку свободное время потенциально является менее загрязняющим способом использовать преимущества более высокой производительности). Число рабочих часов за срок службы можно сократить с помощью множества различных стратегий: сокращенный рабочий день или рабочая неделя; продленный ежегодный отпуск; продление учебных отпусков, отпусков по уходу и по воспитанию детей и по иным жизненным обстоятельствам; досрочный выход на пенсию. Все названные цели хороши для рабочего движения.

109. В ближайшие годы технология будет все сильнее неблагоприятно воздействовать на работу. Но технология не совсем бесконтрольная сила и ее воздействия на работу не всегда неизбежны. Направления нового открытия отражают приоритеты и интересы тех, кто финансирует и контролирует инновацию. Новая технология не бывает нейтральной, но всегда предметом состязания. Применение технологии на предприятии решается путем дебатов, переговоров и борьбы.

110. Мы отвергаем заявление работодателей и правительств будто технология требует от трудящихся жертв. Проблема заключается в неравноценном распределении, а не в

производстве. Технология должна раскрывать перспективу лучшей жизни, более безопасной, с высокими доходами и избытком свободного времени. Технологию можно применять неправильно, угрожая жизням людей (в том числе и рабочих), но такое применение отражает преднамеренные социальные решения.

111. Нельзя предсказать воздействие технологии и автоматизации на потребность в рабочей силе. Некоторые профессии будут ликвидированы, многие изменятся, а некоторые будут созданы. Нет оснований ожидать, что будет сохраняться некий «баланс» между числом утраченных профессий и числом приобретенных; также нет оснований ожидать, что нерегулируемый конкурентный рынок труда сможет гарантировать уволенным трудящимся трудоустройство по другим полезным специальностям.

112. История полагает, что массовую безработицу создает не технология, что безработица является прямым следствием социальных и политических решений. Таким образом, экономический, политический и социальный контекст смены технологий крайне важны для понимания того, улучшает ли она жизнь трудящихся или же подрывает. Формируется ли экономика вокруг социальных нужд, вокруг идеи справедливого распределения благ между членами общества? Основана ли политика на идее сведения безработицы к минимуму? Могут ли законы о труде и правовые нормы заставить работодателей согласовывать с трудящимися продолжительность работы, трудовые процессы, результаты и ответные меры на смену технологий? Защищают ли законы трудящихся от необоснованного применения технологий, включая назойливый контроль и мониторинг, другие формы незаконной интенсификации труда или нарушения техники безопасности?

113. Трудящимся нужна власть – на производстве, в отрасли, в обществе, чтобы участвовать в дебатах

«ЭКОНОМИЧЕСКИЙ, ПОЛИТИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ СМЕНЫ ТЕХНОЛОГИЙ КРАЙНЕ ВАЖНЫ ДЛЯ ПОНИМАНИЯ ТОГО, УЛУЧШАЕТ ЛИ ОНА ЖИЗНЬ ТРУДЯЩИХСЯ ИЛИ ЖЕ ПОДРЫВАЕТ.»

и принимать решения по технологическим переменам с тем, чтобы дать больше льгот трудящимся и снизить издержки. Чтобы трудящиеся обрели власть, нам нужно строить крепкие профсоюзы, создавать альянсы с дружественными политическими движениями и настаивать на проведении реформ, которые сделают демократию более коллегиальной и распространят ее на предприятия. Мы должны бороться за более справедливое владение структурами. И мы должны бороться против популизма правого крыла.

114. Многие перемены, оказывающие неблагоприятное воздействие на рабочие места транспортников, вызваны не одной лишь технологией, а скорее отражают негативные перемены в организации труда и в трудовых правоотношениях. Это тем более очевидно в случае цифровых платформ и их привязке к росту небезопасного труда, временной работы, «гиг»-экономики и других форм нестабильности. Юридический и политический контекст, позволяющий компаниям использовать интернет-платформы для подрыва гарантий занятости, стабильности и оплаты труда, перекладывать риски и издержки на плечи трудящихся – это не «технологический» итог. Для трудящихся и их профсоюзов крайне важно понимать разницу между технологией и организацией труда, чтобы

мы могли максимально оперативно и эффективно выбирать приоритеты для проведения кампаний и нашей борьбы.

115. Новая технология – это один из нескольких насущных вызовов, стоящих сегодня перед рабочим движением во всем мире. Каждый из этих вызовов: новая технология, правила торговли и активизация правого крыла популистов – можно преодолеть, но для этого нам придется измениться. Профсоюзы должны сыграть роль в разработке нового экономического и политического видения мира. Профсоюзы должны противодействовать и преодолевать наследие неолиберализма в своих национальных экономиках и в международных торговых сделках. Мы должны бороться за более коллегиальную демократию, в рамках которой мы сможем реализовать свои права. И мы должны использовать для этого помощь технологии.

116. Мы можем проводить энергичные кампании, чтобы рассказать о структуре экономики, об управлении технологиями, о защите трудовых стандартов от угрозы технологических и организационных инноваций, как сокращать рабочее время с целью повысить качество жизни трудящихся, как запретить антигуманное злоупотребление технологиями. Для достижения этих целей потребуются такое профсоюзное движение, которое бы успешно действовало на всех трех стратегических направлениях, которые определяют деятельность МФТ: рост и активизация членства; инновационное проведение кампаний; оказание влияния на региональную и мировую политику.

НАША СТРАТЕГИЯ

Через четыре года после Конгресса в Софии МФТ снова готова дать новые определения своим стратегиям реагирования на наши основные вызовы.

ГЛОБАЛЬНЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН МФТ

КОНЦЕПЦИЯ

Транспортники укрепляют влияние

СТРАТЕГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯ

Рост и активизация членства

Проведение инновационных кампаний

Влияние на глобальную и региональную политику

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

Старые и новые членские профсоюзы
Кампания по трубопроводу
Рост транспорта
Неформалы, женщины, молодежь

Создание прецедентов
Руководство членских профсоюзов
Смена технологий
Цифровые инструменты

Торговая политика
Смена технологий
Трудовые нормы

ТЕРРИТОРИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ

Гражданская авиация

Кампания против удобных флагов

Работодатели технических специальностей

Азиатско-Тихоокеанский регион (АТР)

КЛЮЧЕВЫЕ СТРАТЕГИИ - РАЗВИВАЯ СТРАТЕГИЮ 4 РЫЧАГОВ

Консолидация сил в узлах и коридорах

Влияние на ведущих игроков отрасли

Учет перемен в экономической географии

Формирование технологии

Стратегическая рамочная программа

117. Через четыре года после Конгресса в Софии МФТ снова готова дать новые определения своим стратегиям реагирования на наши основные вызовы. Конгресс в Софии утвердил стратегию 4 рычагов в качестве основы планирования работы МФТ. Эта стратегия обеспечила успешное проведение кампаний и реализацию проектов в секциях, регионах и отделах, а также общий рост декларируемого членства МФТ. Благодаря этой стратегии МФТ стала более влиятельной, а с учетом вызовов, с которыми мы сталкиваемся, нам следует исходить из итогов Конгресса в Софии.

118. Конгресс в Сингапуре уточнит нашу стратегическую рамочную программу как основу ответных акций против наших главных вызовов.

119. Это наша глобальная стратегическая рамочная программа на следующий период между Конгрессами. Наши секции, регионы и отделы также будут использовать эту рамочную программу при планировании своей работы. Это обеспечит единообразие на всем пространстве МФТ.

Цель

120. Наша цель ясна: Транспортники укрепляют влияние. Это определяет все наши действия. В этом смысл нашей работы.

Наши стратегические направления

121. Для достижения нашей цели необходимо сфокусировать наши ресурсы на ограниченном числе стратегических направлений, которые являются кратчайшими путями к «усилению влияния транспортников». Три стратегических направления были разработаны на основе нашего опыта после Конгресса в Софии, итогов недавнего опроса лидеров МФТ и опыта членских профсоюзов.

Рост и активизация членства

122. Наши членские организации нацелены на повышение численности своего членства. МФТ обязана работать с членскими профсоюзами над увеличением их членства и, следовательно, членства МФТ. Мы также хотим работать с членскими профсоюзами над мобилизацией их членов с целью более активного участия в кампаниях, проводимых членскими профсоюзами, действиях солидарности и всех аспектах профсоюзного движения.

Проведение инновационных кампаний

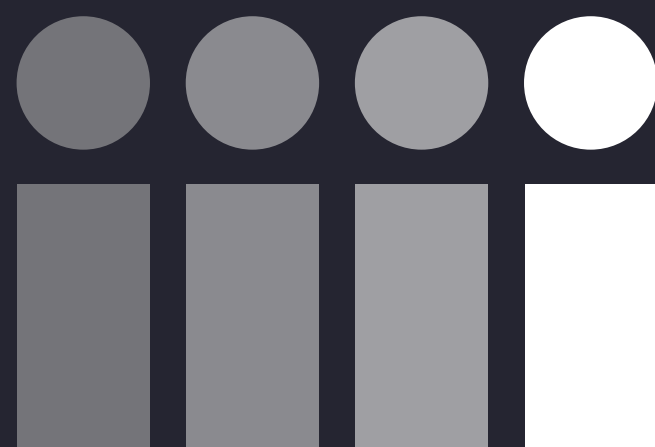
123. После Конгресса в Софии мы задействовали много ресурсов для успешных кампаний, проводимых как МФТ, так и членскими организациями. Мы пробуем новые стратегии проведения кампаний, методы и ресурсы, которыми мы можем поделиться с нашими членскими профсоюзами.

Влияние на глобальную и региональную политику

124. Глобальные и региональные рамочные структуры регулирования и проведения политики воздействуют на транспортников прямо и косвенно. Наши членские профсоюзы говорили нам, что им требуется поддержка и содействие в организации противостояния регулирующим и политическим вызовам на глобальном и региональном уровнях.



**«ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ
НАШЕЙ ЦЕЛИ
НЕОБХОДИМО
СФОКУСИРОВАТЬ
НАШИ РЕСУРСЫ НА
ОГРАНИЧЕННОМ ЧИСЛЕ
СТРАТЕГИЧЕСКИХ
НАПРАВЛЕНИЙ,
КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ
КРАТЧАЙШИМИ ПУТЯМИ
К „УСИЛЕНИЮ ВЛИЯНИЯ
ТРАНСПОРТНИКОВ“..»**



РОСТ И АКТИВИЗАЦИЯ ЧЛЕНСТВА

Цели

125. К очередному Конгрессу мы будем иметь:

- рост декларированного членства МФТ на 10%
 - 5% за счет прироста декларирования у имеющихся профсоюзов
 - 5% за счет регистрации новых профсоюзов
- активное участие профсоюзов в кампаниях и акциях солидарности МФТ
- новую модель оргработы среди работников платформ, обкатанную не менее чем в 3 организационных кампаниях
- повышение устойчивости профсоюзов – в том числе посредством слияний – в приоритетных странах и/или секторах
- уверенность в том, что профсоюзы МФТ хорошо информированы о смене технологии в своем секторе и о последствиях этого для трудящихся

Направления работы

126. Мы будем работать с имеющимися и новыми профсоюзами и помогать им расти, используя кампании МФТ и членских профсоюзов как основу роста членства. Мы нацелимся на области роста в транспортном секторе, усилим активность в секторе неформальной занятости, среди женщин-транспортников и среди молодежи.

127. Занимаясь ростом и активизацией членства, следует обращать особое внимание на:

- Профсоюзы, которые важны для приоритетных кампаний сейчас и в будущем;
- Государства с высоким темпом роста транспорта и низким членством профсоюзов, с мегаэкономикой будущего и городами-государствами с центрами логистики;

- Профсоюзы с высоким потенциалом членства среди рабочей молодежи и/или работающих женщин;
- Профсоюзы с потенциалом в признанных секторах роста (см. ниже)
- Профсоюзы с моделями инновационной оргработы, например, работники неформального сектора, компании информационных технологий.



ПРОВЕДЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ КАМПАНИЙ

Цели

128. К очередному Конгрессу мы будем иметь:

- не менее 3 **успешных** кампаний, меняющих облик отрасли; не менее одной кампании в отношении компании **информационных технологий** и одной кампании в отношении ведущего игрока в **гражданской авиации**;
- разработанная программа подготовки **руководителей кампаний** из числа работников ведущих региональных профсоюзов;
- разработанные, испытанные и распространяемые **цифровые средства проведения кампаний**;
- создание при МФТ **центра инновационных кампаний**.

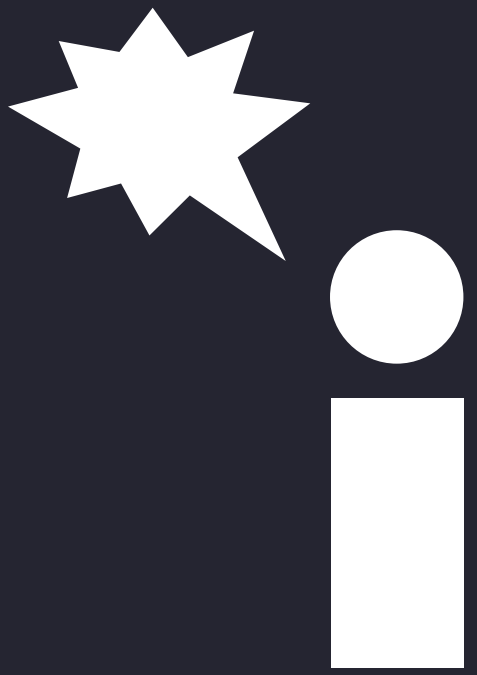
Направления работы

129. Мы будем побеждать в кампаниях, создающих прецеденты в защиту прав трудящихся транспортного сектора во всем мире, в регионах и на местах. Мы будем поддерживать кампании членских профсоюзов, обучая активистов и руководителей. Мы будем побеждать в кампаниях, проводимых в новых сферах автоматизации, таких как платформенные работники, а также разрабатывать, использовать и делиться новыми цифровыми инструментами для ведения кампаний.

130. В наших инновационных кампаниях мы обратим особое внимание на:

- Применение инновационных подходов в международных кампаниях МФТ и в кампаниях внутри членского профсоюза;
- Завоевание успехов для трудящихся путем создания прецедентов на уровне отрасли (например, бизнес-модели высокой сложности);
- Повышение уровня подготовки руководителей

- кампании и участия членских профсоюзов;
- Поиск инновационных откликов на смену технологий, на глобальном, региональном и национальном уровне;
 - Сокращение рабочих мест в результате смены технологии;
 - Основные принципы технологий на предприятиях;
- Лидерство профсоюзного движения в использовании технологий – разработка и применение цифровых инструментов для инновационного проведения профсоюзных кампаний;
- Наш вклад в совместную работу глобальная федерация профсоюзов (ГФП) по проблеме цифровых платформ и технологий.



ВЛИЯНИЕ НА ГЛОБАЛЬНУЮ И РЕГИОНАЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ

Цели

131. К очередному Конгрессу мы будем иметь:

- более сильную МФТ в качестве заслуживающего доверия глобального голоса;
- **использование нашей репутации** на морском транспорте для усиления нашего влияния в других звеньях цепочки поставок;
- ведя кампанию за закрепление прав трудящихся цепочек поставок на доступ к трудовым правам и закрепить ответственность работодателей первого звена в цепочках поставок за обеспечение этих прав.
- воздействия на **национальные правительства** через членские профсоюзы по вопросам, которые неблагоприятно влияют на трудящихся и на профсоюзы.

Направления работы

132. В рамках нашей работы по оказанию влияния на глобальную и региональную политику мы сосредоточимся на том, чтобы продвинуть стандарты для трудящихся в следующих областях:

- Торговая политика и соглашения (например, TiSA);
- Инвестиционная политика и решения;
- Смена технологии (например, МОТ, Всемирный экономический форум – ВЭФ), включая схемы справедливого перехода и основополагающие принципы относительно технологий на предприятиях;
- Международные стандарты по труду (напр. МОТ, Международная морская организация – ИМО, ОЭСР, Международная организация гражданской авиации – ИКАО)

Территории опережающего развития

133. При том, что наша поддержка проведению кампаний и оргработе будет глобальной, мы также определили особые области развития, которые обеспечивают максимум возможностей для профсоюза транспортников, занимающегося оргработой или проведением кампаний.

134. Выделенные нами области:

Гражданская авиация

135. Наши исследования выявили быстрый рост гражданской авиации, не сиюминутный, а уходящий далеко в будущее. Это очень сложная область с большим количеством элементов – малобюджетные перевозчики, аэропорты, традиционные перевозчики, ближневосточные перевозчики, обслуживание в аэропортах, грузоперевозки, аутсорсинг, включая наем рабочей силы. Ожидается, что рост занятости в гражданской авиации и сопутствующих услугах будут расти повсеместно. Многие из этих работодателей не входят в профессиональные организации. Если мы собираемся укреплять влияние транспортников, то нам придется провести организацию сектора и реализовать рост занятости.

Кампания против удобных флагов (УдФ)

136. Финансирование этой кампании продолжается много лет. Принципиально важно сделать так, чтобы влияние транспортников в морском секторе реализовывалось через внесенные в колдоговор улучшения оплаты труда, нормы охраны труда, а также правила и условия, дополняющие минимальные нормы, приведенные в Конвенции о труде в морском судоходстве. Несмотря на то, что автоматизация изменяет многие черты морского транспорта, необходимость проводить эту кампанию сохраняется как основа роста морского судоходства.

Автоматизация/Технология

137. Быстрый и постоянный рост объема работы наблюдается в транспортных секторах, которые подверглись прямому воздействию новых форм технологии и автоматизации. Таких работников следует организовывать в профсоюзе независимо от вида их занятости. Это требует нового взгляда на оргработу и проведение кампаний. Возможно, профсоюзам придется задуматься о новых моделях тред-юнионизма.

Азиатско-Тихоокеанский регион (АТР)

138. Как было сказано на Конгрессе в Софии, Азиатско-Тихоокеанский регион предлагает профсоюзам транспортников как огромные вызовы, та и огромные возможности роста. В ближайшие годы нам следует заниматься перспективами роста в этом регионе.

Ключевые стратегии

139. В Софии мы решили фокусировать внимание на четырех ключевых стратегиях (четырёх рычагах влияния).

140. Исходя из коллективного опыта за время после Конгресса, мы изменили эту схему. Три стратегии оставили без изменений, а одну (активизация массового членства) заменили новой – формирование смены технологий.

141. Эта новая стратегия отражает потребность в измененной автоматизации/технологии, которая приносила бы пользу трудящимся, а не работодателям, как это происходит сейчас. МФТ необходимо использовать эту стратегию ради уверенности в том, что членские профсоюзы и их члены реально выиграли от автоматизации.

142. Вот наши 4 ключевые стратегии:

• КОНСОЛИДАЦИЯ СИЛ ПРОФСОЮЗОВ В УЗЛАХ И КОРИДОРАХ

• ВЛИЯНИЕ НА ВЕДУЩИХ ИГРОКОВ ОТРАСЛИ

• УЧЕТ ПЕРЕМЕН В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ГЕОГРАФИИ

• ФОРМИРОВАНИЕ СМЕНЫ ТЕХНОЛОГИЙ

143. Для поддержки реализации этой новой стратегии на каждой из соответствующих конференций в рамках Конгресса в Сингапуре будут предложены следующие приоритеты СРО на предстоящий период между Конгрессами:

Секция / Регион / Отдел	Рост и активизация членства	Проведение инновационных кампаний	Глобальная и региональная политика
Докеры	- Завершить организационные кампании в Польше - Заключить колдоговоры на крупных терминалах в Турции - Разработать и провести организационные кампании в других ключевых узлах	- Гарантировать глобальные минимальные стандарты на терминалах DP World - Гарантировать APMT RFA минимальные стандарты в Арабском мире и Латинской Америке - Поднять отраслевые стандарты	- Помочь профсоюзам заключить колдоговоры по автоматизации - Принять высокие стандарты охраны и гигиены труда с помощью силовых кампаний - Имплементация и обеспечение исполнения «Статьи о докерах»
Моряки	- Выдвижение и удержание женщин и молодых моряков - Инвестирование в морские навыки и выбор морской карьеры	- Душевное здоровье моряков - Успешное создание судовых комитетов охраны труда моряков	- Влияние на последствия смены технологии строго по инструкциям - Продвижение принятия стандартов труда и безопасности в MOT и ИМО
Специальный отдел по работе с моряками	Завершение имплементации политики Мехико и повышение активности на круизных линиях и нефтегазовых терминалах	Рост числа судов с договорами МФТ и повышение стандартов труда и быта моряков благодаря переговорам на форуме IBF, воздействие на морскую цепочку поставок и операции выбранной компании, осуществляемое Инспекторатом МФТ во всех уголках мира	- Защита и применение законов о каботаже - Социальный диалог с транснациональными судоходствами - Охрана здоровья и благополучия моряков благодаря изучению нормативных документов в мореходных академиях и переговорам с работодателями
Рыбаки	- Создать и добиться признания профсоюза рыбаков в Таиланде, чтобы организовывать / представлять национальных рыбаков и мигрантов - Организовать в профсоюзе 35% рыбаков-мигрантов, работающих на рыбных промыслах Ирландии	- Организовать защиту рыболовства в ИЭЗ и рыбаков-мигрантов в рамках национальных проектов - Назначить МФТ представителем рыбаков в мировом сообществе поставщиков рыбы	Рост ратификации Конвенции MOT 188

НАШИ ПРИОРИТЕТЫ

Приоритеты Секций, женщин-транспортников, рабочей молодежи и Регионов.

Секция / Регион / Отдел	Рост и активизация членства	Проведение инновационных кампаний	Глобальная и региональная политика
Внутренний водный транспорт	Создать под эгидой профсоюзов сеть общения экипажей буксирных судов с целью картирования, организации в профсоюзе и распространения передовых приемов работы	Кампания с целью создания рамочного колдоговора для операторов речных круизов	Имплементация передового опыта стандартизации охраны труда и здоровья в странах, где нет таких документов
Гражданская авиация	Создать сеть ведущих аэропортов и обмениваться передовым опытом оргработы	Бросить вызов нечестной конкуренции авиалиний, не имеющих профсоюзов, проводить оргработу и кампании против незаконных субсидий	Добиваться надежного регулирования мировой авиации через ИКАО, чтобы защитить национальное регулирование, не допустить социального демпинга и удобных флагов, а также организовывать обучение молодых работников гражданской авиации
Железнодорожник	- Крепить профсоюзы и оргработу на реструктурированных и приватизированных железных дорогах - Крепить профсоюзы в регионе СНГ	Разрешить проблему приватизации через разные стратегии кампаний, включая быстрые ответные акции солидарности	- Влияние на последствия смены технологии строго по инструкциям - Защищать железные дороги в государственной собственности
Автомобильный транспорт	- Организовывать стратегические коридоры и рабочую молодежь, уделяя особое внимание платформе и временным работникам - Координировать работу в отношении ТНК и розницы	Создать подотчетность в цепочке поставок и «безопасные расценки» для достижения «локальной работы на локальных условиях», нейтралитета работодателя и прав на организацию в профсоюзе	Заключить транснациональный колдоговор на достойный труд в цепочках поставок
Туристическая отрасль	Привлекать профсоюзы секции туристических услуг к организационным проектам в аэропортах	Распространить сотрудничество на глобальный уровень, включая Евро пейский профсоюзный координационный комитет по туризму и другие ГФП	Пропагандировать использование рекомендаций ИКАО по обучению экипажей для предотвращения торговли людьми

Секция / Регион / Отдел	Рост и активизация членства	Проведение инновационных кампаний	Глобальная и региональная политика
Наш общественный транспорт (NOT)	Организовывать работников городского транспорта и воздействовать на работодателей, имеющих отношение к метро, автобусам-экспрессам (BRT) и комплексам общественного транспорта	Договориться о найме и о правах на организацию в профсоюзе для трудящихся в общественном и частном городском транспорте, устанавливая связи с альянсами пассажиров и общественности	Воздействовать на главных международных и местных лиц, принимающих решения, используя новые или действующие соглашения и пропагандируя переход на общественный транспорт и достойную работу
Профсоюзное строительство	- Укреплять возможности профсоюзов, усиливая демократические структуры, организуя женщин и рабочую молодежь, обучая ведению переговоров и проведению кампаний - Отдавать предпочтение профсоюзам мегаэкономик в Африке и в АТР, а также в гражданской авиации, ведущим игрокам отрасли и вдоль транспортных коридоров - Поддерживать секции, регионы и отделы (SRDs) в их приоритетных проектах по методике профсоюзного строительства	- Развивать навыки проведения местных, региональных и глобальных кампаний, в особенности с применением цифровых инструментов для профсоюзного строительства и проведения кампаний - Развивать навыки местного, регионального и глобального лидерства	Поддерживать SRDs, попавшие в поле зрения при оказании влияния на лиц, принимающих решения, например (но не только) в субрегиональных регулирующих и определяющих политику структурах вдоль транспортных коридоров
Женщины-транспортники	Укреплять наш общественный транспорт, склады, узлы и программы для неформально занятых, пропагандируя политики гендерного равноправия и поддерживая женщин-руководителей и организаторов	Расширять кампанию против насилия в отношении женщин на новые регионы и новых работодателей	- Принятие Конвенции МОТ против насилия на производстве - Работодатели-объекты, (особенно на городском транспорте и на морском транспорте), правительственные органы (включая МФИ), для снижения гендерной сегрегации на производстве
Молодые транспортники	Увеличивать членство и создавать молодежные структуры в цепочках поставок и в неформальных секторах, согласно приоритетам соответствующих секций; повышать подготовку лидеров	Защищать и вдохновлять рабочую молодежь, пострадавшую при смене технологий от применения новой технологии и разработки инновационных ответных действий	Координировать с МКП и другими ГФП разработку организационной стратегии и платформу кампании против смены технологий и угроз безработицы

Секция / Регион / Отдел	Рост и активизация членства	Проведение инновационных кампаний	Глобальная и региональная политика
Африка	- Укреплять членство на городском транспорте, включая автобусы-экспрессы и работников неформального сектора - Создавать новые технологии профсоюзного строительства, такие как мобильные телефоны для сбора членских взносов	Повышать влияние профсоюзов, ведущих оргработу в коридорах, объединяющих работников автотранспорта, железных дорог и портов, как это происходит в коридорах центральной и Южной Африки	Позаботиться о том, чтобы политика Всемирного банка относительно автобусов-экспрессов содействовала появлению достойной работы и реализации основных стандартов МОТ
Арабский мир	- Плановая оргработа в секторах автомобильного транспорта и гражданской авиации - Оргработа в узлах, включая активное руководство женщин и рабочей молодежи	- Обеспечение представительства трудящихся в авиакомпаниях государств Персидского залива - Использование опроса о насилии в кампании защиты прав профсоюзов, в частности по проблемам насилия в отношении женщин, войны и спорных территорий	- Воздействие смены технологий на национальном, региональном и глобальном уровнях - Гарантии региональных стандартов в адрес пассажирских и морских ТНК - Защита прав трудящихся перед региональным работодателем и в органах управления и в директивных органах
Азиатско-Тихоокеанский регион (АТР)	Выйти на плановые показатели роста членства по каждой из стран, уделяя особое внимание женщинам и молодежи	Кампании в гражданской авиации и аэропортах в защиту прав профсоюзов, борьба против враждебности к профсоюзам и выбор аэропортов для оргработы	Сотрудничество с правительством Сингапура и Всемирным экономическим форумом (ВЭФ) в Азии о поддержке развития навыков и формирования политики
Латинская Америка и Карибский бассейн	Оргработа среди рабочей молодежи, женщин и других категорий трудящихся с высокими перспективами роста, низкими показателями членства, в таких областях как гражданская авиация, платформы, электронная коммерция и логистика	- Кампания с целью создания прецедентов демократических профсоюзов, колдоговоров, социальных и трудовых льгот и автоматизации - Повышение участия и руководящей роли профсоюзов	Повышение регулятивных норм и борьба против соглашений о свободной торговле во избежание социального демпинга и в защиту свободы ассоциаций

Литература

Дэвид Аутор, Фрэнк Леви и Ричард Мурнейн (2003). **“Квалификационная составляющая недавней смены технологий: Эмпирическое исследование,”** Quarterly Journal of Economics 118(4), pp. 1279-1333.

Карл Бенедикт Фрей и Микаэль А. Осборн (2013). **Перспективы занятости: Насколько рабочие места зависят от компьютеризации?** (Oxford: Oxford Martin School).

Международный союз общественного транспорта (2016). **Статистическая сводка:** Всемирный доклад по автоматизации метрополитенов (Бельгия: МСОТ).

Ред.: Роб Ламберт и Эндрю Херод (2016). **Неолиберальный капитализм и заемный труд. В:**

Ethnographies of Accommodation and Resistance (Cheltenham, Edward Elgar).

Марк Левинсон (2008). **Ящик: Как морской контейнер сделал мир меньше, а мировую экономику больше** (Princeton: Princeton University Press).

Левчук, Уэйн и др. 2015. **Наказание прекаризацией: Воздействие нестабильной занятости на людей, домашние хозяйства и сообщества** (Toronto: United Way of Greater Toronto).

Джереми Рифкин (1995). **Конец работе: Упадок мировой рабочей силы и заря послерыночной эры** (New York: Putnam & Sons).

Гай Стэндинг (2011). **Нестабильный пролетариат: Новый опасный класс** (London: Bloomsbury).

Джим Стэнфорд (2017). **Возвращение к подработкам: История и теория.** The Economic and Labour Relations Review 28(3), pp. 382-401.

СИНГАПУР

14.10.2018

