

# คนงาน ขนส่ง กำลัง สร้างพลัง

เอกสารการประชุมใหญ่



**i→F**

**CONGRESS 2018**  
14-20 OCT SINGAPORE

# ยินดีต้อนรับ

“ในนามของคณะกรรมการประสานงานแห่งชาติสิงคโปร์ ขอต้อนรับพี่น้องทุกท่านสู่ประเทศสิงคโปร์! เรารู้สึกเป็นเกียรติที่ปีนี้ได้รับหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุมใหญ่ ITF ครั้งที่ 44 การจัดการประชุมใหญ่ครั้งนี้เป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ 122 ปีของ ITF ที่เจ้าภาพ คือ สิงคโปร์ และเป็นการจัดการประชุมใหญ่ครั้งแรกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เราตื่นเต้นยิ่งนักที่จะได้แสดงศักยภาพของ ‘สิงคโปร์’ ในฐานะ ‘ประตู’ สู่อเอเชียและแปซิฟิก

เอกสารทีมงานประชุมใหญ่ตระหนักถึงผลกระทบที่เทคโนโลยีมีต่อแรงงานขนส่งและเราต้องตัดสินใจเลือกนโยบายเพื่อช่วยคนงานของเรา ในทำนองเดียวกันสิงคโปร์ไม่ได้รับการยกเว้น! โครงการเพื่อการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมที่มีมูลค่า 4.5 พันล้านเหรียญสิงคโปร์ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกับพันธมิตรไตรภาคีของเราโดยประกอบด้วยแผนการทำงาน 23 แผนที่ครอบคลุมอุตสาหกรรมต่างๆ ในสิงคโปร์ได้ถูกเปิดตัวไปแล้ว เพื่อแก้ไขปัญหาในแต่ละอุตสาหกรรมในการมุ่งสู่เศรษฐกิจที่พร้อมสำหรับอนาคต ความสำคัญของการเจรจาทางสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นมากยิ่งขึ้นในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีก้าวกระโดดและที่นี่ในสิงคโปร์เราให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของระบบไตรภาคี ด้วยเหตุนี้เองจึงมีการพัฒนาแผนการปฏิรูปอุตสาหกรรม (ITM) สำหรับแต่ละอุตสาหกรรมร่วมกับสหภาพแรงงาน พันธมิตรทางอุตสาหกรรม สมาคมการค้าและหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้แน่ใจว่าความคิดเห็นของพันธมิตรทางสังคมทั้งหลายจะถูกรับฟัง

ในลักษณะคล้ายคลึงกัน แรงงานขนส่งของเราจะมีแผนแม่บทหรือโร้ดแมปที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่อุตสาหกรรมจะเกิดการเปลี่ยนแปลงและทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับอนาคตเพื่อให้แรงงานยังมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในความเป็นจริงแล้ว มีการพยากรณ์ไว้ว่าแผนการปฏิรูปอุตสาหกรรมจะสร้างงานใหม่เพิ่มขึ้นและมีมูลค่าสูงยิ่งขึ้น และเพิ่มผลการผลิตรวมทั้งค่าแรงที่สะท้อนความเป็นจริงสำหรับแรงงานในอนาคต การเจรจาทางสังคมอย่างเข้มข้นที่กำลังเกิดในปัจจุบันจะช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานเพื่อความก้าวหน้าของประเทศไปพร้อมกับสร้างความมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงจะเป็นธรรมสำหรับแรงงานทุกคนในสิงคโปร์ทั่วทุกสาขา

เราตั้งตารอต้อนรับสมาชิก ITF ทุกๆ ท่านที่สิงคโปร์ และหวังว่าการประชุมใหญ่ครั้งนี้จะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี”

## แมรี ลิว

ประธาน คณะกรรมการประสานงานแห่งชาติสิงคโปร์

เลขาธิการ สหภาพแรงงานการเดินเรือสมุทรแห่งสิงคโปร์ (SMOU)

## ITF ร่วมไว้้อาลัย

ฮานาฟี รัสแตนดิ ประธานสหภาพแรงงานลูกเรือเดินทะเลแห่งอินโดนีเซีย (KPI) ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2017 ระหว่างเข้าร่วมงานประชุมการเจรจาต่อรองระหว่างประเทศของ ITF ที่กรุงโตเกียว คุณฮานาฟีเคยดำรงตำแหน่งประธาน ITF ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และสมาชิกคณะกรรมการบริหารของ ITF ตั้งแต่การประชุมใหญ่ ปี 2010 คุณฮานาฟีเป็นแซมเบียนที่ลุกขึ้นต่อสู้เพื่อสิ่งที่เขาเชื่อและต่อสู้กับอคติธรรม คุณฮานาฟีเป็นที่รักของทุกคนและการถึงแก่กรรมของคุณฮานาฟีคือการสูญเสียที่ยิ่งใหญ่ของครอบครัว ITF และของกระบวนการแรงงาน พวกเราจะจดจำคุณฮานาฟีไว้ในใจเสมอ

# พวกเรา คือคนงาน นับล้าน เรามีพลังที่สามารถ เอาชนะทุกสิ่ง



**สตีฟ คอตตอน**  
เลขาธิการใหญ่ ITF



**แมรี ลิว**  
เลขาธิการ  
สหภาพแรงงานการเดิน  
เรือสมุทรแห่งสิงคโปร์  
(SMOU)



**แพตตี ครัมลิน**  
ประธาน ITF

## สารบัญ

6 บทนำ

8 วิสัยทัศน์ของเรา

13 วิกฤตทั่วโลกยังคงดำเนินต่อไป

16 ความท้าทายหลัก

17 ความท้าทายและโอกาสจากระบบอัตโนมัติและระบบดิจิทัล

20 เทคโนโลยีและผลกระทบต่องาน

22 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ในสาขาขนส่ง

25 เทคโนโลยีการผลิตและการจัดระเบียบการทำงาน

30 การกำหนดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

32 บทสรุป: สหภาพแรงงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

34 ยุทธศาสตร์ของเรา

36 ทิศทางยุทธศาสตร์

38 การเพิ่มจำนวนและการมีส่วนร่วมของสมาชิก

40 การรณรงค์อย่างเป็นวัตรกรรม

42 การส่งอิทธิพลต่อนโยบายระดับภูมิภาคและระดับสากล

44 สาขา/ประเด็นที่มีการกำหนดให้มีการขยายตัว

45 ยุทธศาสตร์สำคัญ

46 การจัดลำดับความสำคัญของเรา

51 แหล่งอ้างอิง

# บทนำ

ณ กรุงโซเฟีย ในปี 2014 สหภาพแรงงานสมาชิก ITF รับผิดชอบต่อ "จากวิกฤตโลกสู่ความเป็นธรรมระดับโลก : การต่อสู้ของแรงงานขนส่ง" ครอบครัว ITF กล่าวว่า พวกเราจะต่อสู้กลับโดยใช้ 4 ยุทธศาสตร์ และ พวกเรากำลังประสบความสำเร็จอย่างน่าภาคภูมิใจ

1. การขนส่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการค้าโลก และการเติบโตของเศรษฐกิจ ในปี 2018 รายได้จากอุตสาหกรรมขนส่งโลกคาดว่าจะอยู่ที่ 4.8 ล้านล้านดอลลาร์ คิดเป็น 6% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ทั่วโลก แรงงานขนส่ง 10 ล้านคนทั่วโลกทำงานเพื่อขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของโลก ในยุคของความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้น การขนส่งเป็นหนึ่งในกลไกสร้างความสมดุลที่ยิ่งใหญ่ที่สุดอันหนึ่งของสังคม ITF มีบทบาทที่จำเพาะในการสร้างความมั่นใจว่าการขนส่งจะมีความปลอดภัย เป็นธรรม และยั่งยืนสำหรับทุกคน
2. เราได้สร้างพลังให้แก่สหภาพแรงงานในฮับและเส้นทางการขนส่งสำคัญต่างๆ คนงานในสนามบินหลัก ท่าเรือ และ เส้นทางการขนส่งทางถนนระหว่างประเทศ กำลังถูกจัดตั้งเป็นจำนวนมากและพวกเขาร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจข้ามสาขา
3. โครงการรณรงค์เพื่อสิทธิแรงงานใน DHL อีเกีย และ ICTSI แสดงให้เห็นว่า ITF กำลังต่อสู้กับผู้เล่นที่ใหญ่ขึ้นและยากขึ้น และเราจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างมาตรฐานอุตสาหกรรมสำหรับลูกเรือเดินทะเลผ่านเวทีการเจรจาต่อรองระหว่างประเทศ (IBF)
4. สมาชิก ITF ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก สหภาพแรงงานรถไฟอินเดียได้เริ่มโครงการฝึกอบรมสำหรับสมาชิกหนุ่มสาวเป็นจำหลายหมื่นคนในหัวข้อการตอบโต้การแปรรูป และโครงการสนับสนุนแก่สตรีเพื่อต่อต้านความรุนแรงและการล่วงละเมิด
5. 6. สหภาพแรงงานสมาชิกเป็นผู้นำในการหาสมาชิกจำนวนมากจากคนงานนอกระบบ มีคนงานนอกระบบกว่า 100,000 คนที่ได้รับการจัดตั้ง มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานใหม่ได้ถึง 3 แห่ง เพื่อเป็นผู้แทนให้แก่คนงานนอกระบบเหล่านี้ มีการลงนามในข้อตกลงสภาพการจ้างที่ครอบคลุมคนงานนอกระบบใน 6 ประเทศ และจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นสตรีที่ทำงานนอกระบบในสาขาขนส่งเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 300<sup>1</sup>
6. เรามีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์ การรณรงค์เรื่องสิทธิสหภาพแรงงานในสายการบินกาตาร์ แอร์เวย์ และ การก่อตั้งสหภาพแรงงาน IFOMS สำหรับลูกเรือเดินทะเลในประเทศพม่า คือ ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิกของ ITF กำลังสร้างพลังในภูมิภาคที่มีการเติบโตสูง
7. เรามีความคืบหน้าในเรื่องการสร้างผู้นำแรงงานขนส่งสตรี และการมีส่วนร่วมในงานของ ITF ทั้งหมด เรามีความคืบหน้าในการส่งเสริมความคิดเห็นของแรงงานหนุ่มสาว และการมีส่วนร่วมในระดับการโครงการรณรงค์และระดับโครงสร้าง เนื่องจากสหภาพแรงงานขนส่งต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ จึงต้องวางยุทธศาสตร์ระยะยาวและต้องมีความต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการต่อสู้เพื่องานที่มีคุณค่า และการรักษางานไว้ให้ได้
8. ระบบอัตโนมัติและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี คือ หนึ่งในหลายความท้าทาย แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสสำหรับคนงานด้วยเช่นกัน งานจะเพิ่มความเข้มข้นและถูกเปลี่ยนผ่านไปสู่ส่วนอื่นๆ ในระบบเศรษฐกิจ มีหลายสิ่งที่ครอบครัว ITF สามารถทำได้เพื่อหยุดความเสียหายจากผลกระทบของเทคโนโลยี คนงานสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อการจัดตั้ง เราสามารถเรียกร้องกฎระเบียบใหม่เพื่อให้คนงานมีอำนาจเหนือข้อมูล การเจรจาสภาพการจ้างต้องให้มั่นใจว่าเทคโนโลยีจะส่งเสริมสภาพการทำงาน ด้วยความร่วมมือกันเช่นนี้ ครอบครัว ITF สามารถมั่นใจได้ว่าเทคโนโลยีจะทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้น
9. แผนของ ITF ในการสร้างพลังแก่คนงานจะแก้ปัญหาความท้าทายที่แรงงานขนส่งกำลังเผชิญ ทั้งเก่าและใหม่ บริษัทข้ามชาติกำลังบั่นทอนสภาพการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์ในระบบเศรษฐกิจโลกสร้างแรงกดดันให้แก่คนงานทุกภูมิภาค โมเดลการลดกฎระเบียบทำให้มาตรฐานการเดินเรือต่ำลง และปัญหาเดียวกันกำลังเกิดขึ้นในสาขาการบินพลเรือน การแปรรูปยังคงดำเนินต่อไป ทำให้สภาพการทำงานย่ำแย่ลงไปอีก
10. เพื่อตอบโต้ เราจะดำเนินการเพิ่มจำนวนสมาชิกและรณรงค์ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในฮับและเส้นทางการขนส่งหลัก รวมทั้งในภูมิภาคที่มีการเติบโตสูงอย่างต่อเนื่อง เราต้องการ

1. เนื่องจาก NETWON ประเทศเนปาล

# วิสัยทัศน์ ของเรา

การประชุมใหญ่ คือ สถานที่ที่สมาชิกหลายพันคนเข้าร่วมเพื่อร่วมส่งเสียงเป็นพลังเดียวกัน มันคือเวทีที่เรากำหนดเป้าหมายและพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนที่แท้จริงเพื่อผลลัพธ์ที่มีความหมาย

ให้คนงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขนส่งและมีส่วนร่วมในการต่อสู้เพื่อสิทธิของตัวเองให้มากขึ้น

**11.** เราจะเปิดตัวโครงการรณรงค์อย่างสร้างสรรค์เพื่อต่อต้านบริษัทข้ามชาติที่มีความสำคัญที่สุดและต่อต้านในประเด็นที่มีผลกระทบต่อคนงานสูงสุด เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

**12.** และเราจะต่อสู้ทั้งในระดับสากลและระดับชาติเพื่อให้ได้มาซึ่งระเบียบข้อบังคับที่ให้สิทธิคนงานในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้

**13.** การประชุมใหญ่ ITF คือ สถานที่ที่สมาชิกหลายพันคนเข้าร่วมเพื่อร่วมส่งเสียงเป็นพลังเดียวกัน คำพูดจะถูกเปลี่ยนเป็นการกระทำ สมาชิกทุกท่านได้รับเชิญมาพร้อมคำมั่น เป้าหมาย จิตวิญญาณ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง หากปราศจากเสียงของพวกท่าน การประชุมใหญ่ก็คือความว่างเปล่าและปราศจากความหมาย คำมั่นการกระทำและคำสัญญาจะช่วยให้เราสร้างวิสัยทัศน์เพื่อองค์กรของเรา

**14.** ถึงเวลาแล้วที่เราจะส่งเสียงเราให้ดังขึ้นและสร้างผลงานที่ดีต่อไปดังได้ทำไปแล้วในการประชุมระดับสาขา ระดับภูมิภาค การประชุมของแรงงานหนุ่มสาวและแรงงานขนส่งสตรีก่อนการประชุมใหญ่ 2018 วิสัยทัศน์และเป้าหมายของเราถูกกำหนดผ่านกระบวนการ “ถนนสู่การประชุมใหญ่” เพื่อให้มั่นใจว่าสมาชิกเป็นเจ้าของและเป็นผู้บริหารการดำเนินงานของเรา

**15.** วิสัยทัศน์ของเราคือการเห็นแรงงานขนส่งสร้างพลังเพิ่มขีดความสามารถในการกำหนดอนาคตและบรรลุผลอย่างยั่งยืนซึ่งจะสร้างความแตกต่างให้แก่แรงงานขนส่ง

**16.** ความล้มเหลวของการบริหารงานยังคงมีอยู่ทั่วโลก ในทศวรรษที่ผ่านมาหลังจากวิกฤตการเงินโลกปี 2008 เราได้เห็นการขยายตัวของโลกาภิวัตน์และความไม่เสมอภาคที่

เพิ่มสูงขึ้น รายงานจากสมาพันธ์ Oxfam บอกเราว่า มีคนจำนวน 8 คนที่มีความมั่งคั่งเท่ากับความมั่งคั่งของประชากรโลกครึ่งหนึ่งรวมกัน และเราเห็นสิทธิแรงงานที่กำลังลดลงเรื่อยๆ ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความท้าทายซึ่งกำลังถูกนักการเมืองประชานิยมทั่วโลกใช้หาประโยชน์

**17.** ณ กรุงโซเฟีย เราตระหนักว่าความท้าทายเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้ ITF จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง ณ ประเทศสิงคโปร์ เราต้องตกลงกันว่าเราจะต่อยอดความคืบหน้าที่เราได้ทำงานไปแล้วได้อย่างไร

**18.** ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา เรา ในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการแรงงานสากลได้เป็นผู้นำในการต่อสู้ในแต่ละปีเรามีพัฒนาการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอิทธิพลขีดความสามารถในการตอบโต้ จำนวนสมาชิกอย่างเป็นทางการ ในโลกที่ไร้ความเป็นมิตรนี้เราได้เติบโตขึ้น

**19.** โครงการสำคัญของเราคือความคืบหน้า บริษัท DHL กำลังเจรจากับสหภาพแรงงาน และ ITF ประสบความสำเร็จในการใช้กลไกการร้องเรียนขององค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจ (OECD) คนงานในสนามบินหลักกำลังร่วมกันต่อสู้และได้รับชัยชนะในเรื่องค่าแรงและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น สำหรับโครงการขนส่งสาธารณะของเรา

**“หากขาดเสียงของพวกคุณ การประชุมใหญ่จะมีแต่ความว่างเปล่า และปราศจากความหมาย คำมั่น การกระทำและคำสัญญาของพวกเราจะช่วยให้วิสัยทัศน์สำหรับองค์กรเป็นรูปร่างขึ้นได้”**

(OPT) นโยบายของเรากำลังได้รับการยอมรับ เราสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้นำ รวมถึงการมีผู้แทนสตรีและเรากำลังทำการจัดตั้งผ่านโครงการนำร่องต่างๆ รวมถึงในภาคแรงงานนอกระบบด้วย ในประเทศปานามาเราได้ทำการจัดตั้งคนงานขนถ่ายสินค้า คนงานโลจิสติกส์ และ ได้เห็นการปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับคนงานในสาขาการบิน ขณะนี้เราได้รับการยอมรับและอยู่ในฐานะที่จะกำหนดเงื่อนไขในอับสากลที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์

**20.** โมเดลโครงการจัดตั้งฮับอุตสาหกรรมของเรา (OIH) ช่วยให้จำนวนสมาชิกเติบโตและเป็นวิธีการที่ยั่งยืน โครงการรณรงค์สายการบินกาตาร์ แอร์เวย์ส นำไปสู่การที่รัฐบาลกาตาร์ได้รับทราบถึงการเลือกปฏิบัติและทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง รวมไปถึงมีการหารือในประเด็นการมีผู้แทนคนงานและการรับเรื่องร้องทุกข์ เราดำเนินการสร้างเครือข่ายใน LATAM และสายการบินอาเวียงก้าต่อไป และเราได้รับชัยชนะบรรลุล่วง การรณรงค์ในบริษัท Maersk นำไปสู่การบรรลุข้อตกลงที่เรือทุกลำของบริษัทเช่าเหมามาต้องได้รับการตรวจสอบจาก ITF หรือสัญญาที่คล้ายคลึงกันซึ่งมีการปกป้องลูกเรือที่ทำงานในเรือ FOC การเป็นพันธมิตรระดับสากลกับสหภาพแรงงาน DB World ช่วยเพิ่มมาตรฐานการทำงาน และ ICTSI กำลังถูกกดดันเพิ่มขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติที่ต่อต้านสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานรถไฟได้ต่อสู้กับการแปรรูปและประสบความสำเร็จอันน่าทึ่งในอินเดีย และได้ช่วยเพิ่มจำนวนสมาชิกและสร้างพลังในสาขาต่างๆ ในภูมิภาคเครือจักรภพรัฐเอกราช (CIS) ทั่วโลก คนงานที่ทำงานในโกดังสินค้า ท่าเทียบเรือ สถานีตู้คอนเทนเนอร์ และ ศูนย์โลจิสติกส์ที่คล้ายกันมีความสำคัญที่สุดในการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ในห่วงโซ่อุปทานและการดำเนินงานโลจิสติกส์ที่

ซับซ้อน โครงการนำร่องเพื่อจัดตั้งคนงานเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและรับฟังความคิดเห็นภายใน ITF ได้ขยายไปทั่วโลกและจะสร้างความมั่นใจว่ากลุ่มคนงานเหล่านี้จะเป็นพลังที่เข้มแข็งของครอบครัว ITF และเพิ่มอำนาจให้แก่คนงานในภาพรวม

**21.** ในเรื่องความรุนแรง โครงการสนับสนุนทั่วโลกของเราเข้าถึงสตรีหลายพันคนในประเทศหลักและเรามั่นใจว่าความคิดเห็นของคนงานสาขาขนส่งทั้งหญิงและชาย เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันเพื่อให้มั่นใจว่าอนุสัญญา ILO ว่าด้วยเรื่องความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน จะได้รับการประกาศ

## “โครงการสนับสนุนระดับโลกของเราได้ให้ความช่วยเหลือสตรีหลายพันคนในประเทศต่างๆ และ พวกเรากำลังผลักดันเพื่อให้มั่นใจว่าเสียงของคนงานขนส่งทั้งหญิงและชายจะเป็นตัวกลางในการเรียกร้องให้เกิดอนุสัญญา ILO ว่าด้วยเรื่องความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน”

**22.** โครงการใหม่ที่เพิ่งได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของเรามีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งและเป็นประชาธิปไตยพร้อมทั้งมีความยั่งยืนและมีขีดความสามารถในการจัดตั้ง เจริญต่อรอง และการรณรงค์ โครงการเหล่านี้อยู่บนพื้นฐานของการเลือกเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และการสร้างสหภาพใหม่ ๆ ในพื้นที่ที่ไม่มีสหภาพแรงงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานที่มีอยู่แล้วแต่ต้องการให้มีพลังมากขึ้น หรือการรวมสหภาพแรงงานขนาดเล็กให้เป็นสหภาพแรงงานขนาดใหญ่ขึ้นและมีพลังมากขึ้น วิธีการดังกล่าวช่วยให้ผู้นำสหภาพแรงงานและสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรม การระดมพลและการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของตน ขอขอบคุณพันธมิตรของเราองค์กรสนับสนุนความสมานฉันท์ของสหภาพแรงงานที่ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

**23.** ยุทธศาสตร์การรณรงค์ของเรามีความซับซ้อนมากขึ้นและให้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เราตั้งเป้าหมายไปที่นายจ้างเชิงเศรษฐกิจในห่วงโซ่อุปทานสากลที่สามารถสร้างผลกระทบต่อตลาด เรามีอิทธิพลต่อตลาด การจัดตั้งลูกค้า เช่น บริษัทโลจิสติกส์ XPO ที่ต่อต้านสหภาพแรงงาน คือส่วนหนึ่งของแผนนี้ ในออสเตรเลียเรารณรงค์ในบริษัทยักษ์ใหญ่ Chevron และเปิดเผยการจ่ายภาษีของบริษัทจนได้รับชัยชนะและประเทศได้เงินภาษีคืนหลายล้านเหรียญ พร้อมทั้งได้วางมาตรการแก้ไขระยะยาวอีกด้วย

**24.** ITF และสหภาพแรงงานสมาชิกประสบความสำเร็จในการใช้ยุทธศาสตร์ทุนในการรณรงค์ ยุทธศาสตร์ทุนใช้อำนาจสหภาพแรงงานในฐานะนักลงทุนเพื่อกระตุ้นองค์กรให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและสร้างรูปแบบธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งการใช้ยุทธศาสตร์นี้เป็นภาระระดมทุนแรงงานโดยตรงโดยทุนมาจากกองทุนบำเหน็จบำนาญและการออมแบบอื่น ๆ และพร้อมพยายามประสานงานกับนักลงทุนอื่น ๆ ยุทธศาสตร์นี้ถูกนำมาใช้ในการรณรงค์ในท่าเรือน้ำลึก (DCT) เมืองกัตส์ ซึ่งที่ท่าเรือเมืองกัตส์นี้เป็นอับสำคัญ และการรณรงค์และการเจรจาต่อรองของเราได้รับการยอมรับ

**25.** เรากำลังสร้างโมเมนตัม ส่วนหนึ่งของขบวนการสากลเพื่อปรับโฉมสหภาพแรงงานให้เป็นโลกเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของสังคม แม้แต่สถาบันอย่าง OECD และ IMF ก็กำลังหารือกันถึงความเชื่อมโยงระหว่างความหนาแน่นของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลดลง ความไม่เท่าเทียมในเรื่องรายได้ที่กำลังเพิ่มมากขึ้น และการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะงักงัน

# วิกฤตทั่วโลก ยังคงดำเนินต่อไป

เราต้องมั่นใจว่าประเด็นเหล่านี้จะได้รับการดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์เป็นรูปธรรมสำหรับคนงาน

**26.** เรากำลังวางตำแหน่งตัวเองให้เป็นกระบอกเสียงสากลสำหรับแรงงานขนส่งและในช่วงระหว่างการประชุมใหญ่ครั้งนี้และครั้งต่อไป เราจะดำเนินการสร้างพลังให้แก่แรงงานขนส่งอย่างต่อเนื่อง เราจะพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายที่เราต้องเผชิญหน้าและเราจะเป็นผู้แทนคนงานให้มากขึ้นโดยผ่านโครงสร้างและการรณรงค์ หากเราจะเป็นผู้แทนคนงานอย่างแท้จริงแล้ว เรามีทางเลือกเดียว คือ การเผชิญหน้ากับความท้าทายและเราต้องช่วยเหลือคนงานในปัญหาต่างๆ

**27.** ในเหล่าความท้าทายทั้งหลายที่อยู่ตรงหน้าเทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติ และอนาคตการทำงาน คือ ปัญหาที่พบในทุกสาขาและทุกภูมิภาค สำหรับพวกเราทุกคนแล้ว อนาคตการทำงานในสาขาขนส่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีคุณค่าและมีความมั่นคง และการรับมือกับความไม่เท่าเทียมในโลกดิจิทัล เทคโนโลยีใหม่ ๆ ถือเป็นโอกาสในการขยายการผลิต เพิ่มความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการทำงาน ลดชั่วโมงการทำงานและเพิ่มรายได้ แต่ประโยชน์เหล่านี้อาจจะไม่ได้วิ่งเข้ามาหาแรงงานขนส่งอย่างอัตโนมัติ เราสามารถควบคุมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงาน การจัดตั้งและการรณรงค์ เราต้องใช้พลังร่วมของเราในการกำหนดเทคโนโลยีและการแบ่งปันผลประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสามารถสร้างพลังให้แก่สหภาพแรงงานได้

**28.** แน่นอนว่า โลกของการทำงานในอนาคตไม่ได้เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว มันยังเกี่ยวข้องกับ การรับมือกับความท้าทายทางเศรษฐกิจและการเมืองอันเป็นความท้าทายใหญ่ที่สังคมต้องเผชิญหน้า เราจะต้องมีส่วนร่วมในระดับนานาชาติ ระดับภูมิภาค และระดับประเทศเมื่อมีการถกปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อเราจะมีส่วนร่วมในการ

กำหนดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อปกป้องประโยชน์ของคนงานและสังคมในวงกว้าง

**29.** อนาคตของการทำงานในหลายสาขาจะกลายเป็นงานนอกระบบและเทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญในโมเดลการทำงานแบบนอกระบบ ยกตัวอย่างเช่น การทำงานแพลตฟอร์มเป็นรูปแบบหนึ่งของงานนอกระบบที่ใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นตัวกลาง เราต้องจัดตั้งคนงานที่ยังไม่มีผู้แทนเหล่านี้ – การต่อสู้เพื่อศักดิ์ศรี ความเป็นธรรม และพลังของแรงงานนอกระบบ แรงงานชั่วคราว และแรงงานที่ไม่มีความมั่นคงที่พวกเราทำนั้นจะช่วยให้รับประกันอนาคตของคนงานขนส่งทั่วโลก สหภาพแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาได้ทำการจัดตั้งคนงานมากกว่าศตวรรษ ยุทธศาสตร์ ทักษะ และเครื่องมือสำหรับการจัดตั้งแรงงานนอกระบบที่ประสบความสำเร็จต้องถูกถ่ายทอดให้แก่สหภาพแรงงานที่กำลังพยายามจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์ม<sup>2</sup>

**30.** เพราะฉะนั้นวิสัยทัศน์เรา คือ แรงงานขนส่งกำลังสร้างพลัง เป็นผลมาจากการตอบโต้กลับของเราในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา อีกทั้งยังเป็นผลมาจากความสำเร็จในการได้เห็นแรงงานขนส่งรับมือกับความท้าทายและโอกาสที่ถูกเปิดให้จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และชัยชนะในตลาดและสาขาต่างๆ ในปีที่กำลังจะมาถึง

**31.** ระบบทุนนิยมตกอยู่ในภาวะวิกฤตตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1970 โดยวิกฤตที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นผ่านการใช้กำลังการผลิตที่มากเกินไปในหลายอุตสาหกรรม การว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้น การลดค่าแรง ความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้น สภาพการทำงานที่เลวร้ายลงและการลดการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเราจึงต้องเผชิญกับวิกฤตที่หลากหลาย ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อวิกฤตที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อค่าแรงและสภาพการทำงาน

**32.** เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมกำลังถูกปรับโครงสร้างทั่วโลก ทุนและอำนาจกระจุกตัวอยู่ในมือของบริษัทข้ามชาติจำนวนน้อยไม่เว้นแม้อุตสาหกรรมขนส่ง พวกเขาควบคุมตลาดการขนส่งสินค้าและผู้โดยสารเพิ่มมากขึ้น ความเข้มข้นของอำนาจในมือบริษัทข้ามชาติเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการลดหย่อนลงของกฎระเบียบ การจ้างเหมาช่วง การแบ่งแยก และการแปรรูป - การลดค่าแรงที่รุนแรงขึ้นและสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ลงสร้างแรงกดดันอย่างมหาศาลต่อแรงงานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานด้านการขนส่งจริง ๆ

## โลกาภิวัตน์และข้อตกลงการค้าเสรี:

**33.** การกระจายความมั่งคั่งจากแรงงานไปกลุ่มทุน จากภาครัฐไปเอกชน และจากคนจนไปถึงคนร่ำรวยเป็นผลมาจากนโยบายเหล่านี้ การกระจายตัวใหม่นี้ทำให้กำลังซื้อของผู้คนลดลงและทำให้ความสามารถในการบริโภคสินค้าและบริการลดลง ผลผลิตที่ล้นตลาดในอุตสาหกรรมต่างๆได้นำไปสู่การมีเงินทุนเกินความต้องการทำให้นักลงทุนมองหาแหล่งลงทุนใหม่ในภูมิภาคต่างๆ ที่จะสามารถทำกำไรได้ นี่คือเฟสใหม่ของระบบทุนนิยมที่มีลักษณะของโลกาภิวัตน์ (นั่นคือยุทธศาสตร์ทุนสำหรับการยกเลิกกฎระเบียบและการปรับโครงสร้างของระบบทุนนิยมในระดับนานาชาติ) การยกเลิกกฎระเบียบของตลาดการเงินและตลาดอื่น ๆ และการหาเพิ่มทุนและอิทธิพลของระบบทุนนิยม

**34.** เศรษฐกิจโลกกำลังถูกดำเนินไปตามกฎและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นเอื้อกับธุรกิจตามแผนที่วางไว้อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์เสรีทุนนิยมใหม่ของโลกาภิวัตน์หมายถึงการปกป้องสูงสุดเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ: การให้เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายเงินทุนและการผลิต และการจำกัดขอบเขตการเข้าแทรกแซงของภาครัฐหรือภาคประชาสังคมอย่างเข้มงวด เสรีภาพในการดำเนินธุรกิจของบริษัทถูกวางไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสมในระบบเศรษฐกิจดิจิทัลสากล

**35.** ในองค์การการค้าโลกและในข้อตกลงทางการค้า เช่น ข้อตกลงการค้าบริการ (TISA) ความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคทรานส์แปซิฟิก (TPP) และความร่วมมือด้านการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ (TTIP) การค้าระหว่างประเทศกำลังพัฒนาเพื่อประโยชน์ของบริษัทข้ามชาติ ความพยายามเหล่านี้นำโดยสหรัฐอเมริกาเพื่อให้แน่ใจว่ากฎการค้าเหล่านี้จะเอื้อประโยชน์และโอกาสให้บริษัทดิจิทัล (รวมถึง Google, Apple, Facebook, Amazon และ Microsoft) เพื่อให้บริษัทเหล่านี้สามารถควบคุมข้อมูลของโลก ข้อมูลมักถูกกล่าวว่าเป็น “น้ำมันแห่งศตวรรษที่ 21” และการครอบงำโดยเอกชนจะช่วยเสริมพลังอำนาจให้ระบบทุนนิยม บริษัทขนาดใหญ่เหล่านี้กำลังผลักดันกรอบการทำงานด้านการค้าแบบดิจิทัลซึ่งจะช่วยให้บริษัทต่างๆ ไม่ต้องจดทะเบียนบริษัทในประเทศที่ต้องการขายบริการไป – ซึ่งจะทำให้รัฐบาลในประเทศนั้นๆ ไม่สามารถเก็บภาษีหรือควบคุมบริษัทเหล่านี้ได้ พวกเขายังต่อต้านภาษีดิจิทัลและกฎที่ระบุว่าต้องมีการเก็บข้อมูลในระดับประเทศ นักวิจารณ์บางคนเรียกข้อเสนอเหล่านี้ว่าเป็น “ลัทธิจักรวรรดินิยมดิจิทัล” เนื่องจากอนาคตของเศรษฐกิจเป็นแบบดิจิทัลสำหรับธุรกิจขนาดใหญ่แล้วมันจึงสมเหตุสมผลที่จะยึดการเป็นผู้นำในโลกดิจิทัล นี่เป็นภัยคุกคามข้ามชาติที่ชัดเจนต่อผลประโยชน์ของคนงานทั่วโลก

<sup>2</sup> เนื้อหาจาก NETWON ประเทศเนปาลและ NUSI ประเทศอินเดีย

### เศรษฐกิจซบเซาและการว่างงาน:

**36.** ธนาคารกลางถูกบังคับให้ต้องดำเนินมาตรการที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนเพื่อพยายามหยุดยั้งอัตราเงินเฟ้อไม่ให้ลดลงต่ำเกินไป (หรือลดภาวะเงินฝืด) และเพื่อกระตุ้นการเติบโต การจ้างงานและกระตุ้นกำลังการซื้อ การใช้จ่ายเงินทุนทางธุรกิจที่น้อยเกินไปในหลายประเทศ (แม้จะมีผลกำไรมากขึ้นและจำนวนเงินภาษีลดลง) ก็ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจเช่นกัน ความน่าเชื่อถือของนโยบายเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่กำลังลดลง แต่สิ่งที่หลงเหลืออยู่มาในรูปแบบของการใช้แรงงานต่ำเกินไป การว่างงานถาวรและแรงงานทำงานที่ใช้ทักษะต่ำกว่าความสามารถ และเศรษฐกิจที่ซบเซาต่อเนื่อง นายจ้างกำลังจ้างงานในรูปแบบที่ไม่มีความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการทำงานชั่วคราวและการทำงานในสัญญาจ้างชั่วคราว การใช้งานผู้รับเหมาอิสระอย่างไม่ถูกต้อง นายจ้างกำลังมองหาแบบใหม่ๆ ที่เรียกว่า เศรษฐกิจแบบกิ๊ก หนึ่งในกลไกของเศรษฐกิจแบบดิจิทัลแพลตฟอร์ม

### การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ:

**37.** ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาอุณหภูมิโดยเฉลี่ยทั่วโลกเพิ่มขึ้นประมาณ 1 องศาเซลเซียส การเพิ่มของอุณหภูมิเพิ่งเกิดขึ้นในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาและยังมีอัตราเร่งเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยสถิติปีที่ร้อนที่สุดจำนวน 16 ปีจากทั้งหมด 17 ปีเกิดขึ้นในช่วงตั้งแต่ปี 2001 อุณหภูมิโลกที่เพิ่มขึ้นกำลังทำให้ดาวเคราะห์ใบนี้มีความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศที่เป็นอันตราย การทำลายระบบอาหาร การแพร่กระจายของโรคติดเชื้อและอื่น ๆ อีกมากมาย

**38.** อุณหภูมิที่สูงขึ้นนี้เป็นผลมาจากการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และก๊าซเรือนกระจกอื่นๆ จากกิจกรรมของมนุษย์ ก๊าซที่ถูกปล่อยจากกิจกรรมที่ใช้พลังงานเป็นปริมาณราว 60% ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั่วโลก ก๊าซจากกิจกรรมขนส่งคิดเป็นปริมาณราว 14% ของปริมาณก๊าซที่ถูกปล่อยทั้งหมด และคาดว่าปริมาณก๊าซจะเพิ่มขึ้นปีละ 1.4% ในแต่ละปีในช่วงปี 2012 ถึง 2040

**39.** ถ้าเราต้องการหลีกเลี่ยงภัยพิบัติจากสภาพภูมิอากาศ เราจะต้องลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงในปริมาณที่สูงกว่าอัตราที่ประกาศไว้ในข้อตกลงปารีส เราสามารถทำได้แต่ภาคพลังงานจะต้องถูกควบคุมอย่างเป็นประชาธิปไตย รัฐบาลและสหภาพแรงงานต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิด “การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม” สำหรับการทำงาน เศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ ITF ต้องต่อสู้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของแรงงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมคาร์บอนต่ำ

### การเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธภาพด้านอำนาจ:

**40.** กรอบทางเลือกทางเศรษฐกิจกำลังเข้ามาทดแทนความเข้มงวดทางการคลังที่ล้มเหลวซึ่งเกิดขึ้นหลังจากวิกฤตการณ์ทางการเงินในปี 2008 รัฐบาลทั่วโลกกำลังเริ่มตระหนักถึงความเหลื่อมล้ำและกำลังลงทุนในระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อกระตุ้นการเติบโต ค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงาน คนงานและสหภาพแรงงานต้องพัฒนาและส่งเสริมโมเดลการกำกับดูแลทางเศรษฐกิจของตนเองเพื่อที่จะแก้ปัญหาความล้มเหลวของกฎที่เข้มงวดและทำให้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจแบบดิจิทัลเป็นไปอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน

### ความรุ่งเรืองของขบวนการการเมืองนิยมนิว:

**41.** ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจแบบเสรีนิยมล้มเหลวและนำไปสู่ความซบเซาทางเศรษฐกิจ การว่างงานและการตัดงบประมาณของภาครัฐ งานถูกย้ายจากประเทศที่มีค่าแรงสูงไปสู่ประเทศที่มีค่าแรงต่ำ การยกเลิกภาษีศุลกากรทำให้ผลิตภัณฑ์อาหารจากบริษัทที่ได้รับเงินทุนสนับสนุนในประเทศพัฒนาแล้วไหลเข้าสู่ตลาดในประเทศกำลังพัฒนา ผลักดันให้แรงงานจำนวนมากละทิ้งอาชีพในภาคการเกษตร การแทรกแซงของทหารได้เพิ่มขึ้นซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งทางทหารที่ก่อให้เกิดผู้ลี้ภัยนับสิบล้านคนทั้งภายในและระหว่างภูมิภาค

## “ผู้คนหลายล้านคนถูกบีบให้ต้องทำงาน ‘ผิดกฎหมาย’ ที่อันตรายและต้องใช้กำลังกายอย่างหนัก”

**42.** ผู้ลี้ภัยเหล่านี้หลบภัยพิบัติทางเศรษฐกิจและการเมืองมาสู่ประเทศที่คนงานกำลังทุกข์ทรมานจากการว่างงานและสภาพการทำงานที่ไม่ดี ที่ซึ่งกฎระเบียบของตลาดแรงงานอ่อนแอ แต่การใช้กฎระเบียบการตรวจคนเข้าเมืองก็เป็นสิ่งต้องห้าม เป็นสาเหตุให้ประชาชนหลายล้านคนทำงานอย่างผิดกฎหมายและงานที่ทำก็อันตรายและต้องใช้แรงกายสูง มีความเสี่ยงสูงและเป็นงานนอกระบบ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องลดต้นทุนแรงงานทั่วทั้งระบบเศรษฐกิจโดยรวม แต่ชัดเจนว่ามันก่อให้เกิดการทำงาน “ระดับล่าง” และแปลกแยก ไม่ได้รับการจัดตั้งและมีความเสี่ยงสูง นี้เพิ่มแรงกดดันต่อแรงงานกลุ่มต่างๆ ไม่เว้นแม้แต่แรงงานขนส่ง ในขณะที่เดียวกันสื่อมวลชนมักจะกระตุ้นให้เกิดความเกลียดกลัวชาวต่างชาติและพยายามปกปิดความทุกข์นี้

**43.** ในประเทศที่พัฒนาแล้วผลกระทบของวิกฤติเศรษฐกิจทำให้มาตรฐานความเป็นอยู่ลดลง รายได้หยุดนิ่งหรือลดลง ความเหลื่อมล้ำสูงขึ้น ความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้นในปี 2008 ทำให้เกิดความโกรธแค้นและความไม่เข้าใจเป็นวงกว้างขวาง เกิดการแบ่งขั้วทางการเมืองกระตุ้นให้ผู้คนหันไปฝากฝังใจ

**44.** ทั่วโลกมีแนวโน้มเอนเอียงไปสู่อำนาจเผด็จการ และมีแนวโน้มที่จะดำเนินระบอบประชาธิปไตย ประชาธิปไตยต่อสู้อย่างหนักเพื่อชัยชนะสำหรับคนทำงาน เราต้องปกป้องและพัฒนาระบอบประชาธิปไตย ประวัติศาสตร์แสดงให้เห็นว่าหากการเมืองเป็นระบอบเผด็จการก็มีแนวโน้มว่าจะเกิดเผด็จการในสถานที่ทำงานด้วย อันตรายนั้นชัดเจนว่าระบอบการปกครองนี้อาจจะละเมิดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัลในอนาคตและใช้ข้อมูลเพื่อระงับความขัดแย้ง ในขณะที่บริษัทต่างๆจะได้รับอนุญาตให้ใช้ข้อมูลเพื่อปราบปรามแรงงานและสหภาพแรงงาน

**45.** เรากำลังเผชิญกับช่วงเวลาที่สำคัญในประวัติศาสตร์ของขบวนการสหภาพแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนข้อเรียกร้องของเราเพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีคุณค่า การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมพร้อมการเติบโตอย่างยั่งยืนและไม่ถูกเอาเปรียบ เราจำเป็นต้องมีบทบาททางการเมืองอย่างเปิดเผยมากขึ้น ประเทศที่การเมืองนิยมซ้ายยังคงแข็งแกร่งหรือกำลังฟื้นตัวคือกลุ่มประเทศที่ยอมรับถึงความจำเป็นในการมีระบบเศรษฐกิจศาสตร์ใหม่ ข้อตกลงทางสังคมใหม่และสหภาพแรงงานเป็นแนวหน้าในการต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยและสิทธิของแรงงาน เราไม่สามารถคาดหวังความสมดุลด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมและความเป็นมิตรกับคนงาน โดยไม่มีการเผชิญหน้ากับระบอบประชาธิปไตยฝ่ายขวาละ



# ความท้าทายหลัก

เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความหลากหลายและความซับซ้อนของงานย่อยและการทำงาน – จากแอปพลิเคชันบนมือถือและอัลกอริทึมกระบวนการจัดการ ไปจนถึงเครื่องจักรและหุ่นยนต์แบบต่างๆ

## ความท้าทายและโอกาสจากระบบอัตโนมัติและระบบดิจิทัล

**46.** ความเป็นเจ้าของ การผลิต การควบคุมและการกระจายสินค้ากำลังถูกปรับรูปแบบโดยใช้เทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วย การเปลี่ยนแปลงพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมต้องมีการทำข้อตกลงทางสังคมกันใหม่ระหว่างนายทุนและแรงงาน

**47.** เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความหลากหลายและความซับซ้อนของงานย่อยและการทำงาน – จากแอปพลิเคชันบนมือถือและอัลกอริทึมกระบวนการจัดการ ไปจนถึงเครื่องจักรและหุ่นยนต์แบบต่างๆ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) และการเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning) จะเริ่มมีผลต่อการทำงานในวงกว้าง

**48.** บริษัทให้ข้อมูลเราผิดพลาดว่าระบบอัตโนมัติจะทำลายงานต่างๆ ในความเป็นจริงแล้วระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อาจนำเราและการทำงานไปสู่สถานที่ทำงานใหม่ อาชีพใหม่ นายจ้างใหม่ สาขาใหม่ ทักษะใหม่ และรูปแบบการจ้างงานใหม่ ๆ สภาพแรงงานสามารถช่วยจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลนี้ได้

**49.** ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงเหล่านี้จะหันเหความสนใจของเราจากประเด็นที่สำคัญอื่น ๆ เช่น วิกฤตการณ์ของโลกาภิวัตน์ การลิดรอนสิทธิ ความรุ่งเรืองของประชานิยมปีกขวา สภาพการทำงานที่ไม่ดีและความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่งและรายได้

**50.** ความกังวลเกี่ยวกับการว่างงานเนื่องจากการใช้เทคโนโลยีไม่ใช่เรื่องใหม่ นับตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรม คนงานต้องเผชิญหน้ากับเครื่องจักรหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้เร็วขึ้น ถูกกว่าหรือดีกว่า แต่ประวัติศาสตร์ก็แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีไม่ได้ก่อให้เกิดการว่างงานหรือความยากจนเป็นจำนวนมาก แม้ว่าความทุกข์ยากจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอาจจะรุนแรงสำหรับกลุ่มคนงานบางกลุ่มและโดยเฉพาะในบางภูมิภาค

**51.** ระบบอัตโนมัติสามารถอาจสร้างความท้าทายใหญ่ๆ แต่ขณะเดียวกันมันก็เปิดโอกาสสำหรับสตรีและแรงงานหนุ่มสาว ตำแหน่งงานที่ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมีการนำระบบอัตโนมัติมาใช้โดยไม่มีสัดส่วนที่เหมาะสม แต่ระบบอัตโนมัติก็สามารถช่วยให้ผู้หญิงทำงานได้ง่ายขึ้นเพราะไม่ต้องใช้แรงกายมากเท่าเดิม คนงานหนุ่มสาวต้องเผชิญกับรูปแบบการจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคงและงานแพลตฟอร์มเพิ่มมากขึ้น แม้กระนั้นก็ตามพวกเรามีทักษะทางด้านดิจิทัลใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการแข่งขันในตลาดแรงงานที่กำลังเปลี่ยนไป สภาพแรงงานต้องให้การสนับสนุนคนงานหนุ่มสาวและจัดฝึกอบรมเพื่อให้มั่นใจว่าคนงานหนุ่มสาวมีทักษะด้านดิจิทัลเพียงพอเพื่อปรับตัวเข้ากับตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันรุนแรงและเปลี่ยนแปลงสูง<sup>3</sup>

**52.** ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีช่วยรักษาชีวิตคนนับไม่ถ้วน อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าเหล่านี้ถูกกำหนดภายใต้กรอบกฎหมายที่ชัดเจนพร้อมนิยามมาตรฐานความปลอดภัย หากไม่มีกฎที่ชัดเจนเพื่อควบคุมจรรยาบรรณและมาตรฐานความปลอดภัย เจ้าของหรือผู้พัฒนาเทคโนโลยีก็ถูกปล่อยให้เขียนโปรแกรมควบคุมเครื่องจักรให้ทำการตัดสินใจที่ยากและเสี่ยงชีวิต การเร่งรัดนำเทคโนโลยีมาใช้โดยไม่มีกรอบทางกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัยรับรองทำให้ความทันสมัยนำมาซึ่งความเสี่ยงในระยะและทำให้ความปลอดภัยของผู้ใช้ถดถอย

**53.** ผลกระทบของเทคโนโลยีมักจะถูกกำหนดโดยสังคมการเมืองและรัฐบาลเสมอมา สังคมมีทางเลือก – พวกเขาจะใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับชีวิตของทุกคนหรือไม่ หรือพวกเขาจะปล่อยให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์เฉพาะชนชั้นสูงจำนวนน้อย และเพิ่มความเหลื่อมล้ำในทุกรูปแบบ? คำตอบขึ้นอยู่กับว่าคนงานจะต่อสู้เพื่อแบ่งผลประโยชน์ทางเทคโนโลยีมาได้อย่างไร

<sup>3</sup> เนื้อหาจาก MTWU ประเทศยูเครน

**54.** ระบบการเมืองของเราไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาให้คนงานสามารถควบคุมเทคโนโลยีได้อย่างมีนัยยะสำคัญ สหภาพแรงงานควรพัฒนาการตอบสนองต่อเทคโนโลยีและหารือกันว่าเราต้องการสถานที่ทำงาน เศรษฐกิจและ สังคมแบบไหน

**55.** ดังนั้นในการประชุมใหญ่ ITF 2018 เราควรตัดสินใจว่า ITF จะเดินหน้าพัฒนาวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีในบริบททางการเมืองในวงกว้างนี้อย่างไร

### เทคโนโลยีใหม่และงาน

**56.** คาดว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้แรงงานสูญเสียส่วนแบ่งรายได้ประชาชาติลงกว่าครึ่งในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา หากไม่มีการตรวจสอบ เจ้าหน้าที่และเจ้าของเทคโนโลยีอาจเพิ่มผลกำไรได้ในขณะที่คนงานต้องอดทนทำงานเหมือนทาสเป็นแรงงานนอกระบบการและค่าแรงต่ำลงเรื่อยๆ

**57.** เทคโนโลยีสามารถส่งผลกระทบต่อคนงานดังต่อไปนี้:

- เทคโนโลยีสามารถทดแทนแรงงาน
- เทคโนโลยีทำให้แรงงานทำงานหนักขึ้นในระหว่างกระบวนการทำงาน และ
- เทคโนโลยีสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานได้

**58.** เทคโนโลยียังใช้ในการตรวจสอบและควบคุมวินัยคนงาน แนวโน้มเชิงลบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลของอำนาจในความสัมพันธ์การจ้างงาน สะท้อนบริบทของระบบเศรษฐกิจที่ถูกครอบงำโดยบริษัทเอกชนที่ต้องการเพิ่มผลกำไรสูงสุด

**59.** ประสบการณ์ในอดีตแสดงให้เห็นว่าการคาดการณ์ในแง่ร้ายเกี่ยวกับการว่างงานเนื่องมาจากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เราสามารถลดผลกระทบที่เกิดจากการทดแทนแรงงานด้วยเทคโนโลยีใหม่ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ ทำงานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ การลดชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย และความสามารถทางนโยบาย

เศรษฐกิจและสังคมและนโยบายการค้าเพื่อชดเชยการว่างงาน

**60.** ระบบอัตโนมัติเข้าแทนที่งานย่อยบางส่วนแต่ไม่ใช่งานทั้งหมด แม้ว่างานบางส่วนหรือบางหน้าที่จะถูกเปลี่ยนเป็นระบบอัตโนมัติ แรงงานมนุษย์ยังมีความจำเป็นเพื่อควบคุมงานหลักสำคัญ เราเชื่อว่างานส่วนใหญ่จะได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยีใหม่ในช่วง 10-15 ปีข้างหน้า แต่ไม่ได้หมายความว่างานจะหายไป คนงานจะพบว่าตนเองต้องทำงานหนักขึ้นเนื่องจากสถานที่ทำงานถูก “เชื่อม” ถึงกันหมดโดยการใช้อัลกอริทึมในการจัดการกระบวนการทำงาน (เช่น ระบบจัดการโกดังสินค้า) หรือ การใช้เครื่องมือ “อัจฉริยะ” (เช่น หุ่นยนต์ หรือ แวนตาอัจฉริยะ) งานธุรการและการจัดเก็บข้อมูลจะค่อยๆ ถูกเปลี่ยนเป็นระบบอัตโนมัติซึ่งจะทำให้ตำแหน่งงานหายไป และพนักงานที่ยังอยู่จะต้องทำงานหนักขึ้น คนงานส่วนใหญ่จะเห็นว่านายจ้างใช้เครื่องมือในการสอดส่องและควบคุมคนงานมากขึ้น

**61.** แรงงานยังคงเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการผลิตและบริการทั้งหมด แม้แต่ในประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสูงก็ตาม ผลกระทบหลักจึงเป็นเรื่องการปรับโครงสร้างของงาน เราต้องตระหนักถึงความเสี่ยงและความท้าทายที่มีต่อคนงานอันเกิดจากการเร่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดจากเทคโนโลยีสามารถใช้แนวทางการประเมินภัยคุกคามและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ที่สมบูรณ์และสมดุลได้

**62.** สภาพแรงงานและรัฐบาลต้องทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาอันเกิดจากช่องว่างทางทักษะ อาชีวนามัยและความปลอดภัย และการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงความเหลื่อมล้ำที่อาจเกิดในรูปการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงาน และ/หรือ การจ้างงาน เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ สมาชิกจะต้องร่วมมือและแบ่งปันนโยบายและกลยุทธ์ในการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่คนงานและดูแลรักษาหรือสร้างงานที่ดี

**63.** เทคโนโลยีไม่ใช่สาเหตุเพียงอย่างเดียวของการเปลี่ยนแปลงในงานขนส่ง – และไม่ใช่แม้แต่สาเหตุหลักของการเปลี่ยนแปลงใหญ่ในคุณภาพและความเสถียรของงานที่เห็นได้ในสาขาขนส่ง การเปลี่ยนแปลงในสาขาขนส่งเกิดการล่มสลายของการจ้างงานแบบ “มาตรฐาน” ดั้งเดิม (งานเต็มเวลา งานประจำ งานทั้งปี โดยได้รับสวัสดิการและสิทธิพิเศษตามปกติ) และ การขยายตัวของการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน (งานพาร์ทไทม์, งานไม่ประจำ, ทำงานอิสระ และงานแบบสัญญาจ้าง) นี่เป็นผลโดยตรงของระบบเสรีนิยมใหม่ที่ขับเคลื่อนให้เกิดการยกเลิกกฎระเบียบ และลดสิทธิแรงงานและสภาพแรงงาน

**64.** แพลตฟอร์มดิจิทัล (หรือบางครั้งเรียกว่า แพลตฟอร์ม หรือ เศรษฐกิจแบบกิ๊ก) มีส่วนรับผิดชอบต่อการจ้างงานในสาขาขนส่งที่สำคัญและกำลังเติบโต ในสาขาขนส่ง แพลตฟอร์มดิจิทัล (หรือแพลตฟอร์มการทำธุรกรรม) เป็นตัวกลางออนไลน์ที่เชื่อมโยงและควบคุมการไหลเวียนของข้อมูลระหว่างผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย นายจ้าง ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริโภค

**65.** การวิเคราะห์เทคโนโลยีในการขนส่งต้องแยกแยะระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างแท้จริงและปัจจัยอื่น ๆ เราควรมุ่งความสนใจไปที่กิจกรรมร่วม (ผ่านการหาสมาชิกใหม่ การรณรงค์และการส่งอิทธิพลต่อนโยบาย) ที่สามารถปกป้องแรงงานขนส่งและทำให้มั่นใจได้ว่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยปรับปรุงชีวิตของเรา

**66.** “เทคโนโลยี” หมายถึงความรู้สะสมซึ่งช่วยให้เราสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างหลากหลายโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่ดีกว่า เทคโนโลยีช่วยให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักรและปัจจัยการผลิตที่ซับซ้อนมากขึ้น เราสามารถผลิตสินค้าและบริการได้หลายหลายและในปริมาณที่มากขึ้นได้ กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความเก่าแก่พอๆ กับมนุษยชาติเลยทีเดียว

**67.** กระบวนการต่อเนื่องของการพัฒนาเทคโนโลยีและเศรษฐกิจเปิดทางเลือกให้แก่สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสามารถรองรับมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น สะท้อนรายได้ที่สูงขึ้นและอัตราการบริโภคที่สูงขึ้น (รวมทั้งบริการสาธารณะและการบริโภคภาคเอกชนและการบริโภครวม) เนื่องจากการใช้แรงงานในแต่ละชั่วโมงสามารถผลิตสินค้าได้มากขึ้น เทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงสามารถช่วยลดเวลาในการทำงานและสร้างรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนมีครอบครัวได้ แรงงานได้ต่อสู้เพื่อ (และได้รับชัยชนะ) ทั้งในด้านรายได้ที่สูงขึ้นและเวลาทำงานที่สั้นลง – แม้ว่าในทศวรรษที่ผ่านมาชัยชนะเหล่านั้นได้ถูกปล้นไปโดยนายจ้างและรัฐบาลที่ฝักใฝ่นายจ้าง นี่เป็นเรื่องของนโยบาย วันนี้สังคมต้องตัดสินใจอีกครั้งว่าจะแบ่งปันเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างไร รายได้จากผลกำไรสามารถถูกกระจายสู่สมาชิกสังคมอย่างทั่วถึงผ่านค่าจ้างที่สูงขึ้นและชั่วโมงการทำงานที่ลดลงหรือกำไรส่วนนี้จะถูกจับจองโดยชนชั้นสูงซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อยของสังคม

**68.** ผลลัพธ์เหล่านี้ไม่ได้ถูกกำหนดโดย “เทคโนโลยี” ทั้งหมดสะท้อนให้เห็นถึงทางเลือกที่สังคมต้องตัดสินใจ และในทางกลับกันทางเลือกทางสังคมเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความสมดุลระหว่างอำนาจของกลุ่มที่กำลังแข่งขันกันและชนชั้นในสังคม หลีกเลี่ยงไม่ได้ว่า “เทคโนโลยี” จะทำให้รายได้ของกลุ่มคนงาน “ทักษะต่ำ” ลดลง หรือนำไปสู่การขยายตัวของความไม่มั่นคงและการทำงานที่ไม่มีความแน่นอน เทคโนโลยีสามารถถูกใช้โดยกลุ่มต่างๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้ตนเอง เพราะนายจ้างเป็นผู้ควบคุมการลงทุนและการผลิตชัดเจนว่าพวกเขามีอำนาจเหนือกว่าในประเด็นนี้ แต่ในท้ายที่สุดมนุษย์ - ไม่ใช่เครื่องจักร – ที่เป็นคนกำหนดวิธีการทำงานของเรา เครื่องมือที่จะใช้ สิ่งที่เราจะผลิตและเราจะแบ่งปันผลงานจากหยาดเหงื่อแรงงานของเราอย่างไร

## เทคโนโลยีและผลกระทบต่องาน

**69.** เป็นเรื่องง่ายที่จะสรุปว่าผลผลิตเฉลี่ยจากแรงงานที่เพิ่มขึ้นควรทำให้จำนวนคนงานลดลง ในกรอบการทำงานนี้ หากเทคโนโลยีช่วยให้การทำงานในปริมาณเท่าเดิมเสร็จได้เร็วขึ้นในขณะที่ใช้คนงานน้อยลง แน่ใจว่านี่คงเป็นผลลัพธ์ที่ได้ แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและจำนวนแรงงานมันซับซ้อนกว่านี้มากเนื่องจากมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพราะเหตุผลบางอย่างเทคโนโลยีใหม่ไม่สามารถผลิตงานได้เร็วดังที่หลายคนคาดหวัง ในความเป็นจริงแล้ว อัตราการเติบโตของผลผลิตจากฝีมือแรงงานได้ลดลงตั้งแต่วิกฤตปี 2008 และแม้ว่าเมื่อใดที่ผลผลิตเริ่มเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วก็อาจจะมีหลายปัจจัยที่ช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจ้างงานทั้งหมด:

### 70. อุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีใหม่:

เทคนิคใหม่ ๆ ที่ถูกทดสอบและนำเสนอในสภาวะแวดล้อมที่มีการควบคุมหรือในห้องปฏิบัติการ (เช่นยานพาหนะไร้คนขับในสาขาขนส่ง) อาจไม่สามารถใช้ได้ สถานการณ์จริงในทันทีในหลายประเทศหรือในตลาด อาจต้องมีการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างปลอดภัยหรือเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสังคมและการยอมรับของผู้บริโภคอาจต้องใช้เวลา การหาแหล่งเงินลงทุนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อาจชะลอการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมที่มีขนาดเล็กและมีทุนต่ำ ด้วยเหตุผลเหล่านี้ คาดว่าการเติบโตของผลผลิตแรงงานจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากการทำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อประหยัดแรงงานก็อาจไม่ได้ให้ผลลัพธ์ดังกล่าว

### 71. การทำงานกับเทคโนโลยีใหม่และงานใหม่ที่เกิดขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยี:

เทคโนโลยีไม่ใช่แรงจากภายนอกที่เป็นตัวเปลี่ยนแปลงการทำงานของเรา เทคโนโลยีสะท้อนความพยายามของมนุษย์ในการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตของสินค้าและ

การบริการ และเทคโนโลยีจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและความสามารถของมนุษย์จำนวนมากในด้านนวัตกรรม วิศวกรรม การออกแบบ การผลิต การดำเนินการ และบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ใหม่เป็นต้น การเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงเกิดงานย่อยและตำแหน่งงานใหม่ๆ ในขณะที่มันก็ทำให้งานหลายตำแหน่งหายไป (แม้ว่าจะไม่มีการรับประกันใดๆ ว่าทั้งสองลักษณะจะเท่ากันหรือเกิดขึ้นพร้อมๆ กันก็ตาม) งานใหม่ทั้งหมดสามารถสร้างขึ้นด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ และอาจทำให้เกิดความต้องการสินค้าและบริการใหม่ๆ ด้วยความแตกต่างที่อาจเกิดขึ้นและความเหลื่อมของเวลาระหว่างการสูญหายไปของงานบางตำแหน่งและการเกิดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นมาหมายความว่าสิ่งสำคัญคือการทำงานสามารถเปลี่ยนจากงานเก่าไปสู่งานใหม่ได้ง่าย

### 72. การเปลี่ยนแปลงของความต้องการทั้งหมดสำหรับผลิตผล:

ความต้องการที่มากขึ้นอาจนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การควบคุมผลกระทบของผลผลิตที่เพิ่มขึ้นต่อความต้องการแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในช่วงที่ผ่านมากระตุ้นให้เกิดการลงทุนเป็นอย่างมาก เนื่องจากบริษัทต่างๆ ทุ่มเงินไปประโยชน์จากโอกาสในการสร้างผลกำไรที่เปิดให้จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้จ่ายด้านทุนที่เพิ่มขึ้นจะสามารถสร้างงาน (ตัวอย่างของการใช้จ่ายด้านทุน เช่น การเปิดตัวรถไฟในศตวรรษที่ 19 การขยายตัวของการผลิตจำนวนมากในช่วงกลางศตวรรษที่ 20 และการได้รับความนิยมของไมโครคอมพิวเตอร์ในทศวรรษที่ 1990) อย่างไรก็ตามในปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่กำลังเผชิญเศรษฐกิจซบเซาและการใช้จ่ายเงินลงทุนลดลง ดังนั้นการสร้างงานจึงจะลดลง รายได้ที่สูงขึ้นกระตุ้นความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้นด้วย สำหรับในสาขาขนส่งนั้นความต้องการพื้นฐานสำหรับบริการขนส่งที่มากขึ้นจะช่วยชดเชยการว่างงานที่

เกิดจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการเติบโตด้านการใช้จ่ายของผู้บริโภคเพื่อรับมือกับการสูญเสียงานด้านเทคโนโลยีถูกกดโดยวินัยการเงินที่เข้มงวด ค่าแรงซบเซาและความไม่มั่นคงทั่วไปที่เกิดขึ้นในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วในช่วงหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลพยายามใช้จ่ายเงินเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างงานในภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีคงพอจะช่วยในเรื่องการจ้างได้บ้าง การสร้างงานหรือการเปลี่ยนแปลงงานจะถูกกำหนดโดยวิธีการที่เราผลิตและบริโภคสินค้ารวมถึงการใช้บริการเพื่อแก้ปัญหาภัยคุกคามอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

### 73. การจัดลำดับความสำคัญขององค์กร:

คนงานที่ไม่ต้องทำงานในตำแหน่งที่แทนที่ด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ อาจได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นภายในองค์กรของตนได้โดยไม่มีผลกระทบต่อปริมาณรวมของการผลิต ยกตัวอย่างเช่น สมมติว่าพนักงานขายหรือตรวจสอบตัวถูกปรับเปลี่ยนไปทำหน้าที่ใหม่เพื่อเพิ่มคุณภาพหรือประสิทธิภาพในการให้บริการ (เช่น บริการที่ปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมแก่ผู้โดยสารที่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม) ในตัวอย่างนี้ องค์กรจะยังคงใช้แรงงานของตนต่อไปแม้ว่าเทคโนโลยีจะทำให้จำนวนพนักงานลดลง อย่างไรก็ตามจะทำได้ บริษัทจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องอื่น ๆ ก่อนให้ความสำคัญต่อการทำกำไรซึ่งเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจโดยรวมปฏิบัติเหมือนกันเท่านั้น นายจ้างเอกชนจำนวนมากจะปฏิเสธการจัดลำดับความสำคัญแบบนี้ แต่มันเป็นไปได้ที่องค์กรจะสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขณะที่เดียวกันก็ปกป้องระดับการจ้างงานได้ - หากต้องการที่จะทำ

**74.** ด้วยเหตุผลนี้ เราคงสรุปไม่ได้ว่าการเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่คือสาเหตุของการลดความต้องการแรงงาน – และที่มีการคาดการณ์ว่าจะมีตำแหน่งงานหายไปอย่างมาก

และเป็นวงกว้าง รวมไปถึงการจะเกิดการว่างงานจำนวนมากเพราะถูกทดแทนโดยเทคโนโลยีก็ไม่น่าจะเป็นจริง

**75.** นอกเหนือจากนั้น ยังมีงานอีกหลากหลายตำแหน่งในระบบเศรษฐกิจ (รวมถึงหลากหลายอาชีพในภาคบริการ) ที่จะไม่ได้รับผลกระทบหนักจากระบบอัตโนมัติ แต่จะไม่สนใจความท้าทายจากการใช้เทคโนโลยีใหม่ในบางอุตสาหกรรมอาชีพ และภูมิภาคก็ไม่ได้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสถานประกอบการ (รวมถึงการเฝ้าระวัง การตรวจสอบ และกำกับดูแลโดยใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติ) จะทำให้คุณภาพการทำงานลดลงและเป็นการลดรอนสิทธิคนงานได้อย่างที่เราคาดไม่ถึง การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่สามารถทดแทนงานได้โดยทั่วไปและไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานโดยรวม แน่ใจว่ามันจะเปลี่ยนลักษณะของงานและคุณภาพของงาน

**76.** ดังนั้น ยุทธศาสตร์ของขบวนการแรงงานไม่ใช่การพยายาม “หยุด” เทคโนโลยี แต่เป็นการให้ความสำคัญกับพลังของเราเพื่อส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าจะเลือกเทคโนโลยีชนิดไหนมาใช้และเทคโนโลยีเหล่านี้จะประยุกต์ในระดับนโยบายได้อย่างไร เราต้องมั่นใจว่าการใช้เทคโนโลยีจะต้องสร้างประโยชน์ให้แก่คนงานและสังคมให้มากที่สุด และการรับตัวจะมีเงินการชดเชยและการสนับสนุนให้แก่คนงานที่ได้รับผลกระทบในทางลบในช่วงการเปลี่ยนผ่าน

# การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ในสาขาส่ง

**77.** งานวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับผลกระทบด้านการจ้างงาน จากเทคโนโลยีได้ระบุว่า การขนส่งมีความอ่อนไหวต่อการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ นักวิเคราะห์ส่วนใหญ่เห็นว่างานขนส่งจำนวนมากอาจประสบปัญหาหากมีการใช้ระบบขนส่งไร้คนขับ โดยที่ยานยนต์สามารถถูกควบคุมได้โดยระบบอัตโนมัติ เทคโนโลยีเหล่านี้มีการใช้งานแล้วในสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับยานพาหนะอื่นและคนเดินเท้ายังเป็นข้อจำกัด ระบบนำทางและระบบการสื่อสารควรถูกบูรณาการกันอย่างใกล้ชิด ตัวอย่างเช่น ระบบควบคุมการเข้าออกของรถไฟและรถไฟใต้ดิน การควบคุมรถบรรทุกในพื้นที่กำหนด (เช่นในเหมืองหรืออุตสาหกรรม) และรถรับส่งไร้คนขับขนาดเล็ก หรือ ข้อจำกัดการบริการ การวางแผนทางไว้ล่วงหน้า ศักยภาพของเทคโนโลยีนี้ (ในสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม) ได้ทำให้เกิดการคาดการณ์ว่าผู้ขับขี่ส่วนใหญ่จะตกงานในหลายปีข้างหน้าซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก

**78.** อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์นี้จะไม่เกิดขึ้นในเร็ววันนี้ เนื่องจากการสร้างระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน การเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมาย การระดมทุน และการยอมรับของผู้บริโภคที่ต้องใช้เวลาหลายปี ในขณะที่เดียวกันการจ้างงานของพนักงานขับในโหมดการขนส่งส่วนใหญ่มีการเติบโต

**“มีการนำระบบไร้คนขับไปใช้แล้วในบางพื้นที่ในสภาวะที่มีการควบคุม แต่รถไร้คนขับยังมีข้อจำกัดในด้านการปฏิสัมพันธ์กับยานพาหนะอื่น ๆ รวมถึงคนเดินเท้า”**

ไม่ใช่หัตถ์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้รับเสียงวิจารณ์น้อยก็กำลังมีความคืบหน้าในการขนส่งทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานบริการจัดการและงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล การใช้แอปพลิเคชันเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องปรับโครงสร้างพื้นฐาน กฎหมาย เงินทุน และการยอมรับจากสาธารณะในการเทคโนโลยียานพาหนะไร้คนขับ พวกเขาจึงสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วหรือธุรกิจส่วนตัว โดยไม่สนใจหรือใส่ใจต่อสาธารณชน

ตัวอย่างของแอปพลิเคชันที่เพิ่มขึ้น ได้แก่:

- การระบุตำแหน่ง ความเป็นท้องถิ่น และความสามารถในการทำแมปปิ้ง
- เทคโนโลยีการติดตามและเฝ้าระวังเพื่อติดตามตำแหน่งยานพาหนะและพนักงาน
- พนักงานขับผู้ช่วย ระบบเซนเซอร์ และการสนับสนุนการรับรู้ (ระบบขับอัตโนมัติ);
- เทคโนโลยียานพาหนะเชื่อมต่อช่วยให้สามารถประสานงานและสื่อสารกันได้ดีขึ้นทั่วทั้งกองยานพาหนะ
- การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) การเรียนรู้เชิงลึกและการใช้อัลกอริทึม ในวางแผนเส้นทาง การให้บริการและการติดต่อกับลูกค้า
- การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับจัดการข้อมูลอย่างกว้างขวาง รวมถึงข้อมูลพนักงานขับรถ (เช่น ระบบจัดการเอกสารไร้กระดาษ)
- ระบบจำหน่ายตั๋วและจ่ายเงินอัตโนมัติสำหรับการขนส่งผู้โดยสาร และ
- ระบบซ่อมบำรุงรักษาและตรวจสอบแบบอัตโนมัติ ซึ่งจะลดความจำเป็นในการตรวจสอบและซ่อมบำรุงโดยใช้มนุษย์

**79.** ระดับความรุนแรงที่การขนส่งแต่ละรูปแบบได้รับผลกระทบเนื่องจากการใช้เทคโนโลยีสำหรับการผลิตที่ต่างกัน

ออกไป (และนั่นคือการจ้างงาน) งานทุกประเภทจะได้รับผลกระทบ:

## 80. การบิน:

เทคโนโลยีทำให้การทำงานควบคุมจราจรทางอากาศ เครื่องบิน และรถบริการ สามารถทำได้จากระยะไกล และการใช้งานหุ่นยนต์ที่แพร่หลายขึ้น (โดยอาจใช้หุ่นยนต์ทั้งหมด หรือใช้หุ่นยนต์ควบคู่กับมนุษย์) งานที่ได้รับผลกระทบ ได้แก่ นักบินเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และงานสนับสนุนอื่นๆ ในสนามบิน (รวมถึงการจัดการสัมภาระ บริการลูกค้าและบริการอาหาร) ในขณะที่อากาศยานไร้คนขับยังต้องใช้เวลามากหลายปีในการพัฒนาที่เห็นได้ชัดขณะนี้คือ มีการลงทุนจำนวนมากสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของนักบินในเครื่องบินที่กำลังประจำการอยู่

## 81. รถไฟขนส่งผู้โดยสาร:

ระบบรถไฟใต้ดินในเขตเมืองได้นำเทคโนโลยีไร้คนขับมาใช้ งานที่ได้รับผลกระทบรวมถึง พนักงานขับรถ พนักงานบริการลูกค้า และเจ้าหน้าที่ควบคุมระบบ สมาคมการขนส่งสาธารณะระหว่างประเทศ (2016) รายงานว่ามีรถไฟใต้ดิน 55 สายเป็นระบบอัตโนมัติแบบเต็มรูปแบบใน 37 เมือง (ส่วนใหญ่ในยุโรปและเอเชีย) ให้บริการเป็นระยะทางรวมกว่า 800 กิโลเมตรโดยคิดเป็น 6% ของโครงสร้างพื้นฐานของระบบรถไฟใต้ดินทั่วโลก การนำระบบควบคุมรถไฟอัตโนมัติและความก้าวหน้าในด้านการสื่อสารเป็นก้าวที่สำคัญที่อาจจะส่งผลกระทบต่อระดับการจ้างงาน คาดว่าการใช้รถไฟอัตโนมัติและระบบตัวอัตโนมัติในระบบรถไฟใต้ดินจะขยายตัวมากขึ้น ในหลายประเทศการใช้รถไฟอัตโนมัติแบบเต็มรูปแบบกำลังกลายเป็นรูปแบบการให้บริการรถไฟที่เห็นได้ทั่วไป พนักงานขับรถจะทำหน้าที่ควบคุมขบวนรถพร้อมกับรับผิดชอบความปลอดภัยของผู้โดยสาร ITF จำเป็นต้องสนับสนุนสหภาพแรงงานรถไฟที่กำลังต่อต้านการขยายตัวของการทำงานรถไฟอัตโนมัติเต็มรูปแบบเพื่อรักษามาตรฐานความปลอดภัยสำหรับผู้โดยสารและพนักงานรถไฟเอง การรณรงค์ก็ยังคงมีอยู่ และผู้โดยสารจะส่งเสริมให้รถไฟมีความปลอดภัย<sup>4</sup>

4. เนื้อหาจาก RMT สหราชอาณาจักร

## 82. รถไฟระยะไกล:

กำลังมีการทดลองวิ่งรถไฟระยะไกลไร้คนขับในประเทศเยอรมันนี สวิตเซอร์แลนด์ ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย และประเทศอื่นๆ เนื่องจากรถไฟระยะไกลสามารถวิ่งในพื้นที่กว้างใหญ่ และมีการควบคุมน้อย รถไฟเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีเซนเซอร์หลายตัวและระบบตัดสินใจอัตโนมัติราคาแพง - รวมถึงการตรวจจับสิ่งกีดขวางบนราง ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้ต้องมีการร่วมมือกันระหว่างประเทศ โครงสร้างพื้นฐานของรางมีอายุการใช้งานหลายปี ซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกิดขึ้นได้ไม่ง่าย ตำแหน่งงานที่จะได้รับผลกระทบแน่นอนรวมถึงพนักงานขับรถไฟ ช่างซ่อมบำรุง และตำแหน่งงานด้านการสื่อสาร

## 83. การขนส่งทางถนน (สินค้า):

ขึ้นอยู่กับวิวัฒนาการของโครงสร้างพื้นฐานและระเบียบข้อบังคับ การวางแผนการขนส่งสินค้าทางบก (โดยมีรถบรรทุกหลายประเภททำงาน “แน่น” คล้ายกับรถไฟซึ่งถูกควบคุมโดยพนักงานคนเดียว) อาจเกิดขึ้นภายในห้าปี ระบบสนับสนุนพนักงานขับรถรูปแบบอื่นๆ (โดยที่คนขับไม่ต้องควบคุมการทำงานแบบต่อเนื่องขณะอยู่บนรถ) อาจเกิดขึ้นได้เร็วกว่านี้ การทำงานแบบอัตโนมัติเต็มรูปแบบสำหรับงานขับขี้น่าจะออกแบสำหรับให้ทำงานเป็นระยะเวลาสั้นขึ้น งานที่ได้รับผลกระทบจะรวมถึงพนักงานขับรถ พนักงานสื่อสาร พนักงานสนับสนุนด้านโลจิสติกส์และอื่นๆ

## 84. การขนส่งทางถนน (ผู้โดยสาร):

รถขนส่งขนาดเล็กและรถรับส่งไร้คนขับถูกนำมาใช้งานในระบบควบคุมเส้นทางหลายแห่งทั่วโลก เช่น เกาหลีใต้ ลอนดอน และสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ การทดลองรถยนต์ไร้คนขับกำลังก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่จนถึงปัจจุบันส่วนใหญ่ยังเป็นการทดลองในสภาพแวดล้อมภายใต้การควบคุม แต่การนำรถไร้คนขับมาใช้งานบนถนนจริงก็ยังคงใช้เวลาอีกหลายปี งานจำนวนมากจะได้รับผลกระทบจากรถไร้คนขับ รวมถึงผู้ควบคุมยานพาหนะสำหรับขนส่งสินค้าหนักมาก ปานกลางและน้ำหนักเบา พนักงานขับรถส่งของ พนักงานขับรถแท็กซี่ พนักงานสื่อสารและด้านโลจิสติกส์และอื่นๆ อีกมาก

## เทคโนโลยีการผลิตและ การจัดระเบียบการทำงาน

### 85. ซิปป์และการขนส่งทางแม่เหล็ก:

การควบคุมการทำงานของเรือน่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติไปใช้ในระยะเวลายาวไกลที่สุด กับต้นเรือ ลูกเรือ เจ้าหน้าที่นำร่อง และเจ้าหน้าที่สื่อสาร เป็นงานที่จะได้รับผลกระทบจากกระแสใหม่นี้ มีงานหลายส่วนในเรือที่มีการนำระบบอัตโนมัติมาใช้เรียบร้อยแล้ว และต้นแบบเรืออัตโนมัติเต็มรูปแบบกำลังถูกพัฒนา แม้ว่าการนำเรืออัตโนมัติเต็มรูปแบบมาใช้จริงจะต้องมีการปฏิรูปกฎหมายระหว่างประเทศยกใหญ่ก็ตาม เทคโนโลยีโดรนใต้ทะเลกำลังมีการพัฒนา

### 86. กำเรือ:

งานขนถ่ายสินค้าที่ท่าเรือเป็นงานหนึ่งในสาขาขนส่งที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการใช้ระบบอัตโนมัติสำหรับการโหลดและเครื่องจักรระบบกระสวย การลงทุนขนาดใหญ่จากส่วนกลางในท่าเรือและสภาพแวดล้อมที่ถูกควบคุมให้อุตสาหกรรมนี้สามารถเปลี่ยนไปใช้ระบบการผลิตอัตโนมัติได้เร็วกว่าสาขาอื่นๆ คาดว่าระบบอัตโนมัติของท่าเรือต่างๆ จะเพิ่มขึ้นในช่วงหลายปีข้างหน้า รวมถึงการใช้ระบบอัตโนมัติที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงานของลานคอนเทนเนอร์, สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้การขนส่งหลายรูปแบบและการดำเนินงานด้านอื่นๆ เช่นกัน งานที่ได้รับผลกระทบ ได้แก่ ผู้ควบคุมรถเครน คนงานขนถ่ายสินค้า พนักงานควบคุมระบบพนักงานขับรถและอื่นๆ

### 87. การจัดส่งและคลังสินค้า:

งานบริการสนับสนุนด้านการขนส่งในคลังสินค้า โลจิสติกส์ และงานที่เกี่ยวข้องมีความอ่อนไหวต่อการนำระบบอัตโนมัติมาใช้มาก หุ่นยนต์คลังสินค้าและระบบการจัดการแรงงานดิจิทัลถูกนำมาใช้จนเป็นเรื่องปกติในหลายองค์กรที่มีมูลค่าการลงทุนสูง (เช่นการดำเนินงานของ Amazon) UPS FedEx และ DHL และ บริษัทจัดส่งข้ามชาติกำลังทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุนในการจัดส่ง เช่น ศูนย์รับสั่งของ

อัตโนมัติ โดรน และรถเข็นไร้คนอัตโนมัติ งานพนักงานขับเพื่อส่งพัสดุเร่งด่วนในเขตเมืองจะได้รับผลกระทบ

88. ผลกระทบในระยะยาวต่อการจ้างงานจะเพิ่มมากขึ้นหากเทคโนโลยีแบบใช้การขนส่งหลายรูป หุ่นยนต์ทำงานขนถ่าย และแม้แต่โดรนติดล้อสำหรับส่งของกลายเป็นสิ่งปกติธรรมดา งานที่ได้รับผลกระทบจะรวมถึงพนักงานดำเนินงานคลังสินค้า พนักงานขับรถยกและรถเครน พนักงานขับรถส่งของ “เร่งด่วน” ในเขตเมือง เจ้าหน้าที่ธุรการและวางแผน และตำแหน่งอื่น ๆ

89. การเติบโตอย่างรวดเร็วของอีคอมเมิร์ซได้รับแรงผลักดันจากความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือการค้าปลีกแบบดั้งเดิม ราคาที่ต่ำกว่า ความเร็วในการจัดส่ง และการควบคุมข้อมูลเปลี่ยนสถานที่และวิธีการจัดส่งพัสดุ Amazon และ Alibaba กำลังเปลี่ยนแปลงรูปแบบการซื้อของผู้บริโภค และพยายามควบคุมและทำลายห่วงโซ่อุปทาน ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมขนาดใหญ่เช่น Walmart และ Ikea กำลังเข้าสู่อีคอมเมิร์ซและใช้รูปแบบการทำธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงสถานที่ ความเข้มข้น และวิธีการจ้างงานตลอดจนรูปแบบการจัดส่งสินค้าตามโซ่อุปทานทั่วโลก<sup>5</sup>

### 90. อุตสาหกรรมขนส่งอื่นๆ:

การพัฒนาเทคโนโลยีนอกเหนือสาขาขนส่งอาจส่งผลกระทบต่อขนส่งได้เช่นกัน การพิมพ์แบบ 3D และเทคโนโลยีอื่นๆ จะสร้างโอกาสให้เกิดโรงงานผลิตแบบกระจายโดยโรงงานจะไปอยู่ใกล้กับผู้บริโภค ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการค้า การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการประสานงานด้านการขนส่งและการส่งสินค้าอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานจากผู้ให้บริการขนส่งแบบดั้งเดิมไปสู่รูปแบบธุรกิจอื่นๆ

5. [เนื้อหาจาก สมาคมแห่งการกราดภาพนานาชาติ \(IBT\)](#)

91. ในช่วงสองสามทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบการทำงานอย่างมหาศาลในระดับนานาชาติ การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านเศรษฐกิจและการเมืองนับตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษ 1970: วิกฤติเศรษฐกิจ การเปลี่ยนจากแนวคิดนักเศรษฐศาสตร์สำนักเคนส์(Keynesianism) ไปสู่เสรีนิยมใหม่ การลดกฎระเบียบและการเพิ่มขึ้นของความเป็นนานาชาติของเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการแบ่งงานระหว่างประเทศ โครงสร้างของธุรกิจ การพัฒนาทางเทคโนโลยีและสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ด้านพลังงานได้เปลี่ยนไปอย่างมากจากแรงงานทุนและจากสภาพการค้าและสถาบันเพื่อประชาธิปไตยให้แก่ บริษัท ข้ามชาติและสถาบันการเงิน

92. การทำงานในทุกสาขาถูกเปลี่ยนแปลงไปในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเนื่องจากการเติบโตของการจ้างงานที่ไม่มั่นคงหรือไม่แน่นอน งานที่ไม่มีความมั่นคงมาในหลายรูปแบบ ได้แก่ งานชั่วคราวหรืองานสัญญาจ้างชั่วคราว สัญญาจ้างงานไม่สม่ำเสมอหรืองานมีสัญญาจ้างแต่ไม่รับประกันชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำ (zero-hours) การทำงานในรูปแบบผู้รับเหมาอิสระและรูปแบบอื่น ๆ ของการทำงานด้วยตนเอง และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลหรือออนไลน์เพื่อรับสมัครและจัดระเบียบแรงงาน การเติบโตของงานที่ไม่แน่นอนทำให้เกิดความท้าทายพื้นฐานต่อรูปแบบการจ้างงานแบบดั้งเดิม-และวิธีการดั้งเดิมในการควบคุมการทำงานและเพื่อสร้างความมั่นใจในมาตรฐานขั้นต่ำ ตัวอย่างเช่น กฎระเบียบแรงงานแบบดั้งเดิมมักไม่รวมถึงแรงงานชั่วคราวหรือแรงงานอิสระ และแน่นอนว่าเป็นเรื่องยากที่จะบังคับใช้มาตรฐานเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระบบเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีการควบคุมไม่เต็มที่ ในบางกรณี การหลบเลี่ยงข้อบังคับดั้งเดิมและความรับผิดชอบในการจ้างงานกระตุ้นการเติบโตของความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ไม่แน่นอนในตอนแรก

93. สิ่งสำคัญคือต้องแยกแยะระหว่างการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีการผลิต (ซึ่งจะช่วยให้ปริมาณการผลิตและคุณภาพของสินค้าเพิ่มขึ้น รวมถึงงานบริการเช่นกัน) และการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติในการทำงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (ซึ่งเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดระเบียบการทำงานและค่าจ้าง) เทคโนโลยีมักถูกใช้เป็นข้ออ้างในการเปลี่ยนระเบียบการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่สะท้อนถึงกระบวนการทางสังคม แนวโน้มเชิงลบที่สุดในโลกการทำงานสมัยใหม่มักจะ “ตำหนิ” เทคโนโลยี – เช่น ความขบเซาของเศรษฐกิจ หรือการลดลงของรายได้ของแรงงาน การขยายตัวงานที่ไม่มั่นคงหรือไม่แน่นอน รวมถึงการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล แต่แนวโน้มเหล่านี้ไม่ได้ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างเคร่งครัด ตรงกันข้ามมันสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการในความสัมพันธ์ทางสังคมและลำดับชั้นอำนาจที่กำหนดรูปแบบการจัดระเบียบการทำงาน

94. สาขาขนส่งได้นำรูปแบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคงมาใช้ ความต้องการและความสามารถของนายจ้างในการเข้าถึงแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและไม่มั่นคง ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนและความเสี่ยงต่อคนงาน และหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจ้างงานแบบดั้งเดิมทำให้เกิดการจ้างงานที่ไม่มั่นคง เทคโนโลยีรูปแบบใหม่อาจจะทำให้เรื่องนี้เป็นไปได้ง่ายขึ้น - แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าเปลี่ยนแปลงในการจัดระเบียบการทำงานเกิดจากเทคโนโลยี

95. การใช้ผู้รับเหมาอิสระในงานขนส่งหลายประเภท (รวมทั้งผู้ให้บริการจัดส่ง รถแท็กซี่ และรถบรรทุก) มีประวัติอันยาวนาน การพัฒนาห่วงโซ่อุปทานแบบแนวตั้งมีความซับซ้อนมากขึ้นในสาขาขนส่งและโลจิสติกส์การขนส่งมีผลต่อความไม่แน่นอนของงานในสาขาขนส่ง เมื่อไม่นานมานี้สาขาขนส่งได้กลายเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล - ซึ่งรวมถึงธุรกิจแพลตฟอร์มที่มีชื่อเสียงที่สุด (หรือน่าอับอาย) บริการรถ Uber การเติบโตของธุรกิจขนส่งบน

แพลตฟอร์ม (รวมถึงการให้บริการเรียกรถ บริการจัดส่งเอกสารและสินค้า และบริการจัดส่งพัสดุและการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ) ทำให้กังวลว่าสาขาขนส่งอาจเปลี่ยนแปลงโดยระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มกว้างขวางขึ้น ในกรณีอื่น ๆ งานขนส่งอาจเพิ่มความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจของลูกค้าสาขาขนส่งที่มีอยู่: ตัวอย่างเช่น การเติบโตของการค้าปลีกแบบออนไลน์อาจทำลายความต้องการสำหรับผู้ขนส่งที่มีอยู่เดิม (เช่น ผู้จัดส่งสินค้าขนาดใหญ่สำหรับเครือข่ายค้าปลีกรายใหญ่) ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการกระตุ้นความต้องการของผู้อื่น (เช่น บริษัทบริการจัดส่งเอกสารและจัดส่งของขนาดเล็ก)

**96.** เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องตรวจสอบอย่างละเอียดว่าอะไรเป็นเรื่องใหม่เกี่ยวกับรูปแบบใหม่ของงานที่ไม่มั่นคง ลักษณะสำคัญของการทำงานที่ไม่แน่นอนในปัจจุบันไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่ แนวทางปฏิบัติเหล่านี้ถูกนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอในการจ้างงานที่มีค่าจ้างมานานับร้อย ๆ ปี: นับตั้งแต่รุ่งอรุณของแรงงานค่าจ้างในช่วงแรก ๆ ของลัทธิทุนนิยม ความไม่มั่นคงของงานที่เพิ่มขึ้นรวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับแพลตฟอร์มดิจิทัล สะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการของความสัมพันธ์ทางสังคมและความสมดุลของพลังงานอย่างมาก ไม่ใช่ในวัฏกรรมทางเทคโนโลยีแค่นั้น

**97.** พิจารณาลักษณะสำคัญของการทำงานที่ไม่มีความมั่นคงในปัจจุบัน:

- เป็นงานที่เรียกตามต้องการเมื่อมีลูกค้า หรือ เมื่อจำเป็น (on demand) คนงานทำงานเพียงแค่ว่าในเวลาที่ต้องการบริการ และไม่มีการรับประกันว่าจะมีงานสม่ำเสมอ
- การทำงานได้รับผลตอบแทนโดยใช้หลักจ่ายตามชิ้นงาน สำหรับงานที่ไม่ต่อเนื่องผู้ทำงานจะได้รับเงินรายครั้งตามทำงานทำ หรือได้รับค่าแรงตามผลิตผลไม่ใช่ให้ค่าแรงตามเวลาทำงาน;

- ผู้ทำงานมักจะต้องดูแลค่าใช้จ่ายของอุปกรณ์การทำงานด้วยตนเอง
- กิจกรรมที่จัดระเบียบการทำงานมักจะแตกต่างจากผู้ใช้ปลายทางหรือผู้บริโภคขั้นสุดท้ายของผลิตผล โดยเปรียบเทียบกับสามเหลี่ยมความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ผลิต ผู้ใช้ปลายทาง และตัวกลาง (เช่น หน่วยงานจ้างเอเยนต์หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล) และ
- รูปแบบของตัวกลางดิจิทัลบางประเภทมักใช้ในการสำหรับการจ่ายค่าแรงทำงาน ควบคุมดูแล ส่งมอบให้กับลูกค้ายรายสุดท้าย และอำนวยความสะดวกในการชำระเงิน

**98.** นอกเหนือจากการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลสำหรับการจัดระเบียบและจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงานคุณลักษณะทั้งหมดเหล่านี้มีประวัติอันยาวนานในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขัน การใช้มีทั้งเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทศวรรษที่ผ่านมา ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี

**99.** ปัจจัยหลายอย่างทำให้เกิดการขยายตัวของรูปแบบการจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคง (รวมถึง การจ้างงานแบบผู้รับเหมา งานชั่วคราว หรืองานชั่วคราวและการทำงานบนแพลตฟอร์มแบบดิจิทัล) ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เมื่อให้มั่นใจว่าเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ: โดยการอนุญาตให้นายจ้างสามารถนำแรงงานที่ไม่มีงานมากนัก มอบหมายงานพวกเขาและดูแลตรวจสอบ และค่าจ่ายค่าแรง ภาวะเศรษฐกิจที่มีมากขึ้นมีความสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีแรงงานที่ไม่ถูกใช้งานจำนวนมาก (เห็นได้จากจำนวนผู้ว่างงานคนงานที่ทำงานไม่เต็มที่และไม่มีใจ) เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับกลยุทธ์การจัดหาพนักงานที่ไม่มีความมั่นคงในส่วนของนายจ้าง ถ้าพวกเขาไม่มั่นใจว่าจะมีการคัดเลือกทรัพยากรแรงงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเมื่อถึงเวลาจำเป็น นายจ้างจะรู้สึกกดดันมากขึ้นในการเสนองานที่มั่นคงและเป็นงานประจำให้แก่คนงาน อีกปัจจัยหนึ่งที่เอื้อ

ให้เกิดงานที่ไม่มีความมั่นคง คือ การใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานและมาตรฐานขั้นต่ำที่ไม่สอดคล้องกัน หน่วยงานกำกับดูแลทำงานเชิงซ้ำๆว่าจะยอมรับถึงความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของงานเมื่อมีการขยายงานของงานที่ไม่มีความมั่นคง และการหลีกเลี่ยงระเบียบแรงงานแบบเดิม พวกเขาเข้าล้มเหลวในการเปลี่ยนกฎระเบียบเพื่อจะได้ครอบงำคนงานในที่ทำงานที่ไม่มีความมั่นคง ซึ่งปกติเรียก “งานอิสระ” และเป็นประเภทงานที่กำลังเติบโต

**100.** ความซ้อนทับกันระหว่างเทคโนโลยีใหม่และความสัมพันธ์ในการจ้างงานใหม่จะปรากฏชัดในกรณีที่เป็นที่รู้จักอย่างดี คือ Uber (และบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตนี้) ธุรกิจเหล่านี้จะเข้ามาแทนที่การทำงานของแท็กซี่แบบเดิมโดยอาศัยระบบการจับคู่แบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและราคาต่ำกว่า คนขับรถไม่ถือว่าเป็นลูกจ้าง แต่โดยส่วนใหญ่มักเป็นผู้รับเหมาเอง (แม้ว่าสถานะดังกล่าวจะถูกโต้แย้งโดยกระบวนการทางกฎหมายในหลายประเทศก็ตาม) Uber ตั้งค่าโดยสาร รับชำระเงินจากลูกค้า (โดยใช้แอปพลิเคชันที่เป็นกรรมสิทธิ์ของบริษัท การชำระเงินด้วยเงินสดสำหรับการใช้รถ Uber ไม่ได้รับอนุญาตโดยอำนาจศาลส่วนใหญ่) กำกับดูแล, จัดระเบียบ และ ปล่อยคนขับ และจ่ายเงินให้ผู้ขับซึ่งโดยแบ่งรายได้จากการคำนวณระยะทางและระยะเวลาที่กำหนดไว้ล่วงหน้า สรุปรูป Uber มีการควบคุมการทำงานและการให้บริการโดยตรง ทำให้ข้ออ้างว่าคนงานของตนเป็น “อิสระ” อย่างแท้จริงนั้นตกไป อีกครั้งรูปแบบของ “การทำสัญญาแบบไม่เป็นอิสระ” นี้เกิดขึ้นมาก่อนในอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยที่บริษัทขนาดใหญ่จ้างแรงงานโดยไม่ต้องรับภาระผูกพันแบบปกติตามรูปแบบการจ้างงาน

**101.** กระบวนการเรียกแท็กซี่ผ่านแอปพลิเคชันไม่แตกต่างจากแท็กซี่แบบดั้งเดิม: คนขับรับผู้โดยสารขึ้นรถและส่งพวกเขาไปยังปลายทางที่เลือก ผู้ใช้จำนวนมากคิดว่าแอปพลิเคชันเรียกรถออนไลน์มีความสะดวกกว่าระบบ

แบบดั้งเดิม (เช่น การรถแท็กซี่ด้วยตัวเอง หรือโทรศัพท์ไปที่ศูนย์รถแท็กซี่) แต่บริการรถแท็กซี่สามารถใช้ระบบเรียกรถทางเว็บโดยไม่ต้องใช้กลยุทธ์การจ้างงานที่ไม่มั่นคงเช่นเดียวกับ Uber (ในความเป็นจริง บริษัทรถแท็กซี่หลายแห่งก็ใช้เทคโนโลยีการเรียกรถแบบเดียวกัน) ความแตกต่างพื้นฐานระหว่าง Uber และบริษัทรถแท็กซี่แบบดั้งเดิม คือ การระเบียบการทำงานในการดำเนินธุรกิจ คนขับรถของ Uber จัดหาพาหนะของตัวเอง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง (รวมถึง ค่าเสื่อมราคา ค่าเชื้อเพลิงและค่าบำรุงรักษา) และจะได้รับเงินจาก Uber แบบค่าโดยสารต่อเที่ยว (โดยไม่มีกำไรประกันรายได้รายชั่วโมงหรือรายวัน) โมเดลนี้ช่วยให้ Uber มีกำไรที่เหมาะสมจากการให้บริการรถแท็กซี่แต่ไม่มีเงินทุนที่เกี่ยวข้องกับการเป็นเจ้าของและการควบคุมยานพาหนะ การซื้อใบอนุญาตและค่าใช้จ่ายอื่นๆ การควบคุมการเรียกและส่งรถแท็กซี่จากส่วนกลางทำให้บริษัทมีอำนาจในการสร้างรายได้ การพัฒนารูปแบบธุรกิจใหม่นี้ขึ้นอยู่กับอำนาจของนายจ้างเอกชนที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในรูปแบบที่ช่วยเพิ่มผลกำไรของบริษัท ในขณะที่การบ่อนทำลายรายได้และความมั่นคงของคนงานที่ให้บริการ สรุปรูปแบบที่ช่วยเพิ่มผลกำไรของ Uber ที่มีต่อการทำงานแท็กซี่ไม่ควรถูกไม่ไขว่มาจากเทคโนโลยี ความแตกต่างระหว่างเทคโนโลยีแท็กซี่และลักษณะของความสัมพันธ์ในการจ้างงานจะปรากฏในธุรกิจดิจิทัลอื่น ๆ เช่นกัน

**102.** นายจ้างในสาขาขนส่งรูปแบบต่างๆ และในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทานยังคงพัฒนายุทธศาสตร์ใหม่สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ไม่ปลอดภัยในแบบทันเวลาพอดี “just-in-time” โดยไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงและภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการจ้างงานแบบเดิม ผลกระทบของความไม่แน่นอนเกิดขึ้นกระทบแรงงาน คนในครอบครัวและชุมชนในแบบต่างๆ: รายได้ที่ลดลงและมีความผันผวนมากขึ้นความเครียดในครอบครัวและความไร้เสถียรภาพ ความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน และสุขภาพที่แย่ง

103. แม้แต่ผู้ให้บริการระบบขนส่งสาธารณะที่กำลังทดลองใช้โมเดลการทำงานที่ไม่มั่นคง (รวมถึงกลุ่มที่ทำงานบนระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล) แท้จริงแล้วผู้นำทางการเมืองบางคนได้ยึดครองแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกในการแปรรูประบบขนส่งสาธารณะทั้งหมด เมืองหลายแห่งในสหรัฐฯ ได้ยกเลิกการขนส่งสาธารณะทั้งหมดซึ่งถูกแทนที่ด้วยระบบให้เงินอุดหนุนแก่ผู้อยู่อาศัยในการใช้บริการ Uber หรือบริการเรียกรถผ่านส่วนตัวอื่น ๆ อีกครั้งความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัล งานที่ไม่มั่นคงและการแปรรูปเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับระบบขนส่งสาธารณะที่มุ่งเน้นเป้าหมายของการให้บริการสาธารณะ (ไม่ใช่การลดต้นทุนและผลกำไรของเอกชน) เทคโนโลยีดิจิทัลแบบออนดีมานด์ (on demand) สามารถใช้ประโยชน์เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพและความยืดหยุ่นของบริการสาธารณะนี้ ในขณะที่ยังยึดค้ำมั่นในเรื่องความปลอดภัย งานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างในสาขาขนส่ง

104. การเปลี่ยนไปสู่รูปแบบที่ไม่ได้มาตรฐานและงานที่ไม่แน่นอนมีแนวโน้มที่จะดำเนินต่อไปในอีกหลายปีข้างหน้า หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงทิศทางกลยุทธ์ทางธุรกิจ ภาวะเศรษฐกิจมหภาค และกฎระเบียบด้านแรงงานที่สำคัญ

**“อูเบอร์ใช้หลักการควบคุมการทำงานและการผลิตโดยตรงในระดับที่สูงมาก ซึ่งขัดแย้งกับคำกล่าวอ้างว่าแรงงานของตนเป็นผู้ที่ ‘มีเสรี’ อย่างแท้จริง”**

**การเติบโตของงานที่ไม่มีความมั่นคงทำให้เกิดความท้าทายขั้นพื้นฐานต่อรูปแบบดั้งเดิมของการจ้างงาน - และวิธีการแบบดั้งเดิมสำหรับการควบคุมการทำงานและการประกันมาตรฐานขั้นต่ำ**

# การกำหนดรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

**105.** เราได้แย้งว่าภัยคุกคามต่อคุณภาพและความมั่นคงของงานในสาขาการขนส่งไม่ควรถูกเข้าใจว่าเป็นผลมาจากเทคโนโลยีเป็นหลัก ในความเป็นจริงการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง คนงาน รัฐบาล และหน่วยงานกำกับดูแล อีกทั้งสมดุลอำนาจของกลุ่มคนเหล่านี้ที่กำลังเปลี่ยนแปลงคือเหตุผลอธิบายทิศทางของการเปลี่ยนแปลง

**106.** เราสามารถต่อสู้เพื่อให้การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในแบบที่ไม่เป็นภัยต่อคนงานหรือสังคมในวงกว้างกว่านี้ซึ่งจำเป็นต้องมีเกณฑ์ที่แตกต่างเพื่อเป็นแนวทางของกระบวนการทั้งหมด แทนที่การเน้นมุ่งแคบไปมองแค่การลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไรสูงสุด และในทางกลับกันจะต้องใช้ความพยายามของขบวนการแรงงานที่เข้มแข็ง มุ่งเป้าหมายชัดเจนและมียุทธศาสตร์ ซึ่งมาจากฐานสมาชิก ปลังการรณรงค์และความสามารถในการมีอิทธิพลต่อนโยบายเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่สมดุลและเป็นประโยชน์ในภาคการขนส่งที่มีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง

**107.** มีหลักการหลายข้อที่เราควรปฏิบัติตามเพื่อให้คนงานได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ดังนี้:

- วางแผนการพัฒนาอย่างเป็นประชาธิปไตย ปัจจุบันนี้เศรษฐกิจของเราถูกควบคุมโดยกลุ่มบริษัทจำนวนน้อยที่สนใจผลประโยชน์ระยะสั้นที่นำเทคโนโลยีมาใช้โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในวงกว้าง เราจำเป็นต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองในเรื่องเศรษฐกิจเพื่อที่จะย้อนกระบวนการนี้
- เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นี้ เราจำเป็นต้องผลักดันให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยให้มากขึ้นในสถานที่ทำงานหนทางเดียว คือ การจัดการกับปัญหาทั้งในระดับสังคมและในที่ทำงานเท่านั้นที่แรงงานจะสามารถมั่นใจได้ว่าเทคโนโลยีถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของทุกคน
- เพื่อรับประกันว่าคนงานจะมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นโดยตรงในสิ่งที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ และในสถานที่

ทำงาน รูปแบบการเป็นเจ้าของที่เป็นธรรม คือ สิ่งที่เป็นเจ้าของที่ทำให้คนงานมีส่วนร่วมตัดสินใจว่าควรนำเทคโนโลยีรูปแบบไหนมาใช้งาน

- เพราะข้อมูลคือหัวใจของการวางแผน และข้อมูลคืออำนาจ คนงานควรมุ่งมั่นที่จะเป็นเจ้าของข้อมูลที่พวกเขาเป็นสร้าง เรื่องนี้ต้องใช้สหภาพแรงงานเป็นกลไกผลักดันกฎหมายแห่งชาติเกี่ยวกับข้อมูล และ
- การที่คนงานจะสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีได้นั้นพวกเขาต้องเข้าใจมันก่อน ซึ่งพวกเขาต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยี

**108.** เพื่อให้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดประโยชน์ต่อคนงาน เราต้องต่อสู้ในประเด็นต่อไปนี้:

## i) การอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายงาน:

มันชัดเจนว่างานบางตำแหน่งในสาขาขนส่งจะหายไปเนื่องจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ แต่ก็จะมีงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีใหม่เช่นกัน การตอบสนองต่อปัญหานี้ คือ การให้ความช่วยเหลือคนงานที่ต้องโยกย้ายให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ โดยการแจ้งเตือน การสนับสนุน และการเข้าถึงการฝึกอบรมและโครงการปรับตัว แรงงานหนุ่มสาวได้รับผลกระทบจากโลกการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เหมาะสมเพราะฉะนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการฝึกอบรมให้แรงงานหนุ่มสาว

## ii) การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเปรียบเทียบสำหรับทักษะและคุณสมบัติ:

งานที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ขั้นสูงในสาขาขนส่งต้องการคนงานที่มีทักษะใหม่มากมาย โดยเฉพาะคนงานหนุ่มสาวที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน การกำหนดและการควบคุมทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับงานบางตำแหน่งจะช่วยให้สามารถกำหนดกฎระเบียบได้ง่ายขึ้นรวมถึงระดับค่าจ้าง นายจ้าง

6 [เนื้อหาจาก MTWU ประเทศยูเครน](#)

และสหภาพแรงงานควรทำงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานด้านมาตรฐานเพื่อระบุและจัดทำรายการความต้องการสำหรับงานใหม่ การรับรองที่สามารถโอนได้จะช่วยให้คนงานและนายจ้างระบุและหาคนงานที่มีทักษะจำเป็นต่อการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติพร้อมทำงานในบริษัทอื่นและสาขาย่อยต่างๆ ได้ การเพิ่มการใช้พนักงานฝึกงานที่มีคุณภาพสูงในสาขาขนส่งเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญในการเตรียมพร้อมสำหรับความต้องการด้านทักษะใหม่ๆ

## iii) การอำนวยความสะดวกเพื่อการเกษียณที่คุ้มค่า:

อายุที่มากขึ้นของคนงานขนส่งหลายคนอาจเป็นข้อได้เปรียบในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนผ่าน การลดการจ้างงานส่วนหนึ่งอาจได้รับการจัดการโดยอนุญาตให้คนงานที่มีอายุมากที่ไม่เต็มใจหรือไม่สามารถฝึกอบรมหรือปรับตัวให้ออกจากงานได้ การเชื่อมสวัสดิการและแรงจูงใจในการเกษียณอายุก่อนกำหนดด้วยการสนับสนุนของรัฐบาลอาจช่วยบรรเทาการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเกษียณอายุสำหรับคนงานจำนวนมากและหลีกเลี่ยงการตกงานโดยไม่สมัครใจ

## iv) การเจรจาต่อรองด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี:

การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจะมีความเป็นไปได้มากขึ้นและประสบความสำเร็จมากขึ้นเมื่อทุกฝ่ายได้เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงว่าเจตนาในการเปลี่ยนแปลงและจัดการอย่างไร ในเรื่องนี้สหภาพแรงงานจำเป็นต้องเรียกร้องให้มีกระบวนการแบ่งปันข้อมูล การให้คำปรึกษาและการเจรจาเกี่ยวกับเทคโนโลยีตั้งแต่เริ่มมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ใหม่ๆ การหารือควรเกิดขึ้นภายในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับระยะเวลาขอบเขต และผลกระทบของการลงทุนด้านเทคโนโลยี คนงานควรแสดงความคิดเห็นตั้งแต่เนิ่นๆ เกี่ยวกับชนิดของเทคโนโลยีที่ควรได้รับการพัฒนา ควรนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ตรงไหน และการเปลี่ยนแปลงควรได้รับการจัดการอย่างไร การเจรจาต่อรองควรครอบคลุมประเด็นเทคโนโลยีใหม่และการประยุกต์ใช้งาน เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ลงความเห็นพ้องเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

## v) การป้องกันมาตรฐานและสิทธิประโยชน์:

ความไม่มั่นคงของงานที่กำลังเพิ่มขึ้นและการขยายตัวของ

การจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่มีความแน่นอนสร้างการทำลายในเรื่องมาตรฐานของคุณภาพงาน สิทธิประโยชน์และเงินชดเชย- ค่อนข้างชัดเจนว่าเป็นผลกระทบจากเทคโนโลยีใหม่ และสิ่งเหล่านี้กำลังทำลายคนงาน คนงานขนส่งและสหภาพแรงงานต้องต่อสู้เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างงานจะได้มาตรฐานสากลและสิทธิประโยชน์ไม่ถูกลิดรอน - รวมถึงการจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐาน เป็นอิสระ และการจ้างงานแพลตฟอร์ม และเราต้องรณรงค์เพื่อให้เกิดนโยบายและเครื่องมือทางกฎระเบียบต่างๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อให้ได้เรื่องมาตรฐานและสิทธิประโยชน์ในระดับเท่าเทียมกัน

## vi) การป้องกันการจ้างงานตนเองเท็จ:

แพลตฟอร์มดิจิทัลและระบบดิจิทัลจำนวนมากที่สัญญาว่าจ้างผู้รับเหมาช่วงในรูปแบบ “การจ้างงานตนเอง” แต่ในทางปฏิบัติกลับใช้รูปแบบการจ้างงานแบบดั้งเดิม ความสัมพันธ์ในการจ้างงานเท็จเหล่านี้ต้องไม่เกิดขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงข้อบังคับของรัฐบาลหรือภาระหน้าที่ด้านภาษีโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

## vii) ป้องกันการเอาเปรียบทางเทคโนโลยี:

หากตกไปอยู่ในมือคนไม่ดีเทคโนโลยีดิจิทัลจะสร้างสภาพการทำงานที่เลวร้ายได้ หากไม่มีกฎหมายแรงงานที่เหมาะสม ข้อมูลดิจิทัลและความเป็นส่วนตัว นายจ้างสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มกระบวนการผลิตและกำหนดให้มีการเฝ้าระวังคนงานที่เข้มงวดมากขึ้น ส่งผลทางลบต่อสุขภาพ (รวมถึงสุขภาพจิตด้วย) ความปลอดภัย และศักดิ์ศรี การรณรงค์เพื่อป้องกันและเฝ้าระวังการล่วงละเมิดและล่วงล้ำความเป็นส่วนตัวจากการตรวจสอบและสอดส่อง และเพื่อป้องกันแรงงานจาก “การลงโทษแบบดิจิทัล” (และการปกป้องกระบวนการกำกับดูแลและระเบียบวินัย) จะเพิ่มลำดับความสำคัญขึ้นเนื่องจากการใช้เทคโนโลยีการตรวจสอบและเพิ่มความรวดเร็วขยายตัว

## viii) การลดชั่วโมงการทำงาน:

ผลิตผลจากแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นรากฐานในการลดชั่วโมงการทำงาน เวลาทำงานที่สั้นลง การแบ่งปันกันอย่างกว้างขวางสามารถชดเชยผลกระทบจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างน้อยหนึ่งอย่าง ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทำงาน- และสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในเวลา



# บทสรุป: สหภาพแรงงาน ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

เดียวกัน (เนื่องจากเวลาว่างอาจเป็นวิธีที่ก่อให้เกิดมลพิษน้อยกว่าในการจับประโยชน์ของกำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้น) ชั่วโมงทำงานตลอดชั่วชีวิตสามารถลดลงได้หลายทาง เช่น เวลารวมสำหรับทำงานในแต่ละวัน หรือแต่ละสัปดาห์สั้นลง ขยายจำนวนวันหยุดประจำปีและวันลาพักผ่อน การเข้าถึง วันลาเพื่อการศึกษา การเลี้ยงดูเด็ก ความรับผิดชอบในการดูแลและเหตุการณ์ในชีวิตอื่น ๆ และเกษียณอายุก่อนกำหนด ทั้งหมดเป็นเป้าหมายที่คุ้มค่าสำหรับขบวนการแรงงาน

**109.** งานจะได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นในหลายปีที่กำลังจะมาถึง แต่เทคโนโลยีสามารถถูกควบคุมได้ แม้จะไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อการทำงานได้ ทิศทางของเทคโนโลยีใหม่สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและความสนใจของผู้ลงทุนและจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่เคยมีความเป็นกลางและถูกโต้แย้งเสมอ เทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้ในที่ทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับผลการอภิปราย การเจรจาต่อรอง และการต่อสู้

**110.** เราไม่ยอมรับข้ออ้างของนายจ้างและรัฐบาลที่กล่าวว่าเมื่อใช้เทคโนโลยีก็จำเป็นต้องให้คนงานเสียสละบางอย่าง ปัญหาเกิดมาจากความเหลื่อมล้ำของการกระจายตัวไม่ใช่เกิดจากการผลิต เทคโนโลยีควรเปิดโอกาสให้เรามีชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยความปลอดภัยมากขึ้น รายได้ที่สูงขึ้น และการมีเวลาว่างมากขึ้น เทคโนโลยีอาจถูกนำไปใช้ในรูปแบบที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตของคนจำนวนมาก (รวมทั้งคนงาน) แต่การใช้งานเหล่านั้นสะท้อนทางเลือกของสังคมที่มีการคำนวณไว้แล้ว

**111.** มันเป็นไปได้ที่จะคาดการณ์ผลกระทบของเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติต่อการเรียกร้องของแรงงาน งานบางอย่างจะหายไป งานหลายอย่างจะเปลี่ยนไป และงานบางอย่างจะถูกสร้างขึ้นใหม่ ไม่มีเหตุผลที่จะคาดหวัง “สมดุล” ระหว่างตัวเลขจำนวนงานที่หายไปกับงานที่เกิดขึ้นใหม่

และไม่มีเหตุผลที่จะคาดหวังว่าตลาดแรงงานที่มีทั้งการลดกฎข้อบังคับและการแข่งขันจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าคนงานที่ถูกย้ายจะได้รับการมอบหมายตำแหน่งงานที่ดีอื่นๆ

**112.** ประวัติศาสตร์ชี้ให้เห็นว่าไม่ใช่ตัวเทคโนโลยีที่สร้างปัญหา การว่างงานครั้งใหญ่ แต่การว่างงานเป็นผลโดยตรงที่เกิดจากการตัดสินใจทางสังคมและการเมือง บริบททางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพิจารณาว่ามันจะมาช่วยส่งเสริมชีวิตของคนทำงานหรือจะถูกนำมาใช้เพื่อบ่อนทำลายโครงสร้างเศรษฐกิจถูกจัดเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมหรือ การแบ่งปันสินค้าในสังคมเป็นธรรมหรือไม่? นโยบายที่ออกมาให้ความสำคัญแก่การลดการว่างงานให้น้อยที่สุดหรือไม่? กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานบังคับให้นายจ้างต้องเจรจาประเด็นระยะเวลา กระบวนการผลกระทบ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับคนงานหรือไม่? กฎหมายปกป้องแรงงานจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม รวมถึงการเฝ้าระวังและการตรวจสอบที่ล่วงล้ำความเป็นส่วนตัวเกินไป การเพิ่มงานในรูปแบบต่างๆ และการปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่?

**113.** คนงานต้องมีพลัง - ในสถานที่ทำงาน ในอุตสาหกรรมที่พวกเขาทำงานอยู่ และในสังคมโดยรวม - เพื่อการมีส่วนร่วมในการอภิปรายที่มีประโยชน์และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ให้กับคนงานและลดค่าใช้จ่าย ในการที่คนงานจะมีพลังเราต้องสร้างสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง สร้างพันธมิตรกับกระบวนกรทางการเมืองที่มีความเป็นมิตร และยืนหยัดเพื่อการการปฏิรูปประชาธิปไตยที่คนทั่วไปสามารถมีส่วนร่วมและขยายมาถึงในที่ทำงาน เราต้องต่อสู้เพื่อโครงสร้างการเป็นเจ้าของที่เป็นธรรมกว่านี้ และเราต้องเผชิญหน้ากับนักการเมืองประชานิยมผู้นิยมขวา

## “บริบททางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพิจารณาว่า มันจะมาช่วยส่งเสริมชีวิตของคนทำงานหรือไม่จะถูกนำมาใช้เพื่อบ่อนทำลาย”

**114.** การเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่างที่กำลังส่งผลกระทบต่อ งานในสาขาขนส่งในปัจจุบันไม่ได้เป็นผลมาจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่มันสะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงลบในการจัดระเบียบการทำงานและความสัมพันธ์การจ้างงาน มันชัดเจนมากในกรณีของงานแพลตฟอร์มดิจิทัลและความเชื่อมโยงที่มีต่อการเติบโตของงานที่ไม่มีความมั่นคง งานอิสระแบบ “กิ๊ก” และรูปแบบอื่นๆ ของงานที่ไม่มีความมั่นคง บริบททางกฎหมายและการเมืองเปิดทางให้บริษัทใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อทำลายความมั่นคงของงาน เสถียรภาพ และเงินค่าตอบแทน และโยนความเสี่ยงและต้นทุนมาให้คนงานรับผิดชอบ นี่ไม่ใช่ผลจาก “เทคโนโลยี” สิ่งสำคัญมาก คือ คนงานและสหภาพแรงงานต้องเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างเทคโนโลยี และการจัดระเบียบการทำงาน เพื่อเราจะได้สามารถวางยุทธศาสตร์และเลือกจัดลำดับความสำคัญสำหรับการรณรงค์และการต่อสู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**115.** เทคโนโลยีใหม่เป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญที่ ขบวนการแรงงานทั่วโลกในปัจจุบันกำลังเผชิญ ความท้าทายแต่ละอย่าง: เทคโนโลยีใหม่ กฎการค้าและการเติบโตขึ้นของกลุ่มประชานิยมฝั่งขวา สามารถเอาชนะได้แต่พวกเขาต้องการให้เราเปลี่ยน สหภาพแรงงานต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านเศรษฐกิจและการเมืองใหม่ ๆ ของโลก สหภาพแรงงานต้องต่อต้านและเอาชนะลัทธิเสรีนิยมใหม่ในระบบเศรษฐกิจของประเทศและในข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ เราต้องต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยที่คนสามารถมีส่วนร่วมมากขึ้นที่ซึ่งเราสามารถใช้อิทธิพลของเราได้ และเราควรใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้เราทำเช่นนั้น

**116.** เราสามารถรณรงค์อย่างหนักเพื่อสิทธิในการแสดงความคิดเห็นว่าเศรษฐกิจควรมีโครงสร้างอย่างไร เทคโนโลยีควรถูกบริหารจัดการอย่างไร เพื่อปกป้องมาตรฐานแรงงานในด้านนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมองค์กร เพื่อลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนงาน เพื่อป้องกันการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้เราจะต้องมีขบวนการแรงงานที่ประสบความสำเร็จทั้งสามทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานของ ITF: การเพิ่มจำนวนและการมีส่วนร่วมของสมาชิก การรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม และการส่งอิทธิพลต่อนโยบายระดับภูมิภาคและระดับสากล

# ยุทธศาสตร์ ของเรา

เป็นเวลา 4 ปีนับจากการประชุมใหญ่ที่กรุงโซเฟีย  
ขณะนี้ ITF พร้อมทั้งจะนิยามยุทธศาสตร์ของเรา  
เพื่อตอบสนองความท้าทายที่สำคัญ

## ยุทธศาสตร์สากลของ ITF

วิสัยทัศน์

### คนงานขนส่งกำลังสร้างพลัง

ทิศทางยุทธศาสตร์

การเพิ่มจำนวนและการมีส่วนร่วม  
ของสมาชิก

การรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม

การส่งอิทธิพลต่อนโยบายระดับ  
สากลและภูมิภาค

ประเด็นที่ให้ความสำคัญ

สมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่  
ไปป์ไลน์การรณรงค์  
การเติบโตของสาขาขนส่ง  
แรงงานนอกระบบ สตรี หนุ่มสาว

การสร้างแบบอย่าง  
ความเป็นผู้นำของสมาชิก  
การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี  
เครื่องมือดิจิทัล

นโยบายการค้า  
การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี  
มาตรฐานแรงงาน

สาขา/ประเด็นที่กำหนดให้มีการเติบโต

การบิน

โครงการรณรงค์ FOC

นายจ้างด้านเทคโนโลยี

เอเชียแปซิฟิก

ยุทธศาสตร์สำคัญ - การทำงานโดยอิง 4 ยุทธศาสตร์

การสร้างความเข้มแข็งให้อับ  
และเส้นทางสำคัญ

การส่งอิทธิพลต่อผู้เล่นหลัก  
ของอุตสาหกรรม

การเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลง  
ทางภูมิศาสตร์

การกำหนดรูปแบบ  
เทคโนโลยี

### กรอบยุทธศาสตร์

**117.** เป็นเวลา 4 ปีนับจากการประชุมใหญ่ที่กรุงโซเฟีย  
ขณะนี้ ITF พร้อมทั้งจะนิยามยุทธศาสตร์ของเราเพื่อตอบสนอง  
ความท้าทายที่สำคัญ ที่ประชุมใหญ่ ณ กรุงโซเฟียได้รับรอง  
ยุทธศาสตร์ 4 ข้อเพื่อเป็นพื้นฐานในการให้ความสำคัญต่อ  
การทำงานของ ITF ยุทธศาสตร์นี้ถูกนำไปปฏิบัติและประสบ  
ความสำเร็จในรูปแบบการรณรงค์และโครงการในสาขา  
ภูมิภาค และแผนงานต่างๆ และเห็นการเติบโตโดยรวมของ  
ITF ผ่านตัวเลขสมาชิกที่ประกาศออกมา ITF มีอิทธิพลมาก  
ขึ้นเรื่อยๆ และจากความท้าทายที่เราต้องเผชิญเราต้อง  
สร้างผลงานต่อยอดจากผลสำเร็จจากกรุงโซเฟีย

**118.** การประชุมใหญ่ที่สิงคโปร์จะปรับกรอบยุทธศาสตร์  
ให้ละเอียดยิ่งขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการแก้ปัญหาความ  
ท้าทายที่สำคัญ

**119.** นี่เป็นกรอบยุทธศาสตร์สากลของ ITF สำหรับการ  
ทำงานในช่วงระหว่างการประชุมใหญ่ สาขา ภูมิภาคและ  
แผนงานของเราจะใช้กรอบการทำงานนี้เพื่อปรับการทำงาน  
เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานจะสอดคล้องกันทั่วทั้ง ITF

### วัตถุประสงค์

**120.** วัตถุประสงค์ของเราชัดเจน: คนงานขนส่งกำลังสร้างพลัง  
วัตถุประสงค์นี้จะกำหนดทุกอย่างที่เราจะทำ เป็นจุดสำคัญ  
ของงานของเรา

## ทิศทางยุทธศาสตร์

**121.** เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เราจำเป็นต้องเน้นการป้อนทรัพยากรให้แก่ยุทธศาสตร์เลือกมาแล้วเพื่อสะท้อนวิถีทางที่เป็นเลิศในการสร้างพลังของคนงานขนส่ง ทิศทางยุทธศาสตร์ 3 ข้อถูกพัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยประสบการณ์ตั้งแต่การประชุมใหญ่ที่โซเฟียโดยทำการสำรวจประสบการณ์ของผู้นำของ ITF และสมาชิก:

### การเพิ่มจำนวนและการมีส่วนร่วมของสมาชิก

**122.** สหภาพแรงงานสมาชิกของเรามุ่งเน้นการเพิ่มจำนวนสมาชิก ITF มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานสมาชิกเพื่อเพิ่มสมาชิก และเป็นสมาชิกของ ITF นั้นเอง นอกจากนี้เรายังต้องการร่วมงานกับสหภาพแรงงานสมาชิกเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมรณรงค์ของสหภาพแรงงาน กิจกรรมแสดงความสมานฉันท์ และด้านอื่นๆของสหภาพแรงงาน

### รณรงค์อย่างมีนวัตกรรม

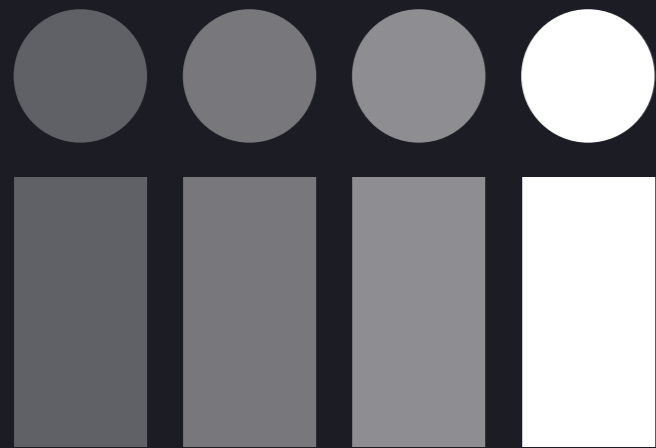
**123.** นับตั้งแต่การประชุมใหญ่ที่กรุงโซเฟีย เราได้ให้คำมั่นว่าจะจัดสรรทรัพยากรเพื่อการรณรงค์เพื่อชัยชนะ ซึ่งเป็นการรณรงค์นำโดย ITF และ นำโดยสหภาพแรงงานสมาชิก เรากำลังทดลองใช้ยุทธศาสตร์การรณรงค์ใหม่ เทคนิคและทรัพยากรที่เราสามารถแบ่งปันกับสหภาพแรงงานสมาชิกของเราได้

### การส่งอิทธิพลต่อนโยบายระดับภูมิภาคและระดับสากล

**124.** กฎระเบียบและกรอบนโยบายสากลและระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อคนงานขนส่งทั้งทางตรงและทางอ้อม สหภาพแรงงานสมาชิกบอกเราว่าพวกเขาต้องการการสนับสนุนและความช่วยเหลือในระดับสากลและระดับภูมิภาคเพื่อเผชิญหน้ากับความท้าทายด้านกฎระเบียบและนโยบายเหล่านี้



**“เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เราจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างรอบคอบ ให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เพื่อสะท้อนวิธีการทำงานที่เป็นเลิศในการสร้างพลังของคนงานขนส่ง”**



## การเพิ่มจำนวน และการมีส่วนร่วม ของสมาชิก

## เป้าหมาย

### 125. เมื่อถึงประชุมใหญ่ครั้งต่อไป เราจะ:

- เพิ่มจำนวนสมาชิกของ ITF อีก 10% - โดย 5% จะมาจากสหภาพแรงงานสมาชิกปัจจุบัน
- ให้จากสหภาพแรงงานสมาชิกของ ITF มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับการรณรงค์และการส่งเสริมสมานฉันท์
- พัฒนาโมเดลการจัดตั้งสำหรับคนงานแพลตฟอร์มและนำมาใช้ในโครงการรณรงค์อย่างน้อย 3 โครงการ
- เพิ่มความยั่งยืนของสหภาพแรงงาน - รวมถึงผ่านการควบรวม - ในประเทศ / สาขา ที่ถูกจัดลำดับความสำคัญ
- มั่นใจว่าสหภาพแรงงานของ ITF จะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายในสาขาและผลกระทบที่จะมีต่อคนงาน

## ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

**126.** เราจะทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานสมาชิกที่มีอยู่ และที่จะสมัครเข้ามาใหม่เพื่อช่วยให้พวกเขาเติบโตขึ้น ใช้การรณรงค์ของ ITF และของสหภาพแรงงานสมาชิกเป็นพื้นฐานสำหรับการขยายจำนวนสมาชิก เราเน้นการเติบโตในสาขาขนส่ง และทำงานมากขึ้นในสาขาแรงงานนอกระบบ และคนงานขนส่งสตรีและหนุ่มสาว

**127.** ในการเพิ่มสมาชิกและการมีส่วนร่วมของสมาชิก เราจะเน้นในประเด็น:

- สหภาพแรงงานที่มีความสำคัญต่อโครงการรณรงค์สำคัญในปัจจุบัน หรือในอนาคต
- ประเทศที่มีการเติบโตของอุตสาหกรรมขนส่งสูง / จำนวนสมาชิกต่ำ ประเทศที่จะมีระบบเศรษฐกิจขนาดใหญ่ในอนาคต และโลจิสติกส์ในรัฐเมือง

- สหภาพแรงงานที่มีศักยภาพในการเพิ่มสมาชิกที่เป็นแรงงานหนุ่มสาว และ/หรือแรงงานสตรี
- สหภาพแรงงานที่มีศักยภาพที่อยู่ในสาขาที่ถูกกำหนดสำหรับการขยายตัว (ตัวอย่างด้านล่าง)
- สหภาพแรงงานที่มีโมเดลการจัดตั้งอย่างสร้างสรรค์ เช่น สำหรับแรงงานนอกระบบ นายจ้างบริษัท เทคโนโลยี



## การรณรงค์ อย่างมีนวัตกรรม

## เป้าหมาย

### 128. เมื่อถึงประชุมใหญ่ครั้งต่อไป เราจะ:

- ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมด้วยการรณรงค์สำคัญของ ITF อย่างน้อย 3 โครงการ ได้แก่ ผู้นำด้านเทคโนโลยีหรือนายจ้างอย่างน้อยหนึ่งราย และผู้เล่นในอุตสาหกรรมการบินชั้นนำอย่างน้อยหนึ่งราย
- พัฒนาโครงการรณรงค์เพื่อสร้างขีดความสามารถความเป็นผู้นำในสมาชิกระดับภูมิภาคหลัก
- พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครื่องมือในการรณรงค์แบบดิจิทัล
- ก่อตั้ง ITF ให้เป็นศูนย์กลางการรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม

## ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

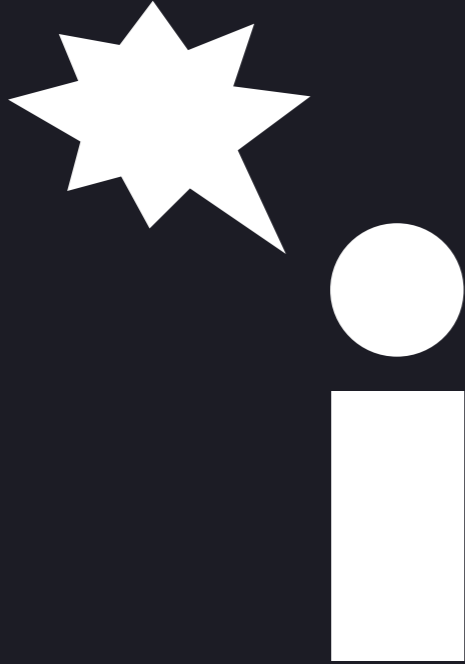
**129.** เราจะชนะในการรณรงค์เพื่อกำหนดสิทธิสำหรับแรงงานในสาขาขนส่งระดับสากล ระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่น เราจะสนับสนุนสหภาพแรงงานสมาชิกในการรณรงค์ผ่านโครงการรณรงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพและความเป็นผู้นำ เราจะได้รับชัยชนะในการรณรงค์ระบบอัตโนมัติซึ่งเป็นพื้นที่ใหม่ เช่น คนงานแพลตฟอร์ม พร้อมทั้งพัฒนา ใช้ และแบ่งปันเครื่องมือรณรงค์ดิจิทัลใหม่ๆ

**130.** ในการรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม เราจะเน้นในประเด็น:

- นำการทำงานอย่างสร้างสรรค์มาใช้ ในการรณรงค์ระดับสากลของ ITF และ/หรือ ในโครงการรณรงค์ของสหภาพแรงงานสมาชิก
- รักษาผลประโยชน์ให้กับคนงานด้วยการกำหนดลำดับความสำคัญในระดับอุตสาหกรรม (เช่น การทำทนายโมเดลธุรกิจ)
- พัฒนาขีดความสามารถความเป็นผู้นำในการรณรงค์

และการมีส่วนร่วมระหว่างสหภาพแรงงานสมาชิก

- ค้นหาการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระดับสากล ภูมิภาคและระดับท้องถิ่น
  - การสูญเสียงานจากการที่แรงงานถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี
  - หลักการพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในสถานที่ทำงาน
- เป็นผู้นำกระบวนการสหภาพแรงงานในด้านการใช้เทคโนโลยี – การใช้งานและการพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลสำหรับการรณรงค์อย่างสร้างสรรค์ของสหภาพแรงงาน
- ร่วมทำงานกับสหภาพแรงงานสากลต่างๆ ในเรื่องงานแพลตฟอร์มและเทคโนโลยี



## การส่งอิทธิพล ต่อนโยบายระดับภูมิภาค และระดับสากล

## เป้าหมาย

### 131. เมื่อถึงประชุมใหญ่ครั้งต่อไป เราจะ:

- สร้างความเข้มแข็งให้ ITF เพื่อเป็นเสียงระดับโลกที่น่าเชื่อถือ
- ยกกระดับชื่อเสียงของเราในสาขาการเดินเรือพาณิชย์เพื่อเพิ่มอิทธิพลของเราในด้านอื่นๆ ของห่วงโซ่อุปทาน
- รณรงค์เพื่อให้ได้มาตรฐานสากลที่เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานในโซ่อุปทานเพื่อการเข้าถึงสิทธิแรงงานและบีบให้นายจ้างเชิงเศรษฐกิจเกิดความรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานจะได้รับสิทธิดังกล่าว
- กัดดันรัฐบาลระดับประเทศผ่านสมาชิกในประเด็นที่กระทบแรงงานและสภาพแรงงาน

## ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

**132.** การทำงานเพื่อกีดกันนโยบายทั้งระดับสากลและระดับภูมิภาค เราจะต้องเน้นการแทรกแซงเพื่อส่งเสริมมาตรฐานกฎระเบียบที่สูงขึ้นสำหรับแรงงานในสาขาต่อไปนี้:

- นโยบายและข้อตกลงทางการค้า (เช่น TiSA )
- นโยบายและการตัดสินใจลงทุน
- การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (เช่น ILO สภาเศรษฐกิจโลก – WEF) รวมถึงกรอบการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม และหลักการพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในสถานที่ทำงาน
- มาตรฐานแรงงานสากล (เช่น ILO องค์การการเดินเรือ

ระหว่างประเทศ – IMO องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ - OECD องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ - ICAO)

## สาขา/ประเด็นที่มีการกำหนดให้มีการขยายตัว

**133.** ในขณะที่การรณรงค์และการจัดตั้งที่เราสนับสนุนสมาชิกจะเป็นระดับสากล เรายังได้กำหนดสาขาเฉพาะสำหรับการขยายตัว สาขาที่มีศักยภาพสูงสุดสำหรับการจัดตั้งและการรณรงค์โดยสหภาพแรงงานขนส่ง

**134. สาขา/ประเด็นที่เรากำหนดไว้ได้แก่:**

### การบิน

**135.** งานวิจัยแสดงให้เห็นการเติบโตอย่างรวดเร็วของสาขาการบิน – ไม่ใช่เพียงแคในหลายปีที่ผ่านมาแต่จะเติบโตต่อไปในอนาคต สาขาการบินมีความซับซ้อนมากเนื่องจากมีองค์ประกอบหลายอย่าง - สายการบินต้นทุนต่ำ สนามบิน สายการบินแบบเดิม สายการบินจากตะวันออกกลาง บริการในสนามบิน สินค้า การจ้างเหมา ซึ่งรวมถึงการเช่าแรงงานด้วย การจ้างงานในสาขาการบินและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบินคาดว่าจะขยายตัวในทุกภูมิภาค นายจ้างหลายรายยังไม่มีการจัดตั้ง หากเราต้องการสร้างอำนาจให้แก่คนงานในสาขาขนส่งเราต้องจัดตั้งสาขานี้ให้ได้ และเราจะมีสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

### โครงการรณรงค์ FOC

**136.** โครงการรณรงค์นี้เกิดขึ้นมาหลายปีแล้ว การที่เราสามารถมั่นใจว่าพลังของแรงงานขนส่งในสาขาการเดินเรือพาณิชย์ซึ่งแสดงออกมาในรูปการปรับปรุงอัตราค่าจ้างที่ได้มาผ่านการเจรจาต่อรอง ความปลอดภัย และเงื่อนไขและสภาพการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกำหนดโดยอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานเรือพาณิชย์เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ในขณะที่ระบบอัตโนมัติกำลังเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบหลายอย่างของการขนส่งสินค้า ความจำเป็นที่ขาดไม่ได้ของโครงการรณรงค์นี้ยังคงเป็นพื้นฐานสำหรับการเติบโตของสาขาการเดินเรือพาณิชย์

### ระบบอัตโนมัติ / เทคโนโลยี

**137.** งานในสาขาขนส่งมีการเติบโตอย่างรวดเร็วและยังคงเติบโตอยู่และงานที่จะได้รับผลกระทบตรง หรือ ถูกกระทบจากการใช้เทคโนโลยีใหม่และระบบอัตโนมัติ คนงานเหล่านี้จำเป็นต้องถูกจัดตั้งไม่ว่ารูปแบบการจ้างงานจะเป็นแบบไหนก็ตาม เราต้องมีวิธีการคิดแบบใหม่สำหรับการทำงานจัดตั้งและการรณรงค์ สหภาพแรงงานอาจจำเป็นต้องพิจารณา รูปแบบการดำเนินงานสหภาพแรงงานแบบใหม่ๆ

### เอเชียแปซิฟิก

**138.** ตามที่ได้มีการกล่าวไว้ที่การประชุมใหญ่ ณ กรุงโซลเพื่อภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีความท้าทายอย่างมากสำหรับสหภาพแรงงาน แต่ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสที่ดีสำหรับการเติบโต เราต้องเน้นการเติบโตของภูมิภาคนี้ต่อไปในอีกหลายปี

## ยุทธศาสตร์สำคัญ

**139.** ที่กรุงโซลเพีย เราได้ตัดสินใจที่จะเน้นการทำงานโดยใช้ 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ (4 คัมโยก)

**140.** ยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ได้รับการแก้ไขตามความเห็นร่วมกันของเราตั้งแต่การประชุมใหญ่ครั้งที่แล้ว เราคงยุทธศาสตร์เดิมไว้ 3 ข้อ และ เพิ่มยุทธศาสตร์ใหม่ 1 ข้อ (การมีส่วนร่วมของสมาชิกจำนวนมาก) - การกำหนดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

**141.** ยุทธศาสตร์ใหม่นี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับระบบอัตโนมัติ / เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและไม่เพียงแค่นายจ้างเท่านั้นดังที่เกิดอยู่ในปัจจุบัน ITF จำเป็นต้องใช้ยุทธศาสตร์นี้เพื่อให้มั่นใจว่าสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิก ITF และสมาชิกของสหภาพแรงงานจะได้รับประโยชน์จากระบบอัตโนมัติ

**142.** ยุทธศาสตร์ 4 ข้อของเราคือ:

- **การสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงานในอับและเส้นทางขนส่งหลักต่างๆ**
- **การส่งอิทธิพลต่อผู้เล่นหลักในอุตสาหกรรม**
- **การเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์**
- **การกำหนดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี**

143. เพื่อสนับสนุนและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ใหม่ ลำดับความสำคัญตามสาขา ภูมิภาค และแผนก (SRD) สำหรับช่วงเวลาระหว่างการประชุมใหญ่ครั้งต่อไปจะถูกเสนอในการประชุมสาขาในที่ประชุมใหญ่ในสิงคโปร์:

สาขา / ภูมิภาค / แผนก	เพิ่มจำนวนสมาชิกและการมีส่วนร่วม	การรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม	นโยบายระดับสากลและภูมิภาค
คนงานขนถ่ายสินค้าในท่าเรือ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมรณรงค์การจัดตั้งในโปแลนด์ให้เสร็จสมบูรณ์</li> <li>ชนะได้ CBA ในท่าเรือหลักในตุรกี</li> <li>พัฒนาและดำเนินการรณรงค์จัดตั้งในฮับหลักอื่นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษามาตรฐานขั้นต่ำสากลใน DP World</li> <li>รักษามาตรฐานขั้นต่ำ APMT RFA ในโลกอาหรับและละตินอเมริกา</li> <li>ยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนสมาชิกเพื่อบรรลุข้อตกลงว่าด้วยเรื่องระบบอัตโนมัติ</li> <li>บังคับใช้มาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่สูงขึ้นโดยใช้การรณรงค์เป็นเครื่องมือ</li> <li>การดำเนินการและการบังคับใช้ “ข้อตกลงคนงานขนถ่ายสินค้า” ของ ITF</li> </ul>
ลูกเรือเดินทะเล	<ul style="list-style-type: none"> <li>การส่งเสริมและดูแลแรงงานสตรีและลูกเรือหนุ่มสาว</li> <li>การลงทุนเพื่อเพิ่มทักษะการเดินเรือและความก้าวหน้าของอาชีพของลูกเรือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สุขภาพจิตของลูกเรือเดินทะเล</li> <li>การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการความปลอดภัยลูกเรือบนเรือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งอิทธิพลต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยใช้แนวทางปฏิบัติที่เข้มงวด</li> <li>มาตรฐานการทำงานและความปลอดภัยขั้นสูงที่ ILO และ IMO</li> </ul>
แผนกพิเศษสำหรับลูกเรือเดินทะเล	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามนโยบาย Mexico City อย่างเต็มที่และเพิ่มกิจกรรมในสายเรือสำราญ รวมถึงสถานีน้ำมันและก๊าซ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มจำนวนเรือภายใต้ข้อตกลง ITF และปรับปรุงมาตรฐานสำหรับลูกเรือเดินทะเลผ่านการเจรจาต่อรอง IBF กัดดันห่วงโซ่อุปทานเรือพาณิชย์ และบริษัทเป้าหมาย โดยการนำของกองตรวจ ITF ทั่วโลก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและบังคับใช้กฎการขนส่งระหว่าง 2 จุดในประเทศเดียวกัน</li> <li>การเจรจาทางสังคมกับกลุ่มบริษัทขนส่งข้ามชาติ</li> <li>ยกระดับเรื่องสุขภาพและสุขภาวะให้กับลูกเรือโดยการเพิ่มเนื้อหาเข้าในหลักสูตรของสถาบันการเดินเรือและผ่านการเจรจากับนายจ้าง</li> </ul>
ประมง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ก่อตั้งและสร้างการยอมรับให้สหภาพแรงงานประมงเพื่อทำการจัดตั้ง / เป็นผู้แทนชาวประมงชาวไทยและแรงงานต่างชาติในประเทศไทย</li> <li>จัดตั้งแรงงานต่างชาติที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมประมงไอร์แลนด์ 35%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งการคุ้มครองสำหรับการทำประมงในเขตเศรษฐกิจจำเพาะ (EEZ) และสำหรับลูกเรือประมงต่างชาติผ่านโครงการต่างๆ ของประเทศ</li> <li>จัดตั้ง ITF เพื่อเป็นตัวแทนชาวประมงในกลุ่มผู้ส่งออกปลาทั่วโลก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188</li> </ul>

# การจัดลำดับความสำคัญของเรา

การจัดลำดับความสำคัญในระดับสาขา แรงงานสตรี  
แรงงานหนุ่มสาว และในระดับภูมิภาค



สาขา / ภูมิภาค / แขนง	เพิ่มจำนวนสมาชิกและการมีส่วนร่วม	การรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม	นโยบายระดับสากลและภูมิภาค
ขนส่งในแม่น้ำลำคลอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างเครือข่ายเรือลากจูงเพื่อทำแมปปิง การจัดตั้ง และการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การรณรงค์หากรอบข้อตกลงกับผู้ประกอบการเรือล่องแม่น้ำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศของกฎระเบียบด้านสุขภาพและความปลอดภัยในประเทศที่ยังไม่มีโมเดล</li> </ul>
การบินพลเรือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งในสนามบินที่เป็นอันดับสำคัญ และแบ่งปันเทคนิคการจัดตั้งที่ใช้งานได้ผลดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทำทนายการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมจากสายการบินที่ไม่มีสภาพแรงงานผ่านการจัดตั้งของสหภาพแรงงานและการรณรงค์ที่ทำทนายการให้ทุนสนับสนุนที่ไม่เป็นธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมระเบียบข้อบังคับที่ดีของการบินทั่วโลกผ่านเสียงที่เข้มแข็งที่ ICAO เพื่อปกป้องกฎระเบียบของชาติต่อต้านการทุบตลาดและ FOC และส่งเสริมการฝึกอบรมสำหรับพนักงานการบินหนุ่มสาว</li> </ul>
รถไฟ	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงานและจัดตั้งคนงานในกิจการรถไฟที่ถูกปรับโครงสร้างและถูกแปรรูปแล้ว</li> <li>สร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงานในกลุ่มประเทศเครือรัฐเอกราช (CIS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สู้กับการแปรรูปผ่านยุทธศาสตร์การรณรงค์ที่หลากหลาย รวมถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วจากกลุ่มมิตรสหาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กีดกันผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยใช้แนวปฏิบัติที่เข้มงวด</li> <li>ปกป้องรถไฟให้รัฐเป็นเจ้าของ</li> </ul>
ขนส่งทางถนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งในเส้นทางหลักที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และจัดแรงงานหนุ่มสาว โดยในแรงงานหนุ่มสาวเน้นจัดตั้งแรงงานในงานงานแพลตฟอร์มและแรงงานที่ไม่มีความมั่นคง</li> <li>ประสานงานการทำงานในกลุ่มบริษัทข้ามชาติและกลุ่มร้านขายปลีกขนาดใหญ่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทานและ 'อัตราค่าแรงที่ปลอดภัย' เพื่อให้เกิด "การทำงานในท้องถิ่นสำหรับสภาพท้องถิ่น" ความเป็นกลางของนายจ้างและสิทธิในการจัดตั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษา CBA ที่มีผลบังคับใช้ข้ามชาติสำหรับงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทาน</li> </ul>
บริการท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>ให้สหภาพแรงงานการท่องเที่ยวในสนามบินมีส่วนร่วมในโครงการจัดตั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขยายความร่วมมือในระดับสากล รวมทั้งคณะกรรมการประสานงานสหภาพแรงงานแห่งสหภาพยุโรป (European Trade Union Liaison Committee) ด้านการท่องเที่ยวและ สหภาพ</li> <li>แรงงานสากลอื่นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมการใช้หลักเกณฑ์ของลูกเรือ ICAO ในการฝึกอบรมเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์</li> </ul>

สาขา / ภูมิภาค / แขนง	เพิ่มจำนวนสมาชิกและการมีส่วนร่วม	การรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม	นโยบายระดับสากลและภูมิภาค
โครงการ OPT	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคนงานขนส่งในเมืองและคนอำนาจนายจ้างในกิจการรถไฟใต้ดิน BRT และระบบขนส่งสาธารณะแบบบูรณาการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชัยชนะในเรื่องการจ้างงานและสิทธิในการจัดตั้งสำหรับคนงานในทำงานในสาขาขนส่งในเมืองทั้งของรัฐและเอกชน และการเชื่อมโยงกับกลุ่มพันธมิตรผู้โดยสารและชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลักดันผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นทางสังคมและแรงงานในระดับสากลและท้องถิ่น ผ่านข้อตกลงใหม่หรือที่มีอยู่แล้ว และการส่งเสริมให้เกิดการย้ายงานไปทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะและเป็นงานที่มีคุณค่า</li> </ul>
แรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มขีดความสามารถของสหภาพแรงงานโดยการสร้างความเข้มแข็งให้แก่โครงสร้างอันเป็นประชาธิปไตย การจัดตั้งแรงงานสตรีและหนุ่มสาว การเจรจาต่อรอง ทักษะการรณรงค์</li> <li>ให้ความสำคัญแก่สภาพแรงงานที่อยู่ในเศรษฐกิจขนาดใหญ่ในแอฟริกาและเอเชียแปซิฟิก และสาขาการบินพลเรือน รวมถึงผู้เล่นหลักของอุตสาหกรรม และ ตามเส้นทางคมนาคมหลัก</li> <li>สนับสนุนสาขา ภูมิภาค และ แขนงต่างๆ ของ ITF (SRD) ในการให้ความสำคัญแก่วิธีการสร้างสภาพแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และสากล โดยเฉพาะเครื่องมือดิจิทัลสำหรับการสร้างสหภาพแรงงานและการรณรงค์</li> <li>พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และสากล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนกต่างๆ ของ ITF (SRD) เพื่อกดดันผู้มีอำนาจตัดสินใจเชิงนโยบาย ยกตัวอย่างเช่น (แม้ว่าจะไม่ใช่เฉพาะ) หน่วยงานที่ออกกฎระเบียบและนโยบายในภูมิภาคย่อยในเส้นทางคมนาคมหลัก</li> </ul>
แรงงานขนส่งสตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างความเข้มแข็งให้โครงการ OPT โครงการโกดังสินค้า ฮับ และ แรงงานนอกระบบ โดยการส่งเสริมนโยบายความเท่าเทียมหญิงชาย และการสนับสนุนการเป็นผู้นำของสตรี และการจัดตั้งคนงานสตรี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขยายการรณรงค์เรื่องความรุนแรงต่อสตรีไปสู่ภูมิภาคใหม่ๆ และกลุ่มนายจ้างเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต่อสู้เพื่อให้ได้อนุสัญญา ILO เกี่ยวกับความรุนแรงในที่ทำงาน</li> <li>กลุ่มนายจ้างเป้าหมาย (โดยเฉพาะในสาขาขนส่งในเมืองและการเดินเรือพาณิชย์) และหน่วยงานราชการ (รวมถึงกรอบข้อตกลงสากล) เพื่อลดการแบ่งแยกอาชีพเนื่องจากเพศสภาพในสถานที่ทำงาน</li> </ul>

สาขา / ภูมิภาค / แขนง	เพิ่มจำนวนสมาชิกและการมีส่วนร่วม	การรณรงค์อย่างมีนวัตกรรม	นโยบายระดับสากลและภูมิภาค
แรงงานขนส่งหนุ่มสาว	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มจำนวนสมาชิกและสร้างโครงสร้างแรงงานหนุ่มสาวให้ทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานและในแรงงานนอกระบบเพื่อให้สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของสาขาที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการพัฒนาความเป็นผู้นำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปกป้องและให้อำนาจแก่แรงงานหนุ่มสาวที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยการใช้เทคโนโลยีใหม่และพัฒนาการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประสานงานกับ ITUC และสหภาพแรงงานสากลอื่นๆ เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การจัดตั้งและเวทีสำหรับรณรงค์ที่มีการประสานงานระหว่างกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความท้าทายจากปัญหาการว่างงาน</li> </ul>
แอฟริกา	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มสมาชิกในสาขาขนส่งในเมือง รวมถึง BRT และในกลุ่มแรงงานนอกระบบ</li> <li>พัฒนาเทคโนโลยีใหม่สำหรับการสร้างสหภาพแรงงาน เช่น การจ่ายค่าบำรุงสมาชิกผ่านสมาร์ทโฟน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างยุทธศาสตร์สำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเส้นทางหลักที่เชื่อมคนงานสาขาถนน ราง และท่าเรือ เช่น โครงการเส้นทางหลักแอฟริกาใต้และแอฟริกากลาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายของธนาคารโลกว่าด้วยรถ BRT มีการส่งเสริมเรื่องงานที่มีคุณค่าและมาตรฐาน ILO หลัก</li> </ul>
โลกอาหรับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป้าหมายการจัดตั้งในสาขาขนส่งทางถนนและการบินพลเรือน</li> <li>จัดตั้งคนงานในอับ รวมถึงผู้นำสตรีและหนุ่มสาวที่เข้มแข็ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาผู้แทนคนงานในสายการบินกลุ่มประเทศในคาบสมุทรอาราเบีย</li> <li>ใช้การสำรวจเรื่องการละเมิดเพื่อรณรงค์เพื่อสิทธิสหภาพแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความรุนแรงต่อสตรีและสงครามและเซตพิพาท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กดดันผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาค และสากล</li> <li>กำหนดมาตรฐานระดับภูมิภาคโดยเป้าหมาย คือ ผู้โดยสารบริษัทข้ามชาติและการเดินเรือพาณิชย์</li> <li>ส่งเสริมสิทธิแรงงานในระดับนายจ้างระดับภูมิภาคและหน่วยงานออกกฎระเบียบและนโยบาย</li> </ul>
เอเชียแปซิฟิก	<ul style="list-style-type: none"> <li>บรรลุความสำเร็จในการขยายสมาชิกในกลุ่มเป้าหมายในแต่ละประเทศ ให้ความสำคัญแก่สตรีและหนุ่มสาว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การรณรงค์ในสาขาการบินและสนามบินเพื่อรักษาสิทธิสหภาพแรงงาน สู้กับความเป็นปรปักษ์ต่อสหภาพแรงงานและจัดตั้งกลุ่มเป้าหมายในสนามบิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร่วมกับรัฐบาลสิงคโปร์และสภาเศรษฐกิจโลกเอเชีย (WEF) เพื่อส่งเสริมวาระในการพัฒนาทักษะในอนาคตและการพัฒนานโยบาย</li> </ul>
ละตินอเมริกาและแคริบเบียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งแรงงานหนุ่มสาว แรงงานสตรี และแรงงานกลุ่มอื่นที่มีอัตราการขยายตัวสูงแต่จำนวนสมาชิกยังต่ำ เช่น ในสาขาการบิน งานแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ และ โลจิสติกส์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รณรงค์เพื่อสร้างมาตรฐานเพื่อสหภาพแรงงานที่เป็นประชาธิปไตย CBA ประโยชน์เพื่อสังคมและแรงงาน และระบบอัตโนมัติเพื่อเป็นแบบอย่างต่อไป</li> <li>เพิ่มการมีส่วนร่วมและส่งเสริมความเป็นผู้นำในสหภาพแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับมาตรฐานด้านกฎระเบียบและต่อต้านข้อตกลงการค้าเสรีเพื่อป้องกันการทุ่มตลาดและเพื่อสร้างเสรีภาพในการรวมตัวให้เกิดความเข้มแข็ง</li> </ul>

## แหล่งอ้างอิง

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**SING → LOUD**  
**SING → PROUD**  
**SING → APORE**  
**14.10.2018**



**i → F**

**CONGRESS 2018**  
14-20 OCT SINGAPORE