



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



women
transporting the world

ดร. เกสซ่า ไสน์

ผลกระทบของ
อนาคต
การทำงาน
ต่อสตรี
ในสาขาขนส่ง
สาธารณะ
บทสรุป



เกี่ยวกับผู้เขียน

ดร. เทสซ่า ไรท์ เป็นอาจารย์ระดับ Reader ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน ศูนย์วิจัยเพื่อความเท่าเทียมและความหลากหลาย คณะบริหารธุรกิจและการบริหาร การจัดการ ณ มหาวิทยาลัยควีน แมรีแห่งลอนดอน ดร. เทสซ่ามีผลงานการวิจัยและ บทความในเรื่องความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน ที่เน้นประเด็นหญิงชาย (Gender) เพศวิถี (sexuality) และ อำนาจทับซ้อน (intersectionality) โดยเฉพาะในสาขา และงานที่คนทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งรวมถึงงานดับเพลิง งานก่อสร้าง และ งานในสาขาขนส่ง ดร. เทสซ่าสนใจการแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในการทำงาน รวมถึงการทำงานของสหภาพแรงงานและการใช้การจัดซื้อสาธารณะ ดร. เทสซ่าเป็นผู้เขียนหนังสือ *บทบาทหญิงชายและเพศวิถีในอาชีพที่ส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย : คนงานสตรีในสาขาก่อสร้างและขนส่ง* (2016) และหนังสือ *โกเวอร์ (Gower) คู่มือของการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน* (2011) ซึ่งเขียนร่วมกับ ฮาเซล คอนเลย์

กันยายน 2562

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้สำเร็จได้โดยสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Workers' Federation - ITF) เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด และผู้เขียนได้รับความช่วยเหลือและความเห็นจากแคลร์ คลาร์ค ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่แผนกแรงงานขนส่งสตรีและความเท่าเทียมทางเพศของ ITF และโจดี อีวานส์ เจ้าหน้าที่แผนกแรงงานขนส่งสตรีและความเท่าเทียมทางเพศของ ITF พร้อมได้รับข้อมูลจากวิกเตอร์ พิกูเอร่า ซึ่งเป็นนักวิจัยเชิงกลยุทธ์ของ ITF งานวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยในห้าเมืองและดำเนินการโดยนักวิจัยดังต่อไปนี้ เชมพัลล์สร ธนปัทมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร) ดานีล่า โกเมซ และ มาริน่า มอสโคโซ, เดชปาซิโอ (โบโกตา) ร็อบ รีส และ แซนดร้า แวน ไนเคิร์ก, นาเลตี (เคปทาวน์) แพทริเซีย โรเบิลส์ มูนิช (เม็กซิโกซิตี) และ แอน คาเมา, มหาวิทยาลัยไนโรบี (ไนโรบี)

นอกจากนั้น งานวิจัยนี้ยังได้รับข้อมูลจากผู้แทนสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสตรีในการเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้น ณ กรุงโบโกตา โดยมีผู้แทนจากสหภาพแรงงาน SNTT และ SintraRecaudo (โคลอมเบีย) ผู้แทนจากสหภาพแรงงาน MWU PUTON TAWU และ RAWU (เคนย่า) ผู้แทนจากสหภาพแรงงาน ATM (เม็กซิโก) และผู้แทนจากสหภาพแรงงาน SRUT และ SEETU (ประเทศไทย) พร้อมกันนั้นยังมีผู้แทนระดับภูมิภาคของ ITF เข้าร่วมการสัมมนานี้ด้วย ได้แก่ แอน คารูม จากภูมิภาคแอฟริกา สุอังคณา ตั้งวรเชษฐ์ จากภูมิภาคเอเชีย และ แอนเดรีย ปรีวาตติ จากภูมิภาคละตินอเมริกา

การวิจัยนี้คงไม่สัมฤทธิ์ผลหากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากคณาจารย์และผู้แทนสหภาพแรงงาน นายจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคมในทั้งห้าเมืองระหว่างการสัมภาษณ์ค้นหาข้อมูล ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

#OurPublicTransport

ITF เปิดตัว ‘โครงการขนส่งสาธารณะของเรา’ ในปี 2016 เพื่อรณรงค์ให้ระบบขนส่งสาธารณะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้โดยสารส่วนใหญ่ คนงานและสิ่งแวดล้อมวัตถุประสงค์โดยรวมของโครงการคือการประสานงานกิจกรรมการดำเนินการและโครงการต่างๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถของสภาพแรงงานเพื่อให้ได้รูปแบบทางเลือกของการขนส่งสาธารณะภายใต้เงื่อนไขที่รัฐเป็นเจ้าของ การลงทุนที่เป็นของรัฐ การจ้างงานและงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ พร้อมสิทธิในการจัดตั้งคนงานขนส่งในสภาพแรงงานที่เข้มแข็ง

คณะกรรมการแรงงานขนส่งสตรี ITF ได้ตัดสินใจยกโครงการรณรงค์นี้เป็นแกนหลักของโครงการสตรีของ ITF ประเด็นปัญหาหญิงชายรวมถึงการมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำของสตรีจะถูกรวมอยู่ในทุกส่วนของโครงการ

www.ourpublictransport.org

บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ



ความเป็นมา ของการวิจัย

คนงานขนส่งสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบอย่างหนักจากนโยบายเสรีนิยมใหม่ที่คุกคามสภาพการทำงานของพวกเขา กำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญอันเป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีซึ่งมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่พวกเขากำลังทำ ดูแลและจัดการในปัจจุบัน สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) จึงดำริให้มีการทำวิจัยนี้เพื่อให้มั่นใจว่าความต้องการและความกังวลของคนงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะจะถูกนำมาพิจารณาเมื่อมีการหารือประเด็นเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานในระบบขนส่งสาธารณะ บ่อยครั้งที่ผู้หญิงมักถูกจัดเป็นกลุ่มผู้ใช้บริการจึงนำไปสู่การละเลยปัญหาที่ผู้หญิงจำนวนมากทั่วโลกต้องเผชิญทั้งที่พวกเธอเป็นคนงานสาขาขนส่งสาธารณะและต้องทำงานในบทบาทต่างๆ ของระบบ

การแบ่งแยกทางเพศในแรงงานขนส่งสาธารณะ ส่งผลให้ผู้หญิงถูกรุกตัวทำงานอยู่ในแผนกธุรการและบริการลูกค้าซึ่งมีรายได้ต่ำ โดยมีผู้หญิงเพียงส่วนน้อยที่สามารถก้าวขึ้นไปเป็นพนักงานขับรถซึ่งสร้างรายได้ที่ดีกว่า งานที่ผู้หญิงทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีก็ยังมีโอกาสที่จะทำให้เกิดงานรูปแบบใหม่ๆ แต่สิ่งสำคัญ คือ ผู้หญิงต้องได้รับการฝึกอบรมและมีทักษะที่จำเป็นเพื่อจะมีโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงานเหล่านั้น

การขยายตัวของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งสาธารณะในประเทศกำลังพัฒนาอาจจะเปิดโอกาสการทำงานให้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย รวมถึงโอกาสในการได้รับการปรับการจ้างงานจากการจ้างแบบไม่มั่นคงหรือ งานนอกระบบ ไปเป็นการจ้างงานในระบบ อย่างไรก็ตาม สภาพภาพแรงงานมักจะไม่ค่อยมีส่วนร่วมเพียงพอในช่วงการวางแผนพัฒนาระบบขนส่ง

สาธารณะที่ใช้กันแพร่หลาย เช่น รถเมล์ BRT ซึ่งใช้รูปแบบการลงทุนแบบภาคีภาครัฐและเอกชน (PPP) ที่ไม่เอื้อให้เกิดประโยชน์ในด้านสิทธิแรงงานและสภาพการทำงานที่ดี การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ห้าเมืองที่จะกำลังนำระบบขนส่งสาธารณะรูปแบบใหม่มาใช้หรือขยายรูปแบบการขนส่งที่มีอยู่ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการจ้างงานของผู้หญิง เมืองทั้งห้าได้แก่:

- กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย (การขยายระบบรถไฟฟ้า BTS และ ระบบรถไฟใต้ดิน)
- โบโกตา ประเทศโคลอมเบีย (นำระบบรถ BRT มาใช้ในปี 2000)
- เคปทาวน์ ประเทศแอฟริกาใต้ (นำระบบรถ BRT มาใช้ในปี 2010);
- เม็กซิโกซิตี ประเทศเม็กซิโก (มีการวางแผนระบบรถเมล์ที่ใช้ไฟฟ้า) และ
- ไนโรบี ประเทศเคนยา (เฟสแรกของระบบรถ BRT เปิดให้บริการในปี 2018)

ระเบียบวิธีวิจัย

นักวิจัยที่ลงพื้นที่เก็บข้อมูลในห้าเมืองเป้าหมายได้รับการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายโดย ITF พร้อมทำงานอย่างใกล้ชิดกับแผนกสตรี ITF ผู้เขียนรายงาน และได้รับการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ ITF ในภูมิภาค วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นใช้การทบทวนเอกสารเพื่อรวบรวมหลักฐานและการสัมภาษณ์เดี่ยวแบบตัวต่อตัว (face-to-face) และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์กับคนงานขนส่งสตรี ผู้แทนสหภาพแรงงาน นายจ้างในสาขาขนส่ง องค์กรภาคชุมชนและเอ็นจีโอ และผู้กำหนดนโยบายและนักการเมืองท้องถิ่น รวมทั้งสิ้นจำนวน 164 ราย

กระบวนการวิจัยรวมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมที่กรุงโบโกตา ซึ่งจัดขึ้นโดย ITF และ FES โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แก่นักวิจัยทั้งหมด ผู้แทน

สหภาพแรงงานจากทั้งห้าเมืองเป้าหมาย ผู้แทนจากสำนักงานใหญ่ ITF และผู้แทนจากภูมิภาคต่างๆ การสัมมนาอย่างมีส่วนร่วมในครั้งนี้เป็นเวทีสำคัญให้นักวิจัยอภิปรายผลการค้นพบเบื้องต้นในห้าเมืองโดยมีอินพุตจากตัวแทนสหภาพแรงงานซึ่งได้ให้ข้อมูลและประสบการณ์ในการจัดตั้งและการรณรงค์เพื่อสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการนักวิจัยในแต่ละเมืองได้จัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบจากเอกสารและการลงพื้นที่ภาคสนาม

งานของสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ

ผลการวิจัยยืนยันว่าผู้หญิงในสาขาขนส่งสาธารณะยังคงเผชิญกับการแบ่งแยกทางเพศ และยังทำงานกระจุกตัวกันในตำแหน่งที่รายได้ต่ำและในบางกรณีเป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีความมั่นคง หรือไม่มีการจ้างงานอย่างเป็นทางการ แต่มีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างโดยมีจำนวนผู้หญิงเข้ามาทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะในเมืองเม็กซิโกและในแอฟริกาใต้เพิ่มมากขึ้นเมื่อเกิดรูปแบบใหม่ของการขนส่ง เช่น รถเมล์ BRT และการขยายระบบรถไฟใต้ดิน ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสที่จะได้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ผู้ชายทำเป็นส่วนใหญ่ รวมถึง งานขับรถ ผู้หญิงยังมีความสนใจที่จะทำงานขับรถในเครือข่ายงานแท็กซี่แพลตฟอร์มซึ่งมีความยืดหยุ่นสูง แม้ว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับความเท่าเทียมในการเข้าถึงงานและงานที่มีคุณค่า รวมถึงสถานะการจ้างงานด้วย

อย่างไรก็ยังคงมีความคิดเดิมๆ เกี่ยวกับเพศสภาพปรากฏอยู่ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับความสามารถในการขับขี่ของผู้หญิงหรือความเหมาะสมในการทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะ และที่แสดงออกในทางปฏิบัติซึ่งเห็นได้จากความแตกต่างในสถานะและเงื่อนไขการทำงานที่ทำโดยผู้หญิงและ

**“ในวันหยุดนักขัตฤกษ์ฉันมาสาย
ครึ่งชั่วโมงเนื่องจากไม่มีรถแท็กซี่
ในวันนั้นและพวกเขาเรียกตัวฉัน
เข้าสู่กระบวนการทางวินัย ตอนนี้อัน
ต้องปั่นจักรยานตอนตีสามในเมืองที่
โจรอาจจะฆ่าคุณได้เพียงพอเพื่อปล้นเอา
โทรศัพท์มือถือ ถัดจากต้องออกไปข้าง
นอกและเสี่ยงชีวิตเพื่อให้ไป
เข้างานให้เร็ว”**

คนงานสตรี Recaudo Bogota S.A.S

ผู้ชาย ในทางตรงกันข้ามบางคนเห็นว่าพนักงานขับรถ
ผู้หญิงขับรถอย่างระมัดระวังและปลอดภัยกว่าผู้ชาย
รวมทั้งยังมีความสุขกับผู้โดยสารมากกว่า การมี
พนักงานขับรถเป็นผู้หญิงมากขึ้นถูกมองว่าเป็นการแก้
ปัญหาความปลอดภัยของผู้โดยสารสตรีด้วยเช่นกัน
ยกตัวอย่าง เช่น ในเมืองเม็กซิโกซิตี แอตเนนา
(Atenea) ให้บริการเส้นทางรถเมล์สำหรับผู้โดยสาร
สตรีโดยพนักงานขับรถที่เป็นผู้หญิง ขณะที่ลาวโดรฟ์
(Laudrive) เป็นแพลตฟอร์มเรียกแท็กซี่สำหรับผู้
โดยสารสตรีให้บริการโดยพนักงานขับรถที่เป็นผู้หญิง

คนงานขนส่งสตรีในทุกเมืองเคยประสบปัญหาความ
รุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศทั้งจากเพื่อนร่วมงาน
ชายและผู้โดยสาร หากแต่ยังไม่มีมาตรการที่
เพียงพอจากนายจ้างและเจ้าหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาความ
รุนแรงที่เกิดกับผู้โดยสารตามที่การรายงาน การล่วง
ละเมิดทางเพศยังเกิดขึ้นกับผู้โดยสารสตรีอยู่ทั่วไป ใน
กรุงโบโกตาและเม็กซิโกซิตี มีมาตรการเพื่อจัดการกับ
ปัญหาในระดับรัฐท้องถิ่น ในเคปทาวน์และกรุงไนโรบี
มีมาตรการจัดการปัญหาโดยสหภาพแรงงานร่วมกับ
องค์กรภาคประชาสังคม

ชั่วโมงทำงานและการทำงานมีส่วนให้เกิดความกังวล
เรื่องความปลอดภัยของสตรีและทำให้เกิดข้อจำกัดใน

การเข้าทำงานบางตำแหน่งหรือการทำงานในบางช่วง
เวลา ตัวอย่างเช่น งานขับรถเมล์ในกะดึก หรือ การขับ
แท็กซี่กับงานแพลตฟอร์มในช่วงกลางคืน ซึ่งทำให้
ผู้หญิงพลาดโอกาสในการทำงานในช่วงเวลาที่ได้รับ
ค่าแรงที่ดี การจัดรถรับส่งพนักงานสำหรับคนงานสตรี
ที่ทำงานในฝ่ายบริการลูกค้าและฝ่ายขายต้องทำงาน
ในกะเช้าและกะดึกมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ
พนักงานขับรถที่นายจ้างจะจัดรถรับส่งที่ปลอดภัย
ให้สำหรับการเดินทางไปทำงานและเดินทางกลับบ้าน

การเข้าถึงห้องน้ำและการมีเวลาพักที่เพียงพอยังคง
เป็นปัญหาของคนงานในสาขาขนส่งสาธารณะ ซึ่ง
ปัญหานี้สร้างความยุ่งยากให้แก่คนงานหญิงโดยเฉพาะ
ผู้ให้สัมภาษณ์หลายรายที่ทำงานขับรถและ
ประจำอยู่ที่สถานีรายงานว่าห้องน้ำมีไม่เพียงพอ ใน
บางกรณีพวกเขาต้องใช้ห้องน้ำร่วมกับผู้โดยสาร และ
หลายครั้งที่ช่วงพักสั้นเกินไปจนไม่มีเวลาเข้าห้องน้ำ
ในบางรายผู้ให้สัมภาษณ์เชื่อว่า การขาดแคลนห้องน้ำ
เป็นสาเหตุของการเจ็บป่วย เช่น โรคกระเพาะปัสสาวะ
อักเสบ

การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้

นวัตกรรมทางเทคโนโลยีบางอย่าง เช่น เครื่องจำหน่าย
ตั๋วอัตโนมัติส่งผลให้เกิดการตกงาน โดยเฉพาะในกลุ่ม
แรงงานนอกระบบ อย่างไรก็ตามในกรณีแรงงานที่ได้
รับผลกระทบจากระบบอัตโนมัติเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานจะมีการคุ้มครองจากข้อตกลง
การเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานซึ่งช่วยให้พนักงาน
ชายตัวได้รับการโอนย้ายไปทำงานในสำนักงานหรือ
ไปทำงานเป็นเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการ
ขายตั๋ว เป็นต้น และในบางกรณีระบบอัตโนมัติทำให้
สภาพการทำงานได้รับการปรับปรุง

มีแนวโน้มว่าการขายตั๋วและการเก็บค่าโดยสารในทุก
เมืองจะถูกปรับเป็นระบบอัตโนมัติ แม้ว่าความคืบหน้า

ในการนำเครื่องมาใช้ยังมีข้อจำกัดด้วยปัญหาทางเทคโนโลยี ความขัดแย้งทางธุรกิจและทางการเมือง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานหญิงในแผนกจำหน่ายตัวโดยสารและการบริการลูกค้าแสดงให้เห็นว่าผู้โดยสารชอบการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานที่เป็นมนุษย์มากกว่าการรับบริการจากเครื่องจักรซึ่งมักทำงานช้าลงหรือทำงานได้ไม่ดี อันที่จริงเครื่องอัตโนมัติที่ไม่มีประสิทธิภาพเป็นสาเหตุไปสู่ความไม่พอใจของผู้โดยสารซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการใช้ความรุนแรงต่อพนักงาน

โอกาสได้รับการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มั่นใจว่าผู้หญิงจะสามารถเข้าถึงงานใหม่ ๆ เมื่อมีการพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อขอรับใบอนุญาตขับขี่หรือใบอนุญาตควบคุมระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในตัวอย่างบางส่วน เช่น ระบบ BRT เมืองเคปทาวน์ การฝึกงานหรือโครงการสนับสนุนความเป็นผู้นำถูกนำมาใช้เป็นช่องทางในการฝึกอบรมผู้หญิงจนได้รับใบอนุญาตขับขี่และได้ทำงานเป็นคนขับรถประจำทางเพิ่มมากขึ้น

แม้แรงงานสตรีอาจจะได้รับประโยชน์จากการนำระบบ BRT มาใช้ แต่รูปแบบการจัดการเงินทุนยังเป็นแบบภาคีหุ้นส่วนภาครัฐและเอกชน ซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างบริษัทให้บริการรถและเกิดการแบ่งแยกระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจควบคุมและกำกับดูแลระเบียบข้อบังคับท้องถิ่นกับผู้ให้บริการเดินรถ ซึ่งจะส่งผลให้การตรวจสอบข้อเงื่อนไขและสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทแต่ละแห่งที่ให้บริการรถลดน้อยลง และในบางกรณีอาจส่งผลให้เงื่อนไขและ

สภาพการทำงานของพนักงานขับรถเลวร้ายลงเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการทำงานที่สภาพแรงงานเคยเจอเอาไว้ ดังนั้นผู้หญิงอาจจะเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานขับรถภายใต้สภาพการทำงานที่แย่ลง

งานแพลตฟอร์มในสาขาขนส่งในเมือง

บริษัทให้บริการเรียกรถแท็กซี่กำลังขยายตัวในเมืองเป้าหมายของการศึกษานี้ ถึงแม้ว่าอูเบอร์จะถอนธุรกิจออกจากประเทศไทยในปี 2018 หลังจากรัฐบาลไทยประกาศว่ารถที่มาวิ่งให้บริการผ่านการเรียกบนแพลตฟอร์มเป็นรถที่จดทะเบียนผิดประเภท ในโบโกตาสถานะของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีความไม่สอดคล้องกัน โดยแพลตฟอร์มเป็นสิ่งถูกต้องตามกฎหมาย แต่ผู้ขับขี่ที่ใช้แพลตฟอร์มดังกล่าวกลับไม่อยู่ในข่ายได้รับการคุ้มครองตามระเบียบข้อบังคับนี้เป็นอุปสรรคต่อคนขับสตรีเพราะพวกเขาไม่สามารถร้องเรียนได้ตามกฎหมายหรือไม่สามารถขอให้ตำรวจช่วยเหลือในกรณีที่เกิดอันตรายจากผู้โดยสาร และการที่ผู้ขับขี่แพลตฟอร์มไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายก็ทำให้ยากต่อการที่สภาพแรงงานจะเข้าไปจัดตั้งกลุ่มคนเหล่านั้น

การวิจัยสนับสนุนการกล่าวอ้างที่ว่า การขับรถแพลตฟอร์มเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าถึงงานที่มีความยืดหยุ่นซึ่งทำให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและภาระหน้าที่อื่นๆ เช่น ครอบครัว หรือ การเรียน อย่างไรก็ตามความยืดหยุ่นนี้จะเกิดประโยชน์แก่ผู้หญิงที่ไม่ได้พึ่งพารายได้จากการทำงานแพลตฟอร์มเพียงแหล่งเดียว หรือคนที่มียอดเงินเป็นของตัวเอง ดังนั้นสำหรับผู้หญิงที่ต้องจ่ายค่าเช่ารถเพื่อนำมาขับบริการ หรือ ผู้หญิงที่จำเป็นต้องทำงานชั่วโมงที่ยาวนานกว่าเพื่อหารายได้ให้เพียงพอ – โดยเฉพาะในเมืองที่มีการแข่งขันระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มที่สูงก็จะมีทัศนคติในการหารายได้ให้เพียงพอ –

**“ขนส่งสาธารณะไม่เป็นมิตรกับ
คนงานสตรีและผู้โดยสารสตรี และ
ทั้งผู้โดยสารและคนงานสตรีเคย
ประสบการณ์การถูกล่วงละเมิด
ทั้งคู่”**

ผู้แทนสหภาพแรงงานที่เป็นผู้ชาย กรุงไนโรบี

สำหรับคนกลุ่มนี้โอกาสที่จะตกเป็นเหยื่อการถูกเอาไรด์เอาเปรียบสูงมาก

ความเสี่ยงจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศอาจเป็นอุปสรรคต่อคนขับสตรีทำให้ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานในบางพื้นที่และในเวลา กลางคืนซึ่งทำให้พลาดโอกาสรับงานที่จะสร้างกำไรที่ดีที่สุดไป เทคโนโลยีสามารถถูกนำมาใช้เพื่อแจ้งเตือนคนขับสตรีให้ระวังลูกค้าที่เป็นอันตราย หรือในบางกรณีเพื่อขอความช่วยเหลือจากคนขับรถคนอื่นๆ และอาจมีวิธีพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบที่มีความเสถียรและเข้าถึงได้เพื่อให้มั่นใจว่าคนขับมั่นใจได้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือทันทีเมื่อเกิดอันตราย

ยุทธศาสตร์สหภาพแรงงาน สำหรับคนงานสตรีในสาขานขนส่งสาธารณะ

เมื่อผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งผู้นำและมีผลงานเป็นประจักษ์โดยเฉพาะด้านประเด็นหญิงชายส่งผลให้คนงานขนส่งสาธารณะสตรีเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อปกป้องงานและปรับปรุงเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ยกตัวอย่างเช่น SintraRecaldo ในโบโกตาประสบความสำเร็จในการจัดตั้งพนักงานจำหน่ายตั๋วโดยสารของระบบ BRT ผ่านการแก้ปัญหาที่พนักงานกังวลในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ความปลอดภัย และการตักงาน แรงงานนอกระบบที่ทำงานกับรถตู้เล็กและคนขับแท็กซี่แพลตฟอร์มสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน PUTON ในไนโรบี ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในการต่อต้านการยกเลิกงานโดยอูเบอร์หลังจากการเข้าร่วมประชุมสหภาพแรงงาน และมีบทบาทในการจัดตั้งคนทำงานในแพลตฟอร์มใน PUTON และมีบทบาทในการเจรจากับรัฐบาลและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดราคา สภาพการจ้างงานและความปลอดภัย

“ผมเป็นสภาพบุรุษกับภรรยา ลูกสาว และแม่แต่หญิงสาวตามท้องถนน แต่บนเส้นทางที่ผมขับรถ...ผู้หญิงรู้ว่าสิ่งแวดล้อมแบบผู้ชายเป็นอย่างไร เมื่อพวกเขาอยากจะทำงานที่นี่.. มันไม่ใช่ผมที่จะต้องเป็นคนเปลี่ยน พฤติกรรม... พวกเขาต้องการเข้ามาทำงานที่นี่ พวกเขาไม่เหมือนผู้หญิงคนอื่นๆ ผมรู้ว่าพวกเขาเป็นผู้หญิง ซึ่งไม่เหมือนคนอื่น คุณเข้าใจมั๊ย? ถ้าพวกเขาต้องการก็มาสิ”

พนักงานขับรถโดยสาร Trolley กรุงเม็กซิโกซิตี

นักสหภาพแรงงานสตรีประสบความสำเร็จในการร่วมมือกับนักเคลื่อนไหวและผู้โดยสารในชุมชนเช่น การรณรงค์โดยสหภาพแรงงาน ATM ในกรุงเม็กซิโกซิตีเพื่อรื้อรถโดยสาร Trolley โดยรณรงค์เน้นความนิยมของบริการกับผู้ใช้บริการ นอกเหนือจากนั้นสหภาพแรงงานยังได้เชื่อมโยงกับเอ็น จี โอ ในการรณรงค์ต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศในเมืองเคปทาวน์ และกรุงไนโรบี โดยเปิดเผยความเป็นไปได้ในการเป็นพันธมิตรกับองค์กรชุมชนและผู้โดยสารเพื่อสร้างความเข้มแข็งของการรณรงค์ในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อคนงานขนส่งสาธารณะสตรีรวมถึงผู้โดยสารด้วยเพื่อประโยชน์ของทั้งสองกลุ่ม

สหภาพแรงงานมีความท้าทายที่สำคัญคือการจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มที่มีลักษณะการทำงานแบบตัวใครตัวมันและเป็นการจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคง อย่างไรก็ตามตามรายงานแสดงตัวอย่างของการจัดตั้งที่ประสบความสำเร็จในเคปทาวน์และกรุงไนโรบีซึ่งคนงานได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือทำงานอย่างใกล้ชิดกับสหภาพขนส่งสาธารณะที่มีอยู่แล้ว ตัวอย่างเช่น คนขับรถในเคปทาวน์ได้จัดตั้งสมาคมของตัวเอง

“ฉันไม่มีเตียงสำหรับการพักผ่อน บนรถไฟ ฉันต้องนอนข้างห้องน้ำ โดยใช้ผ้าปูที่นอนเป็นม่านกันเพื่อแบ่ง พื้นที่ระหว่างผู้โดยสารและตัวเอง”

พนักงานบริการบนรถไฟ กรุงเทพมหานคร

ชื่อ Uber Drivers Guild สหภาพแรงงาน SATAWU ให้การสนับสนุนคนขับรถในการท้าทายสถานะทางกฎหมายของพวกเขาในฐานะผู้ที่ทำงานโดยเป็นนายจ้างตนเอง ซึ่งเป็นกรณีที่น่าทึ่งที่อาจจจะแพ้หากมองในเชิงหลักการ แต่เป็นตัวอย่างที่สำคัญของการรวมตัวเป็นองค์กรในสาขานี้

ในบางครั้งสหภาพแรงงานยังพยายามไม่มากพอที่จะดึงดูดหรือปกป้องคนงานขนส่งสาธารณะสตรี จากการสัมภาษณ์เชื่อได้ว่าสหภาพแรงงานไม่ได้ตั้งใจแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศอย่างจริงจังเมื่อมีการรายงานเข้ามา ดังนั้นจึงทำให้ผู้หญิงไม่เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน ยุทธศาสตร์ของสหภาพแรงงานเพื่อแก้ปัญหาล่วงละเมิดทางเพศหรือความรุนแรงต่อสตรียังต้องได้รับการพัฒนาต่อไป พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างและถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่คนงานขนส่งสตรี ตัวอย่างการฝึกอบรมและการสร้างจิตสำนึกเรื่องการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศสภาพปรากฏให้เห็นในการวิจัยแม้จะเป็นกิจกรรมขนาดเล็กก็ตาม

ผู้นำสหภาพแรงงานและนักสหภาพแรงงานสตรีหลายคนเข้าร่วมในงานวิจัยนี้โดยเห็นว่าเมื่อผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งผู้นำในสหภาพแรงงานเมื่อนั้นประเด็นปัญหาที่คนงานขนส่งสตรีต้องเผชิญจึงจะมีภาพเด่นชัดขึ้นและได้รับการแก้ไขโดยสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีผู้นำสตรีมีส่วนต่อการรับสมัครคนงานสาขาขนส่งที่เป็นผู้หญิง เหมือนดังในตัวอย่างของสหภาพแรงงาน SintraRecaudo ในกรุงโบโกตา

ข้อเสนอแนะ

- รมรณรงค์เพื่อให้มั่นใจว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในการหารือเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งสาธารณะใหม่ๆ และการขยายระบบที่มีอยู่ตั้งแต่ช่วงแรกๆ ของการหารือโดยให้รวมประเด็นผลกระทบทางเพศ และทำการประเมินผลกระทบทางเพศพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบเหล่านั้นอย่างสอดคล้อง
- รมรณรงค์เพื่อให้มั่นใจว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งหมดในการขนส่งสาธารณะ – รวมถึง งานแพลตฟอร์ม – นับจากช่วงแรกของการหารือโดยให้รวมประเด็นผลกระทบทางเพศ และทำการประเมินผลกระทบทางเพศพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบเหล่านั้นอย่างสอดคล้อง
- เจริญต่อรองเพื่อให้รวมเงื่อนไขที่เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าและสิทธิของแรงงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและรวมถึงมาตรการด้านความเท่าเทียมทางเพศ เช่น นโยบายการคุกคามทางเพศและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและฝึกอบรมเข้าไปในสัญญาระหว่างองค์กรที่บริหารจัดการ BRT และ บริษัทเดินรถ
- รมรณรงค์เพื่อโครงสร้างพื้นฐานระบบขนส่งสาธารณะให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอสำหรับคนงานและผู้โดยสาร เช่น ห้องสุขาและการจัดหาผ้าห่มสะอาด
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อตกลงการโยกย้ายถิ่นที่อยู่และหลักเกณฑ์นโยบายเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างงานยังครอบคลุมถึงงานที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำ เช่น งานจำหน่ายตั๋วและไม่เพียงแต่สำหรับ

พนักงานขับรถเท่านั้น

- เน้นหลักฐานที่แสดงว่าผู้โดยสารขึ้นขอการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์มากกว่าเครื่องจักรตลอดจนข้อเสนอแนะจากองค์กรตรวจสอบและติดตามระบบขนส่งสาธารณะ (เช่น Veeduria ในกรุงโบโกต้า) ในประเด็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องมีพนักงานเก็บตั๋วและบริการลูกค้ามากขึ้น และข้อเสนอแนะเรื่องความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของผู้โดยสารเพราะการลดพนักงาน (เชื่อมโยงไปถึงการทำงานเพื่อป้องกันการล้นวงละเมิดทางเพศผู้โดยสารหญิง)
- เจริญจากเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนผู้หญิงทุกวัยให้เข้าสู่การทำงานที่ได้รับค่าแรงสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถ หัวหน้างาน และบริหาร รวมถึงงานที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้
- เจริญจากชั่วโมงการทำงาน รูปแบบการเปลี่ยนกะทำงานที่เอื้อให้ทั้งคนงานหญิงและชายสามารถดูแลเรื่องของครอบครัวได้ และจัดการกับความเครียดด้านความปลอดภัยของการทำงานกะเช้าและกะดึก เช่น การจัดรับส่งพนักงาน
- นำนโยบายและขั้นตอนเพื่อแก้ปัญหาการล้นวงละเมิดทางเพศที่สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นผู้กระทำ เผยแพร่ นโยบายระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานและสตรีในสาขาขนส่งแรงงานที่ไม่ใช่สมาชิก ฝึกสมาชิกเกี่ยวกับนโยบายและฝึกผู้แทนสหภาพแรงงานเกี่ยวกับวิธีให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดกรณีล้นวงละเมิดทางเพศ
- พัฒนาการรณรงค์ร่วมกับนายจ้างเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงที่เกิดกับผู้โดยสาร การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทั้งผู้โดยสารและ

พนักงานผู้หญิง และสร้างพันธมิตรกับองค์กรภาคเอกชนเพื่อรณรงค์ยุติความรุนแรงเนื่องจากเพศสภาพ และ/หรือการขนส่งสาธารณะที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น

- สร้างความเป็นผู้นำให้แก่สตรีในสหภาพแรงงานผ่านโครงสร้างสตรี เครือข่าย และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของนักสหภาพแรงงานสตรีให้สามารถทำงานได้และมีบทบาทการเป็นผู้นำ
- รณรงค์เพื่อให้มีการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมด้านเทคโนโลยีและความไม่เท่าเทียมทางเพศ - ในระดับสถานที่ทำงาน ระดับรัฐบาล และในระดับระเบียบข้อบังคับ รวมถึงการใช้โอกาสที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ และเพื่อให้มั่นใจว่าการหารือดังกล่าวจะมีประเด็นด้านสิทธิแรงงานและความเท่าเทียมทางเพศ

เกี่ยวกับ ITF

สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) เป็นสหพันธ์สหภาพแรงงานระดับสากลที่เป็นประชาธิปไตยมีสหภาพแรงงานสมาชิก 670 แห่งใน 147 ประเทศ เป็นผู้แทนของทั้งหญิงและชายที่ทำงานขนส่งในทุกสาขาเป็นจำนวน 19.7 ล้านคน ITF รณรงค์อย่างกระตือรือร้นเพื่อสิทธิแรงงาน ความเท่าเทียมและความยุติธรรมของแรงงานขนส่ง

แผนกสตรีของ ITF ทำงานร่วมกับคณะกรรมการแรงงานขนส่งสตรีของ ITF เพื่อสนับสนุนสหภาพแรงงานสมาชิกในการจัดตั้งและระดมแรงงานขนส่งสตรีให้มากขึ้น พร้อมทั้งการเพิ่มอิทธิพลขององค์กรในระดับสากลและเพิ่มอำนาจของ ITF ในระดับสถานประกอบการในสาขาขนส่ง เป้าหมายของเราคือการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดพลังร่วมเพื่อชัยชนะและการได้มาซึ่งสภาพการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับผู้หญิงที่ทำงานด้านขนส่งทั่วโลก ประเด็นสำคัญ คือ การแบ่งแยกอาชีพตามเพศสภาพ การเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและค่าจ้างที่เหมาะสม รวมถึงสิทธิในการทำงานโดยปราศจากความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศและการบังคับข่มขู่ทางเพศ

www.itfglobal.org

เกี่ยวกับ FES

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) เป็นมูลนิธิทางการเมืองที่เก่าแก่ที่สุดในเยอรมนีโดยยึดมั่นในหลักการสังคมนิยมประชาธิปไตยย้อนหลังไปนับแต่การก่อตั้งมูลนิธิในปี 1925 มูลนิธิถูกก่อตั้งและวางพันธกิจโดยนักการเมืองชื่อ ฟรีดริค เอแบร์ท ประธานาธิบดีของเยอรมนีคนแรกที่มาจากการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย และชื่อของมูลนิธิตั้งตามชื่อผู้ก่อตั้ง มูลนิธิดำเนินงานโดยมุ่งเน้นหลักการและคุณค่าของสังคมนิยมประชาธิปไตย – เสรีภาพ ความเป็นธรรมและความสมานฉันท์ ซึ่งเชื่อมต่อกับสังคมนิยมประชาธิปไตยและสหภาพแรงงานที่มีความเป็นอิสระ ในฐานะที่เป็นสถาบันที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรเราดำเนินงานอย่างเป็นอิสระและไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด

www.fes-london.org



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

