



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

women
transporting the world

ดร. เทสซ่า ไทร์

ผลกระทบของ
อนาคต
การทำงาน
สำหรับสตรี
ในสาขาขนส่ง
สาธารณะ



เกี่ยวกับผู้เขียน

ดร. เทสซ่า ไรท์ เป็นอาจารย์ระดับ Reader ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์วิจัยเพื่อความเท่าเทียมและความหลากหลาย คณะบริหารธุรกิจและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยควีน แมรีแห่งลอนดอน ดร. เทสซ่ามีผลงานการวิจัยและบทความในเรื่องความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน ที่เน้นประเด็นหญิงชาย(Gender) เพศวิถี (sexuality) และ อำนาจทับซ้อน (intersectionality) โดยเฉพาะในสาขาและงานที่คนทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งรวมถึงงานดับเพลิง งานก่อสร้าง และงานในสาขาขนส่ง ดร. เทสซ่าสนใจการแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในการทำงาน รวมถึงการทำงานของสหภาพแรงงานและการใช้การจัดซื้อสาธารณะ ดร. เทสซ่าเป็นผู้เขียนหนังสือ *บทบาทหญิงชายและเพศวิถีในอาชีพที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย : คณงานสตรีในสาขาก่อสร้างและขนส่ง (2016)* และหนังสือ *โกเวอร์ (Gower) คู่มือของการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (2011)* ซึ่งเขียนร่วมกับ ฮาเซล คอนเลย์

กันยายน 2018

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้สำเร็จได้โดยสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Workers' Federation - ITF) เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด และผู้เขียนได้รับความช่วยเหลือและความเห็นจากแคลร์ คลาร์ค ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่แผนกแรงงานขนส่งสตรีและความเท่าเทียมทางเพศของ ITF และโจดี อีวานส์ เจ้าหน้าที่แผนกแรงงานขนส่งสตรีและความเท่าเทียมทางเพศของ ITF พร้อมได้รับข้อมูลจากวิกเตอร์ ฟิกูเอร์รา ซึ่งเป็นนักวิจัยเชิงกลยุทธ์ของ ITF งานวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยในห้าเมืองและดำเนินการโดยนักวิจัยดังต่อไปนี้ เขมพัฏฐ์สร ธนปัทมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร) ดานีล่า โกเมซ และ มาริน่า มอสโคโซ, เดชปาซิโอ (กรุงโบโกตา) ร็อบ รัส และ แซนดร้า แวน ไนเกอร์ก, นาเลดี (เคปทาวน์) แพทริเซีย โรเบิลส์ มูนิช (เม็กซิโกซิตี) และ แอน คาเมา, มหาวิทยาลัยกรุงไนโรบี (กรุงไนโรบี)

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

การวิจัยนี้คงไม่สัมฤทธิ์ผลหากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากคณาจารย์และผู้แทนสหภาพแรงงาน นายจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคมในทั้งห้าเมืองระหว่างการสัมภาษณ์ ค้นหาข้อมูล ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	4
บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะ	8
1. บทนำ	14
1.1 โครงสร้างรายงาน	18
2. ความเป็นมา: อนาคตการทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะ การเปลี่ยนแปลงทางเพศสภาพและเทคโนโลยี	20
2.1 อนาคตของการทำงานและเทคโนโลยี	22
2.2 สตรีในอัตรากำลังแรงงานสาขาขนส่งสาธารณะ	26
2.3 งานแพลตฟอร์ม	28
2.4 บทบาทของสหภาพแรงงาน	30
3. ระเบียบวิธีวิจัย	32
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	33
3.2 เมืองที่ได้รับคัดเลือกเป็นพื้นที่วิจัย	35
4. การแบ่งแยกทางเพศในการจ้างงานในสาขาขนส่งสาธารณะ	40
5. สภาพการทำงานและวัฒนธรรมทางเพศ	52
5.1 การเหมารวมด้านเพศสภาพ	54
5.2 เงื่อนไขและสภาพการจ้างงาน	56
5.3 ชั่วโมงการทำงานและการลาเลี้ยงบุตร	58
5.4 ความปลอดภัย	59
5.5 การล่วงละเมิดทางเพศ	62
5.6 สิ่งอำนวยความสะดวก	64
6. การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้	66
6.1 ระบบจำหน่ายตั๋ว	68
6.2 แร่งผลักดัน	72
6.3 การฝึกอบรม	74
7. งานแพลตฟอร์มในสาขาขนส่งในเมือง	80
7.1 ขอบเขตของงานแพลตฟอร์มที่เกี่ยวกับการขับขี่	82
7.2 โอกาสและอุปสรรคสำหรับสตรีในการทำงานเป็นคนขับรถแพลตฟอร์ม	86
8. ยุทธศาสตร์สหภาพแรงงานสำหรับแรงงานขนส่งสาธารณะสตรี	92
8.1 การมีส่วนร่วมของสตรีในสหภาพแรงงานขนส่ง	94
8.2 การแก้ปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศ	98
8.3 การรณรงค์เรื่องขนส่งสาธารณะในอนาคตของสหภาพแรงงาน	100
8.4 การจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มของสหภาพแรงงาน	104
9. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	108
ข้อเสนอแนะ	114

คำย่อ

ASTM	สหภาพแรงงานคนงานรถเมโทร (เม็กซิโก)
ATM	สหภาพแรงงานรถรางแห่งเม็กซิโก
COSATU	สภาสหภาพแรงงานแห่งแอฟริกาใต้
FES	มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท
ITF	สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ
MWU	สหภาพแรงงานคนงานรถมาตุตู (เคนยา)
NUMSA	สหภาพแรงงานคนงานโลหะแห่งชาติแอฟริกาใต้
NUPSAW	สหภาพแรงงานคนงานบริการสาธารณะและพันธมิตรแห่งชาติ (แอฟริกาใต้)
PUTON	สหภาพแรงงานผู้ให้บริการขนส่งสาธารณะ (เคนยา)
RAWU	สหภาพแรงงานคนงานรถไฟและพันธมิตร (เคนยา)
SATAWU	สหภาพแรงงานคนงานขนส่งและพันธมิตรแอฟริกาใต้
SDITSTC	สหภาพแรงงานอิสระคนงานเอสทีซี (เม็กซิโก)
SEETU	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟฟ้ (ประเทศไทย)
SINTRARECAUDO	สหภาพแรงงานคนงานบริษัทริเคาโดโบโกตาเอสเอเอส (โคลัมเบีย)
SNTSTC	สหภาพแรงงานคนงานบริษัทเอสทีซี (เม็กซิโก)
SNTT	สหภาพแรงงานแห่งชาติคนงานสาขาบริการอุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ของโคลัมเบีย
SRUT	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย
TAWU	สหภาพแรงงานคนงานเคนยา
TOWU	สหภาพแรงงานคนงานขนส่งและออมินิบัน (แอฟริกาใต้)



#OurPublicTransport

ITF เปิดตัว ‘โครงการขนส่งสาธารณะของเรา’ ในปี 2016 เพื่อรณรงค์ให้ระบบขนส่งสาธารณะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้โดยสารส่วนใหญ่ คนงาน และสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์โดยรวมของโครงการคือการประสานงานกิจกรรม การดำเนินการและโครงการต่างๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถของสหภาพแรงงานเพื่อให้ได้รูปแบบทางเลือกของการขนส่งสาธารณะ ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐเป็นเจ้าของ การลงทุนที่เป็นของรัฐ การจ้างงานและงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ พร้อมสิทธิในการจัดตั้งคนงานขนส่งในสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง

คณะกรรมการแรงงานขนส่งสตรี ITF ได้ตัดสินใจยกโครงการรณรงค์นี้เป็นแกนหลักของโครงการสตรีของ ITF ประเด็นปัญหาหญิงชาวยุโรปรวมถึงการมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำของสตรีจะถูกรวมอยู่ในทุกส่วนของโครงการ

www.ourpublictransport.org





บทสรุปและข้อเสนอแนะ



ความเป็นมาของการวิจัย

คนงานขนส่งสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบอย่างหนักจากนโยบายเสรีนิยมใหม่ที่คุกคามสภาพการทำงานของพวกเขา กำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญอันเป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีซึ่งมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่พวกเขา กำลังทำ ดูแล และจัดการในปัจจุบัน สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) จึงดำเนินให้มีการทำวิจัยนี้เพื่อให้มั่นใจว่าความต้องการและความกังวลของคนงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะจะถูกนำมาพิจารณาเมื่อมีการหารือประเด็นเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานในระบบขนส่งสาธารณะ บ่อยครั้งที่สตรีมักถูกจัดเป็นกลุ่มผู้ใช้บริการจึงนำไปสู่การละเลยปัญหาที่สตรีจำนวนมากทั่วโลกต้องเผชิญทั้งที่พวกเธอเป็นคนงานสาขาขนส่งสาธารณะและต้องทำงานในบทบาทต่างๆ ของระบบ

การแบ่งแยกทางเพศในแรงงานขนส่งสาธารณะ ส่งผลให้สตรีกระจุกตัวทำงานอยู่ในแผนกธุรการและบริการลูกค้าซึ่งมีรายได้ต่ำ โดยมีสตรีเพียงส่วนน้อยที่สามารถก้าว

ขึ้นไปเป็นพนักงานขับรถซึ่งสร้างรายได้ที่ดีกว่า งานที่สตรีทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีก็ยังมีโอกาสที่จะทำให้เกิดงานรูปแบบใหม่ๆ แต่สิ่งสำคัญ คือ สตรีต้องได้รับการฝึกอบรมและมีทักษะที่จำเป็นเพื่อจะมีโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงานเหล่านั้น

การขยายตัวของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งสาธารณะในประเทศกำลังพัฒนาอาจจะเปิดโอกาสการทำงานให้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย รวมถึงโอกาสในการได้รับการปรับการจ้างงานจากการจ้างแบบไม่มั่นคง หรือ งานนอกระบบ ไปเป็นการจ้างงานในระบบ อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานมักจะไม่ค่อยมีส่วนร่วมเพียงพอในช่วงการวางแผนพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะที่ใช้กันแพร่หลาย เช่น รถเมล์ BRT ซึ่งใช้รูปแบบการลงทุนแบบภาคีภาครัฐและเอกชน (PPP) ที่ไม่เอื้อให้เกิดประโยชน์ในด้านสิทธิแรงงานและสภาพการทำงานที่ดี การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ท่าเมืองที่กำลังนำระบบขนส่งสาธารณะรูปแบบใหม่มาใช้หรือขยายรูปแบบการขนส่งที่มีอยู่ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการจ้างงานของสตรี

เมืองทั้งห้าได้แก่:

- ประเทศไทย (การขยายระบบรถไฟฟ้า BTS และ ระบบรถไฟฟ้าใต้ดิน)
- กรุงโบโกตา ประเทศโคลอมเบีย (นำระบบรถ BRT มาใช้ในปี 2000)
- เคปทาวน์ ประเทศแอฟริกาใต้ (นำระบบรถ BRT มาใช้ในปี 2010);
- เม็กซิโกซิตี ประเทศเม็กซิโก (มีการวางแผนระบบรถเมล์ที่ใช้ไฟฟ้า) และ
- กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา (เฟสแรกของระบบรถ BRT เปิดให้บริการในปี 2018)

ระเบียบวิธีวิจัย

นักวิจัยที่ลงพื้นที่เก็บข้อมูลในห้าเมืองเป้าหมายได้รับการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายโดย ITF พร้อมทำงานอย่างใกล้ชิดกับแผนกสตรี ITF ผู้เขียนรายงาน และได้รับการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ ITF ในภูมิภาค วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นใช้การทบทวนเอกสารเพื่อรวบรวมหลักฐานและการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (face-to-face) และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์กับคนงานขนส่งสตรี ผู้แทนสหภาพแรงงาน นายจ้างในสาขาขนส่ง องค์กรภาคชุมชน และเอ็นจีโอ และผู้กำหนดนโยบายและนักการเมืองท้องถิ่น รวมทั้งสิ้นจำนวน 164 ราย

กระบวนการวิจัยรวมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมที่กรุงโบโกตา ซึ่งจัดขึ้นโดย ITF และ FES โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แก่นักวิจัยทั้งหมด ผู้แทนสหภาพแรงงานจากทั้งห้าเมืองเป้าหมาย ผู้แทนจากสำนักงานใหญ่ ITF และผู้แทนจากภูมิภาคต่างๆ การสัมมนาอย่างมีส่วนร่วมในครั้งนี้เป็นเวทีสำคัญให้นักวิจัยอภิปรายผลการค้นพบเบื้องต้นในห้าเมืองโดยมีข้อมูลจากผู้แทนสหภาพแรงงานซึ่งได้ให้ข้อมูลและประสบการณ์ในการจัดตั้งและการรณรงค์เพื่อสตรีใน

สาขาขนส่งสาธารณะ หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ นักวิจัยในแต่ละเมืองได้จัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบจากเอกสารและการลงพื้นที่ภาคสนาม

งานของสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ

ผลการวิจัยยืนยันว่าสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะยังคงเผชิญกับการแบ่งแยกทางเพศ และยังทำงานกระจุกตัวกันในตำแหน่งที่รายได้ต่ำและในบางกรณีเป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีความมั่นคง หรือไม่มีการจ้างงานอย่างเป็นทางการ แต่มีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างโดยมีจำนวนสตรีเข้ามาทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะในเมืองเม็กซิโกและในแอฟริกาใต้เพิ่มมากขึ้น เมื่อเกิดรูปแบบใหม่ของการขนส่ง เช่น รถเมล์ BRT และการขยายระบบรถไฟฟ้าใต้ดิน ทำให้สตรีมีโอกาที่จะได้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ผู้ชายทำเป็นส่วนใหญ่ รวมถึง งานขับรถ สตรียังมีความสนใจที่จะทำงานขับรถในเครือข่ายงานแท็กซี่แพลตฟอร์มซึ่งมีความยืดหยุ่นสูง แม้ว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับความเท่าเทียมในการเข้าถึงงานและงานที่มีคุณค่า รวมถึงสถานะการจ้างงานด้วย

อย่างไรก็ยังคงมีความคิดเดิมๆ เกี่ยวกับเพศสภาพปรากฏอยู่ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับความสามารถในการขับขี่ของสตรีหรือความเหมาะสมในการทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะ และที่แสดงออกในทางปฏิบัติซึ่งเห็นได้จากความแตกต่างในสถานะและเงื่อนไขการทำงานที่ทำโดยผู้หญิงและผู้ชาย ในทางตรงกันข้ามบางคนเห็นว่าพนักงานขับรถสตรีขับรถอย่างระมัดระวังและปลอดภัยกว่าผู้ชาย รวมทั้งยังมีความสุขกับ ผู้โดยสารมากกว่า การมีพนักงานขับรถเป็นสตรีมากขึ้น ถูกมองว่าเป็นการแก้ปัญหาความปลอดภัยของผู้โดยสารสตรีด้วยเช่นกัน ยกตัวอย่าง เช่น ในเมืองเม็กซิโกซิตี แอตเนนา (Atenea) ให้บริการเส้นทางรถเมล์สำหรับผู้โดยสารสตรีโดยคนขับรถที่เป็นสตรี ขณะที่ลาวาโดรพี

(Laudrive) เป็นแพลตฟอร์มเรียกแท็กซี่สำหรับผู้โดยสารสตรีให้บริการโดยคนขับรถที่เป็นสตรี

คนงานขนส่งสตรีในทุกเมืองเคยประสบปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศทั้งจากเพื่อนร่วมงานชายและผู้โดยสาร หากแต่ยังไม่มีมาตรการที่เพียงพอจากนายจ้างและเจ้าหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้โดยสารตามที่บรรยาย การล่วงละเมิดทางเพศยังเกิดขึ้นกับผู้โดยสารสตรีอยู่ทั่วไป ในกรุงโบโกตาและเม็กซิโกซิตีมีมาตรการเพื่อจัดการกับปัญหาในระดับรัฐท้องถิ่น ในเคปทาวน์และกรุงไนโรบีมีมาตรการจัดการปัญหาโดยสหภาพแรงงานร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคม

ชั่วโมงทำงานและกะการทำงานมีส่วนให้เกิดความกังวลเรื่องความปลอดภัยของสตรีและทำให้เกิดข้อจำกัดในการเข้าทำงานบางตำแหน่งหรือการทำงานในบางช่วงเวลา ตัวอย่างเช่น งานขับรถเมลี่ในกะดึก หรือ การขับแท็กซี่กับงานแพลตฟอร์มในช่วงกลางคืน ซึ่งทำให้สตรีพลาดโอกาสในการทำงานในช่วงเวลาที่ได้รับความนิยม การจัดการรับส่งพนักงานสำหรับคนงานสตรีที่ทำงานในฝ่ายบริการลูกค้าและฝ่ายขายต้องทำงานในกะเช้าและกะดึกมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานขับรถที่นายจ้างจะจัดรถรับส่งที่ปลอดภัยให้สำหรับการเดินทางไปทำงานและเดินทางกลับบ้าน

การเข้าถึงห้องน้ำและการมีเวลาพักที่เพียงพอยังคงเป็นปัญหาของคนงานในสาขาขนส่งสาธารณะ ซึ่งปัญหานี้สร้างความยุ่งยากให้แก่คนงานสตรีโดยเฉพาะ ผู้ให้สัมภาษณ์หลายรายที่ทำงานขับรถและประจำอยู่ที่สถานีรายงานว่าห้องน้ำมีไม่เพียงพอ ในบางกรณีพวกเขาต้องใช้ห้องน้ำร่วมกับผู้โดยสาร และหลายครั้งที่ช่วงพักสั้นเกินไปจนไม่มีเวลาเข้าห้องน้ำ ในบางรายผู้ให้สัมภาษณ์เชื่อว่าการขาดแคลนห้องน้ำเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วย เช่น โรคกระเพาะปัสสาวะอักเสบ

การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้

นวัตกรรมทางเทคโนโลยีบางอย่าง เช่น เครื่องจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติส่งผลให้เกิดการตกราง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบ อย่างไรก็ตามในกรณีแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากระบบอัตโนมัติเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะมีได้รับการคุ้มครองจากข้อตกลงการเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานซึ่งช่วยให้พนักงานชายตัวได้รับการโอนย้ายไปทำงานในสำนักงานหรือไปทำงานเป็นเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการขายตั๋ว เป็นต้น และในบางกรณีระบบอัตโนมัติทำให้สภาพการทำงานได้รับการปรับปรุง

มีแนวโน้มว่าการขายตั๋วและการเก็บค่าโดยสารในทุกเมืองจะถูกปรับเป็นระบบอัตโนมัติ แม้ว่าความคืบหน้าในการนำเครื่องมาใช้นี้ยังมีข้อจำกัดด้วยปัญหาทางเทคโนโลยี ความขัดแย้งทางธุรกิจและทางการเมือง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานสตรีในแผนกจำหน่ายตั๋วโดยสารและการบริการลูกค้าแสดงให้เห็นว่าผู้โดยสารขอการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานที่เป็นมนุษย์มากกว่าการรับบริการจากเครื่องจักรซึ่งมักทำงานช้าลงหรือทำงานได้ไม่ดี อันที่จริงเครื่องอัตโนมัติที่ไม่มีประสิทธิภาพเป็นสาเหตุไปสู่ความไม่พอใจของผู้โดยสารซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการใช้ความรุนแรงต่อพนักงาน

โอกาสได้รับการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มั่นใจว่าสตรีจะสามารถเข้าถึงงานใหม่ๆ เมื่อมีการพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อขอรับใบอนุญาตขับขี่หรือใบอนุญาตควบคุมระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในตัวอย่างบางส่วน เช่น ระบบ BRT เมืองเคปทาวน์ การฝึกงานหรือโครงการสนับสนุนความเป็นผู้นำถูกนำมาใช้เป็นช่องทางในการฝึกอบรมสตรีจนได้รับใบอนุญาตขับขี่และได้ทำงานเป็นคนขับรถประจำทางเพิ่มมากขึ้น

แม้แรงงานสตรีอาจจะได้รับประโยชน์จากการนำระบบ BRT มาใช้ แต่รูปแบบการจัดหาเงินทุนยังเป็นแบบภาคีหุ้นส่วนภาครัฐและเอกชน ซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างบริษัทให้บริการรถและเกิดการแบ่งแยกระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจควบคุมและกำกับดูแลระเบียบข้อบังคับท้องถิ่นกับผู้ให้บริการเดินรถ ซึ่งจะส่งผลให้การตรวจสอบข้อเงื่อนไขและสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทแต่ละแห่งที่ให้บริการรถลดน้อยลง และในบางกรณีอาจส่งผลให้เงื่อนไขและสภาพการทำงานของพนักงานขับรถเลวร้ายลงเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการทำงานที่สหภาพแรงงานเคยเจรจาไว้ ดังนั้นสตรีอาจจะเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานขับรถภายใต้สภาพการทำงานที่แย่งลง

งานแพลตฟอร์มใน สาขาส่งในเมือง

บริษัทให้บริการเรียกรถแท็กซี่กำลังขยายตัวในเมืองเป้าหมายของการศึกษานี้ ถึงแม้ว่าอูเบอร์ (Uber) จะถอนธุรกิจออกจากประเทศไทยในปี 2018 หลังจากรัฐบาลไทยประกาศว่ารถที่มาวิ่งให้บริการผ่านการเรียกบนแพลตฟอร์มเป็นรถที่จดทะเบียนผิดประเภท ในกรุงโบโกตาสถานะของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีความไม่สอดคล้องกัน โดยแพลตฟอร์มเป็นสิ่งถูกต้องตามกฎหมาย แต่ผู้ขับขี่ที่ใช้แพลตฟอร์มดังกล่าวกลับไม่อยู่ในข่ายได้รับการคุ้มครองตามระเบียบข้อบังคับ นี่เป็นอุปสรรคต่อคนขับสตรีเพราะพวกเขาไม่สามารถร้องเรียนได้ตามกฎหมายหรือไม่สามารถขอให้ตำรวจช่วยเหลือในกรณีที่เกิดอันตรายจากผู้โดยสาร และการที่ผู้ขับขี่แพลตฟอร์มไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายก็ทำให้ยากต่อการที่สหภาพแรงงานจะเข้าไปจัดตั้งกลุ่มคนเหล่านั้น

การวิจัยสนับสนุนการกล่าวอ้างที่ว่า การขับรถแพลตฟอร์มเปิดโอกาสให้สตรีเข้าถึงงานที่มีความยืดหยุ่นซึ่งทำให้

สามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและภาระหน้าที่อื่นๆ เช่น ครอบครัว หรือ การเรียน อย่างไรก็ตาม ความยืดหยุ่นนี้จะเกิดประโยชน์แก่สตรีที่ไม่ได้พึ่งพารายได้จากการขับรถแพลตฟอร์มเพียงแหล่งเดียว หรือคนที่มีรถยนต์เป็นของตัวเอง ดังนั้นสำหรับสตรีที่ต้องจ่ายค่าเช่ารถเพื่อนำมาขับบริการ หรือ สตรีที่จำเป็นต้องทำงานชั่วโมงที่ยาวนานกว่าเพื่อหารายได้ให้เพียงพอ – โดยเฉพาะในเมืองที่มีการแข่งขันระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มที่สูงก็จะมีคามกดดันในการหารายได้ให้เพียงพอ – สำหรับคนกลุ่มนี้โอกาสที่จะตกเป็นเหยื่อการถูกเอารัดเอาเปรียบสูงมาก

ความเสี่ยงจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศอาจเป็นอุปสรรคต่อคนขับสตรีทำให้สตรีมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานในบางพื้นที่และในเวลากลางคืนซึ่งทำให้พลาดโอกาสรับงานที่จะสร้างกำไรที่ดีที่สุดไป เทคโนโลยีสามารถถูกนำมาใช้เพื่อแจ้งเตือนคนขับสตรีให้ระวังลูกค้าที่เป็นอันตราย หรือในบางกรณีเพื่อขอความช่วยเหลือจากคนขับรถคนอื่น ๆ และอาจมีวิธีพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบที่มีความเสถียรและเข้าถึงได้เพื่อให้มั่นใจว่าคนขับมั่นใจได้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือทันทีเมื่อเกิดอันตราย

ยุทธศาสตร์สหภาพแรงงาน สำหรับคนงานสตรีใน สาขาส่งสาธารณะ

เมื่อสตรีอยู่ในตำแหน่งผู้นำและมีผลงานเป็นประจักษ์โดยเฉพาะด้านประเด็นหญิงชายส่งผลให้คนงานขนส่งสาธารณะสตรีเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเพื่อปกป้องงานและปรับปรุงเงื่อนไขและสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น SintraRecaudo ในกรุงโบโกตาประสบความสำเร็จในการจัดตั้งพนักงานจำหน่ายตั๋วโดยสารของระบบ BRT ผ่านการแก้ปัญหาที่พนักงานกังวลในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการทำงาน ความปลอดภัย และการตกงาน

แรงงานนอกระบบที่ทำงานกับรถตู้เล็กและคนขับแท็กซี่แพลตฟอร์มสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน PUTON ในกรุงไนโรบี สตรีมีบทบาทสำคัญในการต่อต้านการยกเลิกงานโดย Uber หลังจากการเข้าร่วมประชุมสหภาพแรงงานและมีบทบาทในการจัดตั้งคนทำงานในแพลตฟอร์มใน PUTON และมีบทบาทในการเจรจากับรัฐบาลและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดราคาสภาพการจ้างงานและความปลอดภัย

นักสหภาพแรงงานสตรีประสบความสำเร็จในการร่วมมือกับนักเคลื่อนไหวและผู้โดยสารในชุมชนเช่น การรณรงค์โดยสหภาพแรงงาน ATM ในกรุงเม็กซิโกซิตี้เพื่อรักษา รถโดยสาร Trolley โดยรณรงค์เน้นความนิยมของบริการกับผู้ให้บริการ นอกเหนือจากนั้น สหภาพแรงงานยังได้เชื่อมโยงกับเอ็น จี โอ ในการรณรงค์ต่อต้านการล่งละเมิดทางเพศในเมืองเคปทาวน์ และกรุงไนโรบี โดยเปิดเผยความเป็นไปได้ในการเป็นพันธมิตรกับองค์กรชุมชนและผู้โดยสารเพื่อสร้างความเข้มแข็งของการรณรงค์ในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อคนงานขนส่งสาธารณะสตรีรวมถึงผู้โดยสารด้วยเพื่อประโยชน์ของทั้งสองกลุ่ม

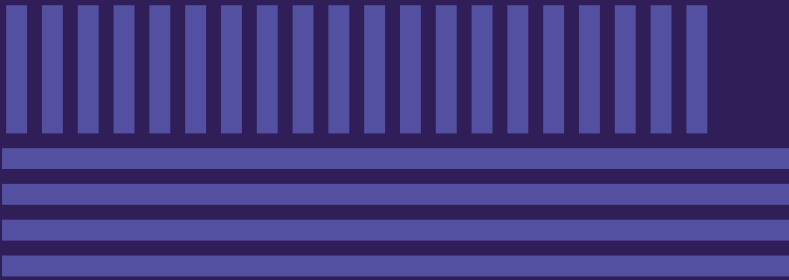
สหภาพแรงงานมีความท้าทายที่สำคัญคือการจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มที่มีลักษณะการทำงานแบบตัวใครตัวมันและเป็นการจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคง อย่างไรก็ตามรายงานแสดงตัวอย่างของการจัดตั้งที่ประสบความสำเร็จในเคปทาวน์และกรุงไนโรบีซึ่งคนงานได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือทำงานอย่างใกล้ชิดกับสหภาพขนส่งสาธารณะที่มีอยู่แล้ว ตัวอย่างเช่น คนขับรถในเคปทาวน์ได้จัดตั้งสมาคมของตัวเอง ชื่อ Uber Drivers Guild สหภาพแรงงาน SATAWU ให้การสนับสนุนคนขับรถในการทำหายสถานะทางกฎหมายของพวกเขาในฐานะผู้ที่ทำงานโดยเป็นนายจ้างตนเอง ซึ่งเป็นกรณีที่น่าจะแพ่หากมองในเชิงหลักการ แต่เป็นตัวอย่างที่สำคัญของการรวมตัวเป็นองค์กรในสาขานี้

ในบางครั้งสหภาพแรงงานยังพยายามไม่มากพอที่จะดึงดูดหรือปกป้องคนงานขนส่งสาธารณะสตรี จากการสัมภาษณ์ เชื่อได้ว่าสหภาพแรงงานไม่ได้ตั้งใจแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดทางเพศอย่างจริงจังเมื่อมีการรายงานเข้ามา ดังนั้นจึงทำให้สตรีไม่เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน ยุทธศาสตร์ของสหภาพแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดทางเพศหรือความรุนแรงต่อสตรียังต้องได้รับการพัฒนาต่อไป พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างและถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่คนงานขนส่งสตรี ตัวอย่างการฝึกอบรมและการสร้างจิตสำนึกเรื่องการล่งละเมิดและการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศสภาพปรากฏให้เห็นในการวิจัยแม้จะเป็นกิจกรรมขนาดเล็กก็ตาม

ผู้นำสหภาพแรงงานและนักสหภาพแรงงานสตรีหลายคนเข้าร่วมในงานวิจัยนี้โดยเน้นว่าเมื่อสตรีอยู่ในตำแหน่งผู้นำในสหภาพแรงงานเมื่อนั้นประเด็นปัญหาที่คนงานขนส่งสตรีต้องเผชิญจึงจะมีภาพเด่นชัดขึ้นและได้รับการแก้ไขโดยสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีผู้นำสตรีมีส่วนต่อการรับสมัครคนงานสาขาขนส่งที่เป็นสตรีเหมือนดังในตัวอย่างของสหภาพแรงงาน SintraRecaldo ในกรุงโบโกตา



1. บทนำ





สภาพแรงงานกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในสถานที่ทำงานเนื่องจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วไปอย่างรวดเร็วซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้งานหายไป หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน งานในสาขาขนส่งสาธารณะมีความเสี่ยงที่เป็นผลมาจากระบบอัตโนมัติหรือระบบดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น ระบบจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติ ยานยนต์ไร้คนขับ และการเติบโตของการทำธุรกิจในระบบแพลตฟอร์มที่กำลังส่งผลกระทบต่อระบบแท็กซี่ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีเองนั้นไม่มีความเป็นกลาง และการนำไปใช้ก็มีรูปแบบเฉพาะซึ่งต้องผ่านการตัดสินใจในระดับการเมืองและนโยบาย การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้มักจะมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดโครงสร้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงานซึ่งจะทำให้รูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นมาตรฐานไม่มีความมั่นคงนั้นเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการหลีกเลี่ยงงานรูปแบบใหม่ที่สภาพการทำงานแย่งนั้นสามารถทำได้ หากการตัดสินใจในระดับรัฐบาล อุตสาหกรรม และนายจ้างมีการประเมินผลกระทบทางเพศ ดังนั้น รัฐบาลที่มีการตัดสินใจร่วมกับสภาพแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการการเปลี่ยนผ่านระบบดิจิทัลนี้เพื่อให้แน่ใจว่าเทคโนโลยีจะสร้างประโยชน์ให้กับคนงานและสังคมและไม่ส่งเสริมให้เกิดความไม่เท่าเทียมมากกว่าที่มีอยู่

องค์กรก้าวหน้าและสหภาพแรงงานจำนวนมาก รวมถึง ITF ให้เหตุผลว่าการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการทำงาน รวมถึงในสาขาขนส่งเป็นโอกาสมากกว่าที่จะเป็นภัยคุกคามต่อคนงานและขบวนการสหภาพแรงงาน ระบบอัตโนมัติไม่เพียงแต่เข้ามาแทนที่คนในการทำงาน แต่ยังสร้างงานใหม่อีกด้วย อาชีพ นายจ้างและอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ และมีความต้องการทักษะและรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ

อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สำคัญ คือ เมื่อมีการหารือเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานในสาขาขนส่งจะต้องรวมการพิจารณาถึงผลกระทบต่อแรงงานสตรีซึ่งงานอาจมีความอ่อนไหวเป็นพิเศษต่อการนำระบบอัตโนมัติมาใช้เนื่องจากลักษณะของการแยกเพศอาชีพ ประเด็นที่สำคัญอีกประการ คือ หากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมันเปิดโอกาสให้เกิดรูปแบบการทำงานใหม่ๆ สตรีจะต้องเข้าถึงการฝึกอบรมและทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์จากโอกาสการจ้างงานดังกล่าวด้วยเช่นกัน ขนส่งสาธารณะทั่วโลกยังคงเป็นสาขาคนงานส่วนใหญ่ยังเป็นชาย โดยทั่วไปแล้วสตรีมักจะกระจุกตัวทำงานในแผนกที่มีรายได้ต่ำ เช่น จูรกรและฝ่ายบริการลูกค้า มีสตรีจำนวนน้อยที่สามารถเข้าไปทำงานในแผนกพนักงานขับรถที่ให้รายได้ดี นอกเหนือจากนั้น เมื่อสตรีประสบความสำเร็จในการเข้าไปทำงานในตำแหน่งที่ปกติผู้ชายทำ พวกเขามักได้รับการต้อนรับด้วยความเกลียดชังจากเพื่อนร่วมงานชาย และในกรณีที่ย่ำแย่ที่สุด คือ ถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือถูกกลั่นแกล้ง ในขณะที่สหภาพแรงงานสาขาขนส่งสาธารณะหลายแห่งกำลังพยายามแก้ไขปัญหการแบ่งแยกอาชีพภายในสาขาและประเด็นปัญหาที่สตรีเผชิญอยู่ในที่สถานที่ทำงาน รายงานนี้ชี้ให้เห็นว่ายังมีปัญหาอีกมากที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้แน่ใจว่าอนาคตของการจ้างงานระบบขนส่งสาธารณะจะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับสตรีและผู้ชาย

¹ www.ourpublictransport.org

โครงการขนส่งสาธารณะของเราของ ITF กำลังรณรงค์เพื่อรักษาระบบขนส่งสาธารณะที่รัฐยังเป็นเจ้าของ เงินลงทุนมาจากภาครัฐ เป็นงานที่ปลอดภัยและรักษาไว้ซึ่งสิทธิสหภาพแรงงานสำหรับคนงานที่มีนายจ้างเป็นภาครัฐและเอกชน¹ รายงานฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินโดย ITF เพื่อสนับสนุนโครงการรณรงค์สำคัญเพื่อยุติการแบ่งแยกอาชีพเนื่องจากเพศสภาพในอุตสาหกรรมขนส่งและแก้ปัญหาความรุนแรงต่อคนงานขนส่ง เป้าหมายการศึกษาวิจัยเหล่านี้ได้รับการรับรองให้เป็นกิจกรรมสำคัญโดยคณะกรรมการแรงงานขนส่งสตรี ITF ในการประชุมใหญ่แรงงานขนส่งสตรี ITF ที่จัดขึ้นที่เมืองมาราเกช ในเดือนพฤศจิกายน 2017 และมีการกำหนดให้สหภาพแรงงานสมาชิก ITF สร้างพลังให้แก่นักสหภาพแรงงานสตรีในสาขาขนส่ง พร้อมทั้งแก้ปัญหาวัฒนธรรมเหยียดชายในสหภาพแรงงานและสถานที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนส่ง รายงานฉบับนี้ต่อบัณฑิตผู้ประสงค์โดย:

- นำเสนอหลักฐานประเด็นปัญหาหลักที่คนงานสตรีในสาขาขนส่งทั่วโลกกำลังเผชิญในปัจจุบัน
- เน้นให้เห็นวิธีการที่สตรีในสหภาพแรงงานรณรงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและค้นหาสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเพื่อจัดตั้งและสนับสนุนแรงงานขนส่งสตรี
- สำนวว่า การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะใหม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานสตรีอย่างไร
- ทหารถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีต่อการจ้างงานแรงงานขนส่งสตรีจนถึงปัจจุบัน
- พิจารณาถึงโอกาสของการจ้างงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะในอนาคตอันเป็นผลมาจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพิ่มเติม

ต้นฉบับงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการในห้าเมืองที่ได้รับเลือกเพื่อค้นหาประเด็นใหญ่ที่แรงงานขนส่งสตรีกำลังเผชิญและประเด็นที่อาจเกิดในอนาคต เมืองทั้งห้าได้แก่:

- กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
- กรุงโบโกตา ประเทศโคลอมเบีย
- เคปทาวน์ ประเทศแอฟริกาใต้
- เม็กซิโกซิตี ประเทศเม็กซิโก
- กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา

เมืองที่ได้รับเลือกให้เป็นพื้นที่สำหรับงานวิจัยมีการนำระบบขนส่งสาธารณะรูปแบบใหม่ไปแล้ว หรือ กำลังอยู่ระหว่างกระบวนการแนะนำระบบ หรือ มีการขยายรูปแบบการขนส่งเดิมที่มีอยู่และมีนัยสำคัญต่อการจ้างการสตรีระบบ BRT มีอัตราการนำไปใช้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศที่กำลังพัฒนา (จากจำนวน 40 เมืองในปี 2007 เพิ่มขึ้นเป็น 207 เมืองในเดือนมกราคม 2016) รถ BRT ที่มีช่องทางวิ่งเป็นของตนเองได้รับการยกย่องว่าเป็นทางออกที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ปัญหาการขนส่งสาธารณะในเมืองที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม โดยได้รับการสนับสนุนการเงินจากธนาคารโลก² อย่างไรก็ตาม เงื่อนไขที่แนบมากับการให้กู้ยืมของธนาคารโลกรวมการดำเนินงานในรูปแบบการเป็นหุ้นส่วนภาครัฐและเอกชน (PPP) โดยบริษัทเอกชนเป็นผู้ให้บริการรถโดยสารซึ่งประโยชน์ของรูปแบบนี้ได้ถูกตั้งคำถาม³ รวมถึงจากสภาพแรงงานด้วย ยิ่งไปกว่านั้นสภาพแรงงานมักถูกเพิกเฉยในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับ

การนำระบบดังกล่าวมาใช้ซึ่งโดยทั่วไปจะไม่มีการพิจารณาถึงผลกระทบต่อแรงงานและโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานสตรี⁴ เพื่อแสดงหลักฐานของประโยชน์และความเสี่ยงต่อแรงงานสตรี เมือง 2 เมืองจากทั้งห้าที่เป็นพื้นที่ศึกษาในรายงานฉบับนี้มีระบบ BRT – กรุงโบโกตาเปิดตัว ทรานสมิเลนีโอ (Transmilenio) ในปี 2000 และเมืองเคปทาวน์ เริ่มใช้มายซิตี (MyCiti) เปิดตัวในปี 2010 และเมืองที่สามคือกรุงไนโรบีมีการวางแผนอย่างจริงจังในการจะนำระบบ BRT มาใช้โดยระยะแรกจะเปิดให้บริการเดือนธันวาคม 2018 ในเม็กซิโกซิตีซึ่งมีการเปิดตัว BRT ในปี 2005 มีแผนสำหรับการปรับปรุงระบบขนส่งสาธารณะของเมืองรวมถึงข้อเสนอสำหรับทางเดินรถที่ไม่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสำหรับรถโดยสารไฟฟ้า สำหรับกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองขนาดใหญ่ของเอเชียและมีระบบขนส่งสาธารณะที่หลากหลายรูปแบบนั้น การขยายตัวมีทั้งในรูปแบบราง โดยเฉพาะระบบแอร์พอร์ตลิงค์ที่มีการเปิดใช้งานในปี 2010 และยังมี การขยายตัวอย่างต่อเนื่องในระบบรถไฟฟ้า BTS และเครือข่ายระบบรถเมโทร

² Rizzo, M. (2015). The political economy of an urban megaproject: The Bus Rapid Transit project in Tanzania, African Affairs 114(455): 249-270.

³ Rizzo, ibid

⁴ ITF, World Bank-Bogota TransMilenio Project draft report, unpublished.

“ มีหลายประเด็นที่มีนัยยะสำคัญต่อสตรีที่ทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะ เช่น การขาดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม การไม่ผู้แทนในสหภาพแรงงาน อย่างเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ย่ำแย่ และการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดจากผู้กระทำที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้โดยสาร โดยที่สหภาพแรงงานยังไม่ได้เข้าแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างเพียงพอ ”

1.1 โครงสร้างรายงาน

เพื่อเป็นพื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์หลักฐานจากเมือง 5 แห่งที่เป็นพื้นที่วิจัยในรายงานฉบับนี้ รายงานส่วนที่ 2 เป็นเนื้อหาด้านการตรวจสอบการคาดการณ์ต่างๆ สำหรับอนาคตของการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นที่มีต่ออัตราค่าจ้างแรงงานสาขาขนส่งสาธารณะทั่วโลก สถานะของแรงงานขนส่งสตรีมักถูกมองข้าม และรายงานฉบับนี้พยายามหาช่องว่างหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับอนาคตของการทำงานสำหรับแรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ รายงานส่วนที่ 2 แสดงรูปแบบของการแบ่งแยกทางเพศในแรงงานขนส่งสาธารณะทั่วโลกซึ่งแสดงให้เห็นว่าสตรีส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งในงานที่มีรายได้ต่ำกว่าและมีการกีดกันไม่ให้เข้าถึงงานที่ได้รับค่าจ้างที่ดีกว่าซึ่งคนทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จากนั้นจะเน้นประสบการณ์ของสตรีที่ถูกกีดกันเนื่องมาจากความเชื่อด้านเพศสภาพและสุดท้ายจะนำเสนอหลักฐานขอบเขตของงานแพลตฟอร์มในสาขาขนส่ง เน้นให้เห็นโอกาสและความเสี่ยงสำหรับสตรีจากรูปแบบการทำงานใหม่เหล่านี้ รายงานส่วนนี้จะอธิบายบทบาทที่สำคัญสำหรับสหภาพแรงงานในการสร้างความเชื่อมั่นว่านวัตกรรมทางเทคโนโลยีจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งคนงานขนส่งสาธารณะและผู้โดยสารโดยเน้นความจำเป็นของสตรีเป็นพิเศษ

รายงานส่วนที่ 3 แสดงเค้าโครงระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิสำหรับรายงาน ส่วนใหญ่ประกอบด้วยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์แรงงานสตรีผู้แทนสหภาพแรงงานและนายจ้างที่ดำเนินการโดยนักวิจัยในห้าเมืองที่กล่าวถึงในรายงาน มีการอธิบายเหตุผลในการเลือกเมือง ตามด้วยสรุปย่อเกี่ยวกับคุณสมบัติที่สำคัญของระบบขนส่งสาธารณะของแต่ละเมือง

จากนั้นรายงานในส่วนที่ 4 จะรวบรวมหลักฐานที่รวบรวมได้ในแต่ละเมืองเพื่อเน้นให้เห็นถึงขอบเขตของการแบ่งแยกทางเพศในแรงงานสาขาขนส่งสาธารณะเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นการปูพื้นสำหรับการตรวจสอบสภาพการทำงานและวัฒนธรรมทางเพศคนงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะกำลังเผชิญ รายงานในส่วนที่ 5 ระบุประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยสหภาพแรงงานเพื่อปรับปรุงอนาคตของการทำงานสำหรับสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ ส่วนที่ 6 ของรายงานจะเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคนงานขนส่งสาธารณะและโดยเฉพาะสตรี เพื่อเรียนรู้บทเรียนสำหรับอนาคตจากประสบการณ์ที่ผ่านมาและพิจารณาผลกระทบอันเนื่องจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้น รูปแบบของการทำงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาขนส่งสาธารณะจะถูกสำรวจในรายงานส่วนที่ 7 ซึ่งเผยให้เห็นโอกาสและความเสี่ยงสำหรับแรงงานสตรี

รายงานส่วนที่ 8 เน้นเนื้อหาเรื่องงานที่สภาพแรงงานกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ และยกตัวอย่างความสำเร็จในการระบบแรงงานสตรีภายในสหภาพแรงงานเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและต่อต้านการคุกคามต่อตำแหน่งงานอันเป็นผลมาจากระบบอัตโนมัติในอนาคต อย่างไรก็ตาม ยังมีการค้นพบว่า มีหลายประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อสตรีที่ทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะ เช่น การขาดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม การไม่ผู้แทนในสหภาพแรงงานอย่างเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ย่ำแย่ และการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดจากผู้กระทำที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้โดยสาร โดยที่สหภาพแรงงานยังไม่ได้เข้าแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้เพียงพอ ความล้มเหลวเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความสามารถของสหภาพแรงงานในการปกป้องแรงงานขนส่งสตรีที่กำลังทำงานอยู่ รวมถึงขีดความสามารถในการจัดตั้งเพื่อปกป้องงานเมื่อต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายอันเป็นผลมาจากระบบอัตโนมัติในอนาคต ดังนั้นสหภาพแรงงานในสาขาขนส่งควรจะต้องทำงานให้มากขึ้นเพื่อตั้งดู รักษา และช่วยเหลือแรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ

สุดท้ายในรายงานส่วนที่ 9 นำเสนอบทสรุปและข้อเสนอแนะสำหรับสหภาพแรงงานเพื่อให้มั่นใจว่าความจำเป็นของสตรีถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งในการหารือเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะ

นิยามคำศัพท์

การปรับกระบวนการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัล (Digitisation) คือ การเติบโตของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขนส่ง ระบบเศรษฐกิจโลก และในสังคม

ระบบอัตโนมัติ (Automation) เป็นแขนงหนึ่งของการปรับกระบวนการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัล ซึ่งเครื่องจักร ระบบ หรือ อัลกอริธึมสามารถถูกควบคุมได้จากระยะไกล หรือ สามารถควบคุมตัวเองได้

‘แพลตฟอร์มดิจิทัล’ (บางครั้งใช้คำว่า กิ๊ก (Gig) หรือ เศรษฐกิจยุคแพลตฟอร์ม (Platform Economy) เป็นตัวกลางออนไลน์ที่เชื่อมต่อและควบคุมการไหลของข้อมูลระหว่างผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย นายจ้าง คนงานและผู้บริโภค

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หมายถึงกระบวนการทำงานของเครื่องจักรที่ต้องใช้ความฉลาดหากดำเนินการโดยมนุษย์ ดังนั้น AI จึงหมายถึง การสำรวจพฤติกรรมการแก้ปัญหาอย่างอัจฉริยะและการสร้างระบบคอมพิวเตอร์อัจฉริยะ⁵ ความก้าวหน้าของ AI จึงเปิดทางสำหรับการทดแทนงานที่ทำโดยมนุษย์ด้วยระบบอัตโนมัติ

⁵ TUC (2017). Shaping Our Digital Future: A TUC Discussion Paper. London: Trades Union Congress, p.10

2. ความเป็นมา:

อนาคตการทำงาน
ในสาขาขนส่งสาธารณะ
การเปลี่ยนแปลงทาง
เพศสภาพและ
เทคโนโลยี



“ *ประสบการณ์ของสตรีที่ถูกกีดกันซึ่งสามารถเกิดขึ้นในรูปแบบสมมติฐานทางสังคม – วัฒนธรรมและการวางเงื่อนไขเกี่ยวกับความเหมาะสมสำหรับรูปแบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและ ชั่วโมงทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบทางครอบครัว การขาดการฝึกอบรมและทักษะ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ เช่น ห้องสุขา อุปกรณ์ป้องกันและเครื่องแบบ รวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศจากผู้โดยสารและเพื่อนร่วมงาน ”*

รายงานส่วนนี้ทำการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและอนาคตของการทำงานว่ามีผลต่อสาขาขนส่งสาธารณะและประสบการณ์การทำงานของสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะอย่างไร โดยเริ่มจากการสำรวจการคาดการณ์ต่างๆ ในประเด็นอนาคตของการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี บรรยายเค้าโครงการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่สำคัญและอาจจะกระทบการทำงาน มีการพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นจะส่งผลกระทบต่อขนส่งสาธารณะและแรงงานในสาขานี้ทั่วโลกอย่างไร จุดยืนของแรงงานขนส่งสาธารณะสตรีมีถูกมองข้ามในการหารือดังกล่าว และรายงานฉบับนี้พยายามหาช่องว่างในหลักฐานที่มีอยู่เกี่ยวกับอนาคตของการทำงานสำหรับสตรีที่ทำงานในระบบขนส่งสาธารณะ รายงานในส่วนนี้ตรวจสอบการมีผู้แทนของสตรีในแรงงานขนส่งสาธารณะทั่วโลก โดยเน้นรูปแบบของการแบ่งแยกสตรีโดยเฉพาะการแบ่งแยกให้ส่วนใหญ่ทำงานที่รายได้ต่ำกว่า บทบาทและการกีดกันไม่ให้เข้าถึงงานที่มีรายได้ดีกว่าที่ส่วนใหญ่เป็นงานที่ผู้ชายทำ

ประสบการณ์ของสตรีที่ถูกกีดกันซึ่งสามารถเกิดขึ้นในรูปแบบสมมติฐานทางสังคม – วัฒนธรรมและการวางเงื่อนไขเกี่ยวกับความเหมาะสมสำหรับรูปแบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและ ชั่วโมงทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบทางครอบครัว การขาดการฝึกอบรมและทักษะ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ เช่น ห้องสุขา อุปกรณ์ป้องกันและเครื่องแบบ รวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศจากผู้โดยสารและเพื่อนร่วมงาน ต่อจากนั้น รายงานส่วนนี้นำเสนอหลักฐานด้านขอบเขตของการทำงานแพลตฟอร์มในสาขาขนส่ง เน้นให้เห็นโอกาสและความเสี่ยงสำหรับสตรีเนื่องจากรูปแบบการทำงานใหม่เหล่านี้ ซึ่งรายงานส่วนนี้จะสรุปโดยตั้งข้อสังเกตบทบาทสำคัญของสหภาพแรงงานเพื่อให้มั่นใจว่าการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้จะเป็นประโยชน์สำหรับแรงงานขนส่งสาธารณะและผู้โดยสาร โดยเน้นย้ำความจำเป็นของสตรีเป็นพิเศษ

2.1 อนาคตของการทำงานและเทคโนโลยี

มีการคาดการณ์มากมายเกี่ยวกับจำนวนตัวเลขรวมของการสูญเสียงานทั่วโลกจากเทคโนโลยีใหม่ แต่ตัวเลขแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวิธีที่ใช้ในการประมาณการ บางวิธีตรวจสอบได้ตรวจสอบการประกอบอาชีพทั้งหมดทำให้ตัวเลขประมาณการสูงกว่า ในขณะที่วิธีการอื่น ๆ ซ้ำให้เห็นว่าแม้บางอาชีพจะถือว่ามีความเสี่ยงสูงเมื่อมีการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ แต่ก็ยังมีงานหลายอย่างที่มีการทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติทำได้ยาก⁶ การประมาณการที่หลากหลายซ้ำให้เห็นถึงความไม่แน่นอนในการคาดการณ์การสูญเสียงานในอนาคต นอกจากนี้สิ่งสำคัญคือการคาดการณ์ส่วนใหญ่อ้างอิงข้อมูลของแหล่งข้อมูลอย่างเป็นทางการจากกลุ่มประเทศ OECD ที่มีรายได้สูง ดังนั้นโอกาสสูญเสียตำแหน่งงานจึงไม่ใช่ระดับเดียวกับความเสี่ยงในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาซึ่งการจ้างงานในอุตสาหกรรมนอกระบบสูงกว่าทำให้ไม่มีการบันทึกตัวเลขไว้ แรงงานนอกระบบเป็นคนงานสาขาขนส่งจำนวนมากและตัวเลขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั่วโลก⁷ นักวิเคราะห์บางคนก็คาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตของการทำงานรวมถึง ITF ได้แย้งว่าการอธิบายเรื่องระบบอัตโนมัติการหายไปของตำแหน่งงานและสังคมหลังการทำงานไม่ถูกต้องเนื่องจากความหวาดกลัวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเคลื่อนย้ายแรงงานมักเกิดขึ้นในช่วงที่การเติบโตทางเศรษฐกิจต่ำ⁸

แน่นอนว่าประวัติศาสตร์แสดงให้เห็นว่าความหวาดกลัวเกี่ยวกับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไม่ใช่เรื่องใหม่และการคาดการณ์มักจะผิด การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงลักษณะของงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งแรกของศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา โดยมีการคาดการณ์อย่างมากเกี่ยวกับช่วงเวลาของการสูญเสียงานและอนาคตที่จะไม่มีงาน อย่างไรก็ตามหลักฐานแสดงให้เห็นว่าคลื่นที่ผ่านมาของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีไม่ได้ก่อให้เกิดการว่างงานชั่วคราวด้วยเหตุผลหลายประการ รายงานของศูนย์สำหรับงานในอนาคต (Centre for Future Work) ที่สถาบันออสเตรเลีย⁹ ได้แย้งว่าการสูญเสียงานนั้นถูกชดเชยด้วยปัจจัยอื่น ๆ มากมายรวมถึงงานใหม่ในการพัฒนา การผลิต และการทำงานของเทคโนโลยีใหม่ควบคู่ไปกับงานใหม่ที่เกิดขึ้นเพราะเทคโนโลยีใหม่และการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายเศรษฐกิจมหภาคที่เป็นปัจจัยในการกำหนดตลาดแรงงาน

การวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่าในอดีตหลายอาชีพมีประสบการณ์กับระบบอัตโนมัติซึ่งถูกนำมาใช้ในบางส่วนของงานพร้อมกับการเพิ่มขึ้นของงานในอาชีพนั้นเนื่องจากข้อเท็จจริงที่ว่างานใช้ระบบอัตโนมัติสามารถทำงานได้เร็วหรือราคาถูกดังนั้นความต้องการคนงานเพื่อทำงานในส่วนที่ไม่ใช้ระบบอัตโนมัติจึงอาจเพิ่มขึ้น¹⁰ นอกจากนี้เทคโนโลยีได้ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 โดยมีชั่วโมง

⁶ TUC 2017

⁷ ITF (2017). The Power of Informal Transport Workers: An ITF Education Booklet. London: International Transport Workers' Federation

⁸ ITF Automation and digital transport, accessed 12 Sept 2018, <http://www.itfglobal.org/en/cross-sectoral-work/priority-projects/automation/>

⁹ Pennington, A. and J. Stanford (2017). Technology, Work Organisation, and Employment in Public Transport. Canberra: Centre for Future Work at the Australia Institute.

¹⁰ Lawrence, M., C. Roberts and L. King (2017). Managing Automation Employment, inequality and ethics in the digital age, Discussion paper. The IPPR Commission on Economic Justice.

เฉลี่ยลดลงในประเทศ OECD ตั้งแต่ทศวรรษ 1950 ซึ่งประเด็นนี้เกี่ยวข้องกับอัตราเติบโตของผลผลิตภาพ เนื่องจากการเพิ่มผลผลิตภาพทำให้ผู้คนเลือกที่จะทำงานน้อยลง ดังนั้น ชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อผู้ใหญ่ในประเทศที่มีรายได้ต่ำจะสูงกว่าชั่วโมงทำงานในประเทศที่มีรายได้สูงอย่างมีนัยสำคัญพร้อมยังมีอัตราการผลิตสูงกว่าอีกด้วย¹¹ ในทางตรงกันข้ามหลักฐานจากคณงานแพลตฟอร์มระบุว่า การขาดระเบียบข้อบังคับและการแข่งขันระหว่างคณงานและระหว่างแพลตฟอร์มที่แตกต่างกันอาจทำให้รายได้ลดลง ดังนั้นจึงต้องใช้เวลานานขึ้นเพื่อหารายได้ ดังนั้นวิธีการที่มีการนำรูปแบบเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้และหาประโยชน์อาจทำให้แนวโน้มการลดชั่วโมงตกลับ อย่างน้อยที่สุดสำหรับคณงานบางประเภท โดยผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่นความเข้มแข็งขององค์กรแรงงานและระเบียบข้อบังคับ¹²

ยังมีหนทางสำคัญที่ซึ่งช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันมีความแตกต่างจากคลื่นลูกที่ผ่านมา เนื่องจากธรรมชาติของนวัตกรรมการคำนวณและระบบอัตโนมัติที่กำลังรุกกล้าเข้าไปในงานแบบใหม่ๆ รูปแบบของระบบอัตโนมัติที่ได้รับการพัฒนาจากศาสตร์ที่ทำให้คอมพิวเตอร์มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (machine learning) และปัญญาประดิษฐ์สามารถทำภารกิจที่ไม่ซับซ้อนต่อนปกติที่ต้องใช้การประเมิน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการตัดสินใจได้มากขึ้น¹³ ดังนั้นไม่ใช่เพียงแค่งานที่ใช้ทักษะต่ำเท่านั้นที่ตกอยู่ในความเสี่ยงสำหรับการมาถึงของคลื่นลูกปัจจุบันของระบบอัตโนมัติ

และดิจิทัล อย่างไรก็ตามนับจนถึงปัจจุบันหลักฐานด้านผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแสดงให้เห็นผลกระทบทางเดียวในตลาดแรงงานของสหราชอาณาจักร โดยส่วนแบ่งตลาดการจ้างงานอาชีพที่ต้องใช้ทักษะสูงเพิ่มขึ้นในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเช่นเดียวกับกับส่วนแบ่งตลาดของงานที่ใช้ทักษะต่ำ ในขณะที่ส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานทักษะปานกลางนั้นลดลง¹⁴

ในสาขาขนส่งเช่นกัน ผลกระทบของเทคโนโลยีต่ออนาคตของการทำงานนั้นคาดการณ์ได้ยาก แม้ว่าการประมาณการณ์ได้เน้นให้เห็นความเสี่ยงสูงของการสูญเสียงานเนื่องจากระบบอัตโนมัติ ยกตัวอย่างเช่น งานจำหน่ายตั๋วโดยสาร งานเสมียนและงานธุรการอื่นๆ รวมถึงงานขับรถเนื่องจากระบบยานยนต์ไร้คนขับ¹⁵ ในทางกลับกันบางปัจจัยชี้ให้เห็นโอกาสเติบโตของสาขาขนส่งและโลจิสติกส์เนื่องจากความต้องการในการเชื่อมโยงประเทศและอุตสาหกรรมอันเป็นเป็นผลมาจากโลกาภิวัตน์ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นจากชนชั้นกลางในตลาดเกิดใหม่¹⁶

ความเสี่ยงและประโยชน์จากระบบอัตโนมัติไม่กระจายไปสู่คณงานอย่างเท่าเทียม และรายงานจากสถาบันวิจัยนโยบายสาธารณะ (IPPR) สหราชอาณาจักรแสดงให้เห็นว่าขณะที่ระบบอัตโนมัติมีแนวโน้มมากขึ้นที่จะส่งผลกระทบต่องานทักษะสูง แต่งานที่จะมีโอกาสได้รับผลกระทบสูงที่สุดคืองานค่าแรงต่ำ โดยเฉลี่ยงานค่าแรงต่ำมีโอกาสถูกเปลี่ยนไปใช้ระบบอัตโนมัติสูงกว่างานค่าแรงสูงถึง 5 เท่า

¹¹ ibid

¹² Labour Research (2016). Are workers getting a fair share of this gig? August 2016, London: Labour Research Department.

¹³ Pennington et al 2017

¹⁴ Lawrence et al 2017

¹⁵ Frey and Osborne 2016, p. 48, cited in Pennington et al 2017

¹⁶ World Economic Forum 2016

นอกจากนี้สัดส่วนของงานที่ทำโดยสตรีในสหราชอาณาจักรมีแนวโน้มที่จะถูกปรับเป็นระบบอัตโนมัติในทางเทคนิคเมื่อเทียบกับผู้ชาย นอกจากนี้สตรียังมีสัดส่วนที่น้อยกว่าในอาชีพที่มีทักษะสูงที่โอกาสถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติต่ำกว่า รูปแบบที่แตกต่างกันของการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานยังหมายความว่าระบบอัตโนมัติมีความเสี่ยงที่จะก่อเกิดความไม่เท่าเทียมระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์สูงขึ้น เนื่องจากมีสัดส่วนของกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มที่สูงขึ้น (เช่น คนผิวสี ปากีสถานและบังคลาเทศ) ที่ทำงานในอาชีพที่ใช้ทักษะต่ำที่มีโอกาสถูกปรับเป็นระบบอัตโนมัติในสหราชอาณาจักร รายงานจากสถาบันวิจัยนโยบายสาธารณะสรุปว่าในขณะที่ระบบอัตโนมัติไม่น่าจะก่อให้เกิดการตกงานจำนวนมาก แต่มันมีแนวโน้มที่จะทำให้ความไม่เสมอภาคด้านความมั่งคั่งและรายรับเกิดขึ้นในอัตราเร่งสูงขึ้นโดยไม่มีมีการแทรกแซงเชิงนโยบายที่มีนัยสำคัญ¹⁷ ดังนั้นจึงเป็นที่ชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับทางเลือกเชิงนโยบาย และนโยบายจะถูกกำหนดและตัดสินใจโดยผู้มีอำนาจ

รายงานของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ที่มองโลกในแง่ดีเน้นย้ำถึงศักยภาพในการลดช่องว่างหญิงชายในการจ้างงาน เนื่องจากสตรียังคงเข้าสู่ตลาดแรงงานในจำนวนเพิ่มขึ้นและเพื่อเติมเต็มการขาดแคลนแรงงานในบางพื้นที่ รวมถึงมีความเป็นไปได้ที่เทคโนโลยีจะเพิ่มทางเลือกงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น อย่างไรก็ตาม รายงานนี้ยังยอมรับว่างานในสำนักงานและงานธุรการที่ทำโดยสตรีจำนวนมากกำลังสูญหายไป ขณะที่อาชีพที่กำลังเติบโตจำนวนมากเป็นงานที่ถูกครอบงำโดยผู้ชาย (เช่น สถาปัตยกรรม วิศวกรรมคอมพิวเตอร์) นักเขียนนิยาย

“อย่างไรก็ตามงานวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของสตรีในสาขานี้ยังมีน้อย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยเกี่ยวกับสตรีและสาขานี้มักจะเน้นไปหวัข้อความแตกต่างระหว่างหญิงชายในการใช้การขนส่งและข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของสตรีในตลาดแรงงาน”

สิทธิสตรีเปิดเผยความสัมพันธ์ทางประวัติศาสตร์ของเทคโนโลยีกับความเป็นชายซึ่งเผยให้เห็นความเชื่อทางสังคมและวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นถึงทักษะและความสามารถที่เป็นธรรมชาติของผู้ชายในด้านเทคนิค กายภาพ และการให้เหตุผล ในขณะที่สตรีถูกคาดหวังให้มีทักษะทางสังคม มนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีเยี่ยม¹⁸ ตัวแปรดังกล่าวกำหนดรูปแบบงานที่ถือว่าเหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย Wacjman ตั้งข้อสังเกตว่าแม้จะมีการใช้ถ้อยคำในการประกาศโอกาสสำหรับสตรีในระบบเศรษฐกิจความรู้ใหม่ แต่ผู้ชายก็ยังคงครองตำแหน่งงานทางเทคโนโลยีต่อไป ผู้แทนสตรีที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์และการสื่อสารลดลงประมาณร้อยละ 10 เธอสรุปว่า “ประเด็นหญิงชายเป็นเครื่องหมายที่ยังคงถูกใช้เพื่อแยกเทคโนโลยีชั้นสูงออกจากเทคโนโลยีต่ำหรือไม่มีเทคโนโลยี”¹⁹

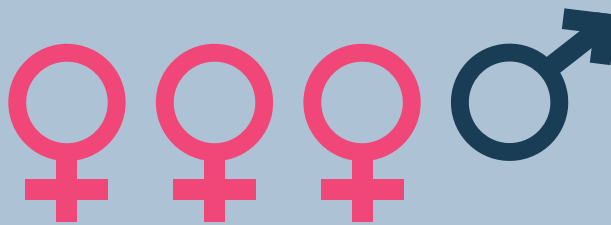
¹⁷ Lawrence et al 2017, p.24

¹⁸ Cockburn, C. (1983), *Brothers : male dominance and technological change*. London: Pluto; Wajcman, J. (2006), *New connections: social studies of science and technology and studies of work*. *Work, Employment and Society* 20(4): 773-786.

¹⁹ Wajcman 2006, p.780



ตัวเลขจากเลเบอร์สแตท (LABORSTAT) ชี้ว่าในแรงงาน
ขนส่งมีสตรีจำนวนเพียงแค่ **1 ใน 7** ของคนงานทั่วโลก



แม้ตัวเลขจะน้อยข้อมูลจาก LABORSTAT แสดงให้เห็นว่า
สตรีนั้นต้องทนทุกข์กับการ**สูญเสียงานมากถึง 3 ใน 4**
ในสาขาขนส่งในช่วงปี 2008 ถึงปี 2011



จำนวนแรงงานสตรีที่ทำงานในด้านเทคนิค หรือ ระดับปฏิบัติ
การ เช่น พนักงานขับรถมีจำนวนต่ำมากโดยปกติมักจะ
ต่ำกว่าร้อยละ 10

2.2 สตรีในอัตรากำลังแรงงาน สาขาขนส่งสาธารณะ

ดังนั้นในขณะที่ระบบอัตโนมัติและดิจิทัลอาจเปิดโอกาสในการเพิ่มงานและปรับปรุงสภาพการทำงานซึ่งรวมถึงงานในสาขาขนส่งด้วยนั้น การมีส่วนร่วมอย่างไม่เท่าเทียมของสตรีในแรงงานขนส่งในปัจจุบันควรได้รับความสนใจ ข้อมูลการจ้างงานของสตรีในสาขาขนส่งในระดับนานาชาตินั้นหาได้ยาก แต่จากข้อมูลที่อยู่แสดงให้เห็นว่าสตรีที่ทำงานในสาขาขนส่งจำนวนมากไม่มีผู้แทน ตัวเลขจากเลเบอร์สแตท (LABORSTAT) ชี้ว่าในแรงงานขนส่งมีสตรีจำนวนเพียงแค่ 1 ใน 7 ของคนงานทั่วโลก แม้ตัวเลขจะน้อยข้อมูลจาก LABORSTAT แสดงให้เห็นว่าสตรีนั้นต้องทนทุกข์กับการสูญเสียงานมากถึง 3 ใน 4 ในสาขาขนส่งในช่วงปี 2008 ถึงปี 2011²⁰ ความหลากหลายในแต่ละประเทศนั้นมีอยู่ โดยมีจำนวนสตรีคิดเป็นร้อยละ 30 ของคนงานที่มีอาชีพในสาขาขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการสื่อสารในบอตสวานา (เมื่อเทียบกับจำนวนสตรีร้อยละ 43 ในตลาดแรงงาน) ในปากีสถานมีสตรีแต่มีเพียงแค่อ้อยละ 1 (เมื่อเทียบกับจำนวนสตรีร้อยละ 13 ในตลาดแรงงาน)²¹ ใน 27 ประเทศสมาชิกของ EU ในปี 2006 มีจำนวนสตรีในสาขาขนส่งร้อยละ 21 โดยทำงานในสาขาขนส่งทางอากาศ เช่น เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เจ้าหน้าที่เช็คอินที่สนามบิน และแผนกบริการลูกค้า ซึ่งนับเป็นจำนวนที่มากที่สุดที่เป็นสตรี²² สาขาขนส่งสาธารณะในเมืองของสหราชอาณาจักรมีจำนวนแรงงานสตรีเพียงแค่อ้อยละ 17.5 โดยรวม โดยสัดส่วนของสตรีแตกต่างกันในแต่ละประเทศจากร้อยละ 5

ถึงร้อยละ 31²³ จำนวนแรงงานสตรีที่ทำงานในด้านเทคนิคหรือระดับปฏิบัติการ เช่น พนักงานขับรถมีจำนวนต่ำมาก โดยปกติมักจะต่ำกว่าร้อยละ 10

สาเหตุที่จำนวนสตรีในสาขาขนส่งมีจำนวนต่ำสามารถจำแนกเป็น 2 อย่าง คือ สภาพการทำงานที่ไม่ดี ซึ่งรวมถึงชั่วโมงทำงานและสถานที่ทำงาน ประสบการณ์การล่วงละเมิดและความรุนแรง และอีกเหตุผล คือ การเหมารวมด้านเพศสภาพซึ่งเป็นสาเหตุที่กีดกันไม่ให้สตรีเลือกที่จะเข้ามาทำงานในสาขาขนส่งและอาจจะหมายความว่าสตรีนั้นถูกทำให้คิดว่าไม่ได้รับการต้อนรับเมื่อพวกเขาต้องการทำงานเหล่านั้นซึ่งส่งผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร อย่างไรก็ตามงานวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของสตรีในสาขาขนส่งยังมีน้อย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยเกี่ยวกับสตรีและสาขาขนส่งมักจะเน้นไปหัวข้อความแตกต่างระหว่างหญิงชายในการใช้การขนส่งและข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของสตรีในตลาดแรงงาน²⁴

ชั่วโมงการทำงานและความยากลำบากในการสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตถูกระบุว่าเป็นหนึ่งในอุปสรรคหลักของการมีส่วนร่วมของสตรีในการทำงานในสาขาขนส่ง โดยเฉพาะในงานสาขาขนส่งในเมือง เช่น งานขับรถเมล์ รถราง และรถไฟ อีกทั้งยังมีอุปสรรคจากประเด็นเรื่อง “วัฒนธรรมการทำงานแบบผู้ชาย” และความคิดเหมารวมด้านเพศสภาพด้วย²⁵ ประเด็นสำคัญสำหรับสตรีที่กำลังทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการในสาขาขนส่ง คือ เรื่องความรุนแรง โดยอุตสาหกรรมขนส่งถูกบันทึกว่าเป็นสาขา

²⁰ Turnbull, P. (2013). Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy

²¹ Turnbull 2013, table 1, p.3

²² Turnbull 2013, p.5

²³ Project WISE (2012). Women Employment in Urban Public Transport Sector. Cologne: Germany, VDV-Akademie e.V.

²⁴ Wright, T. (2016). Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

²⁵ Wright, T. (2016). Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

ที่การกระทำรุนแรงต่อลูกจ้างสูงที่สุดสาขาหนึ่ง ความรุนแรงเป็นข้อกังวลหลักที่ถูกยกมาพูดคุยโดยสตรีระหว่างการดำเนินการวิจัยสำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.²⁶ ซึ่งสิ่งนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการคุกคาม การล่วงละเมิด หรือความรุนแรงจากเพื่อนร่วมงานชาย บ่อยครั้งที่มันเป็นสัญญาณเตือนว่าสตรีนั้นไม่ได้รับการต้อนรับใน 'งานที่เป็นของผู้ชาย' แต่ก็มีประสบการณ์ความรุนแรงจากผู้โดยสารทั่วไปเช่นกัน.²⁷ ในขณะที่สหภาพแรงงานมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศและการกลั่นแกล้งโดยการใช้แถลงการณ์ทางนโยบาย แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้แทนสหภาพแรงงาน และการฝึกอบรมสหภาพแรงงาน แต่ยังมีหลายโอกาสที่สตรีไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเมื่อมีการรายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการถูกเลือกปฏิบัติ²⁸ ดังนั้นสหภาพแรงงานจำเป็นต้องทำงานให้หนักขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าสตรีมีความมั่นใจในการรายงานการล่วงละเมิดให้สหภาพแรงงานทราบและรับรู้ว่าจะมีการดำเนินการที่เหมาะสม

“การนำระบบขนส่งใหม่ๆ มาใช้ เช่น ระบบ BRT โดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์เพื่อแทนที่งานนอกระบบที่มีการเอาเปรียบคนงานด้วยงานที่ดีกว่าและเป็นงานในระบบ อย่างไรก็ตามมีการตั้งข้อสังเกตว่าบางครั้งสตรีไม่ได้รับประโยชน์จากโอกาสที่จะเปลี่ยนมาทำงานในระบบ โดยมีความยากลำบากในการเข้าถึงใบอนุญาตยานพาหนะ และการฝึกอบรมรูปแบบอื่นๆ ซึ่งมักถูกครอบงำโดยผู้ชาย”

²⁶ Turnbull 2013

²⁷ Wright 2016

²⁸ TUC Equality Audit 2016; Wright 2016

²⁹ ITF 2017

³⁰ ibid

คนงานสาขาขนส่งในโลกจำนวนมากที่เป็นแรงงานนอกระบบ พวกเขาทำงานในหลากหลายตำแหน่งตั้งแต่พนักงานขับรถโดยสาร รถตุ้และรถแท็กซี่ พนักงานเก็บค่าโดยสาร พนักงานปล่อยรถ พนักงานยกกระเป๋า พนักงานทำความสะอาด ผู้ตรวจ เจ้าหน้าที่จองตั๋วและตัวแทนจำหน่ายตั๋ว ไปจนถึงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในสถานีรถไฟโดยสาร เช่น พนักงานดูแลห้องน้ำ เจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัย พนักงานจำหน่ายอาหาร และพนักงานเก็บขยะ งานนอกระบบในสาขาขนส่งกำลังขยายตัวทั่วโลกพร้อมกับการแพร่กระจายของงานขนส่งใน "เศรษฐกิจแบบกิ๊ก" รวมถึงใน "โลกที่พัฒนาแล้ว" ในบางประเทศพบว่าจำนวนสตรีที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถ เจ้าของรถ หรือ พนักงานเก็บค่าโดยสารแบบนอกระบบมีนัยสำคัญ แต่พบได้บ่อยที่สุดในงานที่ไม่มีความมั่นคง เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างและค่าแรงต่ำ เช่น งานทำความสะอาด พนักงานขาย หรือ พนักงานจัดเลี้ยง เป็นต้น²⁹

การนำระบบขนส่งใหม่ๆ มาใช้ เช่น ระบบ BRT โดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์เพื่อแทนที่งานนอกระบบที่มีการเอาเปรียบคนงานด้วยงานที่ดีกว่าและเป็นงานในระบบ อย่างไรก็ตามมีการตั้งข้อสังเกตว่าบางครั้งสตรีไม่ได้รับประโยชน์จากโอกาสที่จะเปลี่ยนมาทำงานในระบบ โดยมีความยากลำบากในการเข้าถึงใบอนุญาตยานพาหนะและการฝึกอบรมรูปแบบอื่นๆ ซึ่งมักถูกครอบงำโดยผู้ชาย³⁰

“ ในปี 2018 Uber อ้างว่ามีการดำเนินการในกว่า 600 เมืองใน 78 ประเทศ โดยมีคนประมาณร้อยละ 18 ทั่วโลกที่ใช้บริการเรียกรถในช่วง 12 เดือน ถึงปี 2017 และคาดการณ์ว่าการเรียกใช้รถจะเพิ่มขึ้นอีกแปดเท่าในปี 2030 รวมเที่ยวการเดินทางทั้งหมดเพิ่มขึ้นถึง 100 ล้านเที่ยวต่อวัน”

2.3 งานแพลตฟอร์ม

การทำงานแพลตฟอร์มได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อ รูปแบบและลักษณะของการจ้างงานสำหรับคนงานหลาย ล้านคนทั่วโลกและจะยังคงเปลี่ยนวิธีที่งานถูกจัดโครงสร้าง เพื่อปรับเนื้อหาและคุณภาพของงานพร้อมทั้งเพื่อกำหนด ลักษณะของความสัมพันธ์ของการจ้างงานใหม่ งาน แพลตฟอร์มหรือที่เรียกกันว่าเศรษฐกิจแบบกิ๊กนั้นโดดเด่น ด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ความยืดหยุ่น บ่อยครั้งที่มีชั่วโมงที่ผิดปกติและรายได้ที่ไม่สอดคล้องกัน กับงาน³¹ ในขณะที่ส่งผลกระทบต่องานหลากหลาย ประเภทงานแพลตฟอร์มยังมีผลกระทบต่อคนงานขนส่ง โดยเฉพาะคนขับแท็กซี่หลังมีการสร้างแอปสำหรับเรียกรถ แท็กซี่ แม้จะมีบริษัทแพลตฟอร์มอีกหลายรายในตลาดแต่ บริษัทที่กำลังขยายตัวในปัจจุบัน คือ Uber

ขอบเขตของงานแพลตฟอร์มและขนาดของเศรษฐกิจแบบกิ๊ก ยังไม่มีตัวเลขแน่ชัด งานวิจัยในสหรัฐอเมริกาประมาณการณ ่ว่ามีคนเพียงแค่ร้อยละ 0.5 ในอเมริกาที่หารายได้หลักมา ผ่านแอปพลิเคชันบนแพลตฟอร์ม ในขณะที่ผลการสำรวจ โดย Huws และ Joyce พบว่าสามเปอร์เซ็นต์ของชาว สหราชอาณาจักรทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์อย่างน้อย

สัปดาห์ละครั้ง ในขณะที่ร้อยละสองของผู้ตอบ แบบสอบถามชาวเยอรมันระบุว่า เป็นแหล่งรายได้เพียง อย่างเดียวของพวกเขา³² มูลค่าของการทำงานแพลตฟอร์ม ได้รับการประเมินว่าจะมีมูลค่า 63,000 ล้านดอลลาร์ ในปี 2020³³ ในปี 2018 Uber อ้างว่ามีการดำเนินการใน กว่า 600 เมืองใน 78 ประเทศ โดยมีคนประมาณร้อยละ 18 ทั่วโลกที่ใช้บริการเรียกรถในช่วง 12 เดือนถึงปี 2017 และ คาดการณ์ว่าการเรียกใช้รถจะเพิ่มขึ้นอีกแปดเท่าในปี 2030 รวมเที่ยวการเดินทางทั้งหมดเพิ่มขึ้นถึง 100 ล้าน เที่ยวต่อวัน.³⁴

รายงานโดยบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ หรือ International Finance Corporation (ส่วนหนึ่งของกลุ่ม ธนาคารโลก) และ Uber ส่งเสริมงานแพลตฟอร์มและการ เรียกใช้บริการเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานที่ยืดหยุ่นสำหรับ สตรี การสำรวจสตรีใน 6 ประเทศพบว่าการทำงานที่ ยืดหยุ่นเป็นเหตุผลที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการเลือก งานนี้โดยคนขับสตรี (อ้างอิงตัวเลขร้อยละ 74 ของสตรี เปรียบเทียบกับร้อยละ 64 ของผู้ชาย) รายงานชี้ให้เห็น ว่าการเรียกรถผ่านแพลตฟอร์มทำให้สตรีจำนวนมากขึ้น สามารถเข้าถึงงานขับรถแท็กซี่โดยมีคนขับรถประมาณร้อยละ 20 ที่ใช้แอป Uber ในสหรัฐอเมริกาเป็นสตรี อย่างไรก็ตาม

³¹ Johnston, H. and C. Land-Kazlauskas (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Geneva: International Labour Organization.

³² ILO 2018

³³ ITF (2018). Digital inequality, ITF policy briefing, March 2018

³⁴ IFC and Uber (2018). Driving Toward Equality: Women, ride-hailing, and the sharing economy. Washington: International Finance Corporation and Uber Technologies.

ตัวเลขดังกล่าวลดลงอย่างมากสำหรับหกประเทศที่ทำการตรวจสอบในรายงาน: ค่าเฉลี่ยคนขับที่เป็นสตรีร้อยละ 2.3 โดยมีสัดส่วนที่สูงที่สุดในเม็กซิโกที่ร้อยละ 5.2 รายงานดังกล่าวแสดงหลักฐานถึงการเพิ่มขึ้นของรายได้สตรีจากการทำงานขับรถ การวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ของ Uber ระบุว่ารายได้ของคนขับรถสตรี คือร้อยละ 13 สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนที่พวกเขาจะเริ่มทำงานกับ Uber เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 7 ของผู้ชาย ซึ่งอธิบายได้จากข้อเท็จจริงที่ว่าคนขับรถสตรีที่ร่วมตอบแบบสำรวจมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชายที่จะทำงานเต็มเวลาก่อนที่จะทำการลงทะเบียน อุปสรรคสำหรับสตรีที่เข้าร่วม Uber นั้นส่วนใหญ่รู้สึกว่ามันเกิดจากความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัย นอกจากนี้สตรีต้องเผชิญกับความยากลำบากมากกว่าผู้ชายในการเข้าถึงยานพาหนะ

แม้จะมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เป็นไปได้สำหรับสตรีจากงานแพลตฟอร์ม แต่การวิเคราะห์รายรับของคนขับ Uber³⁵ กว่าล้านคนในสหรัฐอเมริกาพบช่องว่างการจ่ายเงินอันเนื่องมาจากประเด็นหญิงชายโดยผู้ชายมีรายได้มากกว่าสตรีประมาณร้อยละ 7 โดยเฉลี่ย ผู้เขียนอธิบายองค์ประกอบ 3 ประการของช่องว่างนี้ องค์ประกอบแรก คือ รายได้ต่อชั่วโมงแตกต่างกันไปตามสถานที่และช่วงเวลาของสัปดาห์ และผู้ชายมีแนวโน้มที่จะขับรถในพื้นที่ที่ร่ำรวยกว่า ผู้ชายมักจะอาศัยอยู่ใกล้กับพื้นที่ที่สามารถสร้างกำไรได้มากกว่าและยินดีที่จะขับรถในพื้นที่ที่มีอาชญากรรมสูงและในสถานประกอบการที่บริการเครื่องดื่มมากกว่าซึ่งเป็นพื้นที่ที่สตรีอาจรู้สึกไม่ปลอดภัย องค์ประกอบที่สอง คือ ประสบการณ์ที่ผ่านมาที่มากขึ้นช่วยในการคาดการณ์รายได้ที่สูงขึ้น และคนขับชายสะสมประสบการณ์โดยขับรถมากกว่าในแต่ละสัปดาห์และขับรถกับ Uber ต่อเนื่อง องค์ประกอบ

ที่สาม คือ ความเร็วในการขับที่เฉลี่ยซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะเพิ่มรายได้ของคนขับด้วยการทำให้พวกเขาสามารถไปส่งผู้โดยสารได้เร็วขึ้นและทำให้สามารถรับผู้โดยสารได้มากขึ้น ผู้เขียนระบุว่าความเร็วในการขับที่สูงกว่าของผู้ชายดูเหมือนจะเป็นผลมาจากความพึงพอใจ เนื่องจากไม่มีหลักฐานบ่งบอกว่าผู้ขับรถตอบสนองต่อแรงจูงใจในการขับรถเร็วขึ้น

ความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้โดยสารสตรีถูกนำเสนอออกอากาศผ่านสื่อ จากการตรวจสอบโดยซีเอ็นเอ็น³⁶ ในสหรัฐอเมริกาพบว่ามีคนขับ Uber อย่างน้อย 103 คนในสหรัฐถูกกล่าวหาว่าข่มขืนหรือเหยียดหยามผู้โดยสารในช่วงสี่ปีที่ผ่านมา เนื่องจากไม่มีข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนเกี่ยวกับจำนวนการถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยคนขับ Uber หรือผู้ที่ทำงานให้กับบริษัทเรียกรถรับจ้างอื่นๆ CNN วิเคราะห์รายงานตำรวจ บันทึกศาลกลางและฐานข้อมูลเขตใน 20 เมืองใหญ่ของสหรัฐ การตรวจสอบของซีเอ็นเอ็นเปิดเผยว่ามีคนขับอย่างน้อย 31 คนถูกตัดสินว่ากระทำความผิดตั้งแต่การแตะต้องตัวโดยการบังคับและการจำคุกผิดคดีข่มขืน โดยมีคดีการตัดสินอีกหลายโหล

³⁵ Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J. A. List and P. Oyer (2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Stanford University Graduate School of Business. Working Paper No. 3637.

³⁶ O'Brien, S. A., Black, N., Devine, C., & Griffin, D. (2018), 103 Uber drivers accused of sexual assault or abuse. Retrieved 9 August 2018 from <https://money.cnn.com/2018/04/30/technology/uber-driver-sexual-assault/index.html>

2.4 บทบาทของสหภาพแรงงาน

เนื้อหาความเป็นมาส่วนนี้นำเสนอความท้าทายและโอกาสที่สหภาพแรงงานกำลังเผชิญเมื่อต้องรับมือกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีในอนาคต หลายคนโต้แย้งว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้หรือเทคโนโลยีเองนั้นมีความเป็นกลาง วิชาการแขนงที่ทำการศึกษาด้านสังคมของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเริ่มที่จตั้งคำถามถึงวัตถุประสงค์ความเข้าใจเทคโนโลยีในเชิงวิทยาศาสตร์ตั้งแต่ปี 1970 และเปิดเผยว่าเทคโนโลยีเป็น “ผลิตภัณฑ์เชิงสังคมเทคนิคที่ถูกวางรูปแบบตามเงื่อนไขในการสร้างและการใช้งาน”³⁷

ศูนย์เพื่ออนาคตการทำงานในออสเตรเลียรายงานความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการใช้เทคโนโลยีใหม่และวิธีการที่งานถูกจัดระเบียบหลังการใช้เทคโนโลยีนั้นเพื่อให้บริการขนส่งสาธารณะ³⁸ ในรายงานเน้นว่าผู้ให้บริการแพลตฟอร์มใหม่เช่น Uber ได้นำรูปแบบธุรกิจที่ใช้แรงงานตามความต้องการ (on-demand) และแรงงานผูกพันมาใช้ “แต่การปฏิบัติที่นั้นไม่ควรถูกตีความว่าเป็นผลที่เกิดโดยธรรมชาติหรือเป็นผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของเทคโนโลยี แต่การผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลและการขยายตัวของงานที่ไม่มั่นคงสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของนายจ้างในการใช้ประโยชน์จากอำนาจทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงานในปัจจุบัน”³⁹

ดังนั้นสหภาพแรงงานร่วมกับพันธมิตรกลุ่มขนส่งสาธารณะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่านวัตกรรมเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและ

คุณภาพของการขนส่งสาธารณะ ซึ่งเชื่อมโยงภายในกับมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม สหภาพแรงงานมีหน้าที่ต้องอธิบายให้คนงานเข้าใจว่าสหภาพแรงงานได้พยายามอย่างเต็มที่ การสำรวจ⁴⁰ ในสหราชอาณาจักรเมื่อเร็วๆ นี้ พบว่าในขณะที่คนงานส่วนใหญ่มองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ประมาณร้อยละ 37 ของประชากรที่ทำการศึกษ (หรือ 10 ล้านคน) เชื่อว่างานของพวกเขาจะเปลี่ยนไปในทางที่แย่ลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนงานขนส่งสาธารณะ (ร้อยละ 45) และพวกเขาไม่เชื่อว่ารัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงานได้พยายามอย่างเพียงพอในการช่วยเหลือให้พวกเขาปรับตัว มีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 16 ของลูกจ้างที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเห็นด้วยว่าสหภาพแรงงานกำลังต่อสู้เพื่อให้มั่นใจว่าเทคโนโลยีใหม่จะปรับปรุงการทำงาน โดยร้อยละ 38 ไม่เห็นด้วย ในขณะที่คนงานร้อยละ 21 พูดยังว่าพวกเขาไม่แน่ใจ

“ ดังนั้นสหภาพแรงงานร่วมกับพันธมิตรกลุ่มขนส่งสาธารณะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่านวัตกรรมเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของการขนส่งสาธารณะ ซึ่งเชื่อมโยงภายในกับมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ”

³⁷ Wajcman 2006.

³⁸ Pennington et al 2017

³⁹ Ibid, p.85

⁴⁰ Community and Fabian Society Commission on Workers and Technology (2018). Workers and technology: our hopes and fears. Retrieved 6 August 2018 from <https://fabians.org.uk/workers-and-technology-our-hopes-and-fears>

อย่างไรก็ตามสภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานต่างๆ ทั่วโลกต่างตระหนักเป็นอย่างดีถึงความท้าทายที่พวกเขาเผชิญในการจัดตั้งและปกป้องสมาชิกเมื่อเผชิญกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีและรูปแบบใหม่ของการจ้างงานที่กำลังตกอยู่ในอันตรายจากงานแพลตฟอร์มและเศรษฐกิจแบบกิ๊ก ความท้าทายด้านกฎหมายต่อรูปแบบการจ้างงานตนเองที่ Uber และบริษัทอื่นๆ นำมาใช้ทำให้สภาพแรงงานในหลายๆ ประเทศ แม้จะประสบความสำเร็จบ้างเช่นในสหราชอาณาจักร⁴¹ แต่ก็ยังคงเป็นเรื่องที่ต้องทำการพัฒนาและโต้แย้งโดยเฉพาะในด้านสิทธิแรงงาน ในรายงานนี้จะนำเสนอตัวอย่างจากประเทศต่างๆ

เนื้อหาในส่วนนี้ได้นำเสนอและส่วนที่เหลือของ เนื้อหาในส่วนนี้ได้นำเสนอและส่วนที่เหลือของ รายงานฉบับนี้จะเน้นความจำเป็นของสตรีในฐานะผู้ใช้การขนส่งที่มักจะได้รับ การจัดลำดับความสำคัญเมื่อมีการหารือเกี่ยวกับสตรีในฐานะคนงานด้านการขนส่ง แน่นนอนว่าประเด็นทั้งสองนี้ เกี่ยวข้องกันและวิธีการที่สตรีจะสามารถเข้าถึงการจ้างได้ นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของสตรี อย่างไรก็ตาม แรงงานขนส่งสตรีไม่ควรถูกลืมและรายงานนี้แสดงให้เห็นว่าความจำเป็นของสตรีไม่ได้รับการตอบสนองอย่าง เพียงพอจากสภาพแรงงานขนส่ง ด้วยการรับฟังมุมมองของสตรีที่แสดงในรายงานนี้สภาพแรงงานควรสามารถ กำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมมากขึ้น

“ เนื้อหาในส่วนนี้ได้นำเสนอและส่วนที่เหลือของ รายงานฉบับนี้จะเน้นความจำเป็นของสตรี ในฐานะผู้ใช้การขนส่งที่มักจะได้รับ การจัดลำดับความสำคัญเมื่อมีการหารือเกี่ยวกับสตรีในฐานะคนงานด้านการขนส่ง แน่นนอนว่าประเด็นทั้งสองนี้เกี่ยวข้องกันและวิธีการที่สตรีจะสามารถเข้าถึงการจ้างได้ นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของสตรี อย่างไรก็ตาม แรงงานขนส่งสตรีไม่ควรถูกลืม และรายงานนี้แสดงให้เห็นว่าความจำเป็นของสตรีไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจากสภาพแรงงานขนส่ง ด้วยการรับฟังมุมมองของสตรีที่แสดงใน รายงานนี้สภาพแรงงานควรสามารถกำหนดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมมากขึ้น ”

⁴¹ Labour Research (2018). Cracking down on gig economy exploitation, February 2018. London: Labour Research Department.



3. ระเบียบวิธีวิจัย



3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้ได้มุมมองเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานสำหรับสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะจากทั่วโลก งานวิจัยนี้จึงคัดเลือกเมือง 5 แห่งเป็นพื้นที่การทำวิจัย แต่ละเมืองมีการนำระบบการขนส่งรูปแบบใหม่มาใช้แล้ว หรืออยู่ระหว่างการพิจารณา หรือกำลังสร้างส่วนขยายรูปแบบการขนส่งที่มีอยู่แล้วซึ่งมีนัยสำคัญที่มีผลต่อการจ้างงานสตรี รถเมล์ BRT ถูกนำมาใช้ในกรุงโบโกตาในปี 2000 ภายใต้รูปแบบของทรานมิเลโน (Transmilenio) และระบบ BRT ที่คล้ายคลึงกันภายใต้โครงการมายซิตี (MyCiti) ถูกนำมาใช้ในเมืองเคปทาวน์ในปี 2010 ในช่วงที่มีการจัดการแข่งขันฟุตบอลโลก กรุงไนโรบีมีแผนการที่จะเปิดตัวระบบ BRT อย่างกว้างขวาง ระยะแรกของโครงการจะเปิดใช้งานในเดือนธันวาคม 2018 เม็กซิโกซิตีมีแผนการยกระดับระบบขนส่งสาธารณะของเมืองซึ่งรวมถึงข้อเสนอสำหรับทางเดินรถที่ไม่มีรถโดยสารโดยเฉพาะสำหรับรถโดยสารไฟฟ้า ในขณะที่กรุงเทพมหานครมีการขยายระบบการขนส่งสาธารณะในรูปแบบรถไฟฟ้า โดยเฉพาะรถไฟฟ้าแอร์พอร์ตลิงค์ที่เปิดใช้งานในปี 2010 และมีการก่อสร้างส่วนขยายของรถไฟฟ้า BTS และระบบรถไฟฟ้าใต้ดิน

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบร่วมมือ (collaborative research methodology) ซึ่งประกอบด้วยนักวิจัยเป็น

ผู้ลงพื้นที่ในแต่ละเมืองที่เป็นพื้นที่วิจัยทั้ง 5 เมือง โดยมีการปรึกษาหารือร่วมกับแผนกสตรีของ ITF และผู้ประสานงานวิจัยภายนอก นักวิจัยในทั้ง 5 เมืองได้รับการติดต่อจาก ITF เพื่อทำการวิเคราะห์เอกสารและการลงพื้นที่แล้วเขียนรายงานวิจัย นักวิจัยทั้งหลายได้รับการสนับสนุนจาก ITF สำนักงานภูมิภาคซึ่งเป็นผู้เชื่อมประสานกับสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละเมือง

วิธีการเก็บข้อมูลหลัก คือการทบทวนหลักฐานที่เป็นเอกสาร และการสัมภาษณ์ทั้งแบบตัวต่อตัวและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ประเภทเอกสารที่ทำการทบทวนได้แก่ วารสารทางวิชาการ บทความหนังสือพิมพ์และนิตยสาร แหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์ สารคดีทางโทรทัศน์และวิดีโอสั้น รายงานขององค์กรระดับประเทศและนานาชาติที่มีเนื้อหาครอบคลุมอนาคตของการทำงานและเทคโนโลยี เอกสารเชิงนโยบายด้านการขนส่งระดับประเทศและระดับภูมิภาค เอกสารบริษัท และรายงานของสหภาพแรงงาน

นักวิจัยค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่ถูกจ้างทำงานในระบบขนส่งสาธารณะที่แตกต่างกันโดยแยกตามเพศ อย่างไรก็ตามการเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ทำได้ยากในบางเมืองที่ไม่มีข้อมูลกลางระดับชาติหรือในสถานที่ทำงานที่ปกติเป็นแรงงานนอกระบบ ในบางกรณีผู้ตอบแบบสอบถามหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้การประมาณการตัวเลขให้แก่ักวิจัย

ในการวิจัยนี้มีการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 164 ครั้ง ในทั้ง 5 เมือง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย:

- แรงงานขนส่งสาธารณะสตรี
- ผู้แทนสหภาพแรงงานในสาขาขนส่งสาธารณะ บวกกับผู้แทนจาก ITF สำนักงานภูมิภาค
- องค์กรชุมชน และเอ็นจีโอที่ทำงานเกี่ยวกับ สิทธิสตรี และ/หรือขนส่งในเมือง
- ผู้ออกนโยบาย นักการเมืองท้องถิ่น และนายจ้าง

นักวิจัยปฏิบัติตามระเบียบวิธีวิจัยธรรมชาติในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของผู้ให้สัมภาษณ์และนอกจากนี้ ITF ยังมีแบบฟอร์มการยินยอมจากผู้เข้าร่วมซึ่งระบุถึงลักษณะของการยินยอมในการมีส่วนร่วม รวมถึงวิธีการจัดเก็บและใช้ข้อมูลและยืนยันการไม่เปิดเผยชื่อผู้เข้าร่วม ในบางกรณี ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ต้องการลงนามในใบยินยอม และกรณีเหล่านี้รายละเอียดข้อมูลของพวกเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยนักวิจัยท้องถิ่น อย่างไรก็ตามพวกเขาให้คำยินยอมเป็น วาจาก่อนที่จะเริ่มทำการสัมภาษณ์

ด้านนวัตกรรมของระเบียบวิธีวิจัยคือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่จัดขึ้นที่กรุงโบโกตาในช่วงระยะเวลาการวิจัยมีผู้เข้าร่วม 20 คนรวมถึงนักวิจัยในท้องถิ่นทั้งหมด ผู้แทนสหภาพแรงงาน 9 คนจากเมืองที่กล่าวถึง ในรายงาน⁴² ผู้แทน ITF จากสำนักงานใหญ่และสำนักงานใหญ่ภูมิภาค และผู้ประสานงานวิจัย เทสซ่า ไรท์ ระหว่างการประชุมมีการจัดหาล่ามแปลภาษาอังกฤษ สเปน และไทย เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3 วันนี้จัดโดย ITF และ FES และจัดที่สำนักงานของ SNTT ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสอันมีค่าสำหรับนักวิจัยใน

การนำเสนอและหารือเกี่ยวกับข้อค้นพบเบื้องต้นกับนักวิจัยคนอื่น ๆ และทีม ITF นอกจากนี้ผู้แทนสหภาพแรงงานจากเมืองต่างๆ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิจัยเบื้องต้นและนำเสนอประสบการณ์ของพวกเขาในการจัดตั้งและการรณรงค์เพื่อสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ

นักวิจัยมีการสื่อสารผ่านโปรแกรมประชุมระยะไกลกับ แคลร์ คล้าค และโจดี อีวานส์ ที่แผนกสตรีของ ITF และผู้ประสานงานการวิจัย เทสซ่า ไรท์ รวมถึงการสื่อสารทางอีเมล รายงานการวิจัยเมืองทั้งหมดถูกส่งไปยังผู้ประสานงานการวิจัยเพื่อการสังเคราะห์และรวบรวมไว้ในรายงานฉบับรวมนี

⁴² with the exception of Cape Town, where SATAWU was unable to attend

3.2 เมืองที่ได้รับคัดเลือก เป็นพื้นที่วิจัย

รายงานในส่วนนี้จะสรุปภาพรวมเกี่ยวกับคุณสมบัติหลักของระบบขนส่งสาธารณะในแต่ละเมืองรวมถึงสภาพแรงงานสาขาขนส่งสาธารณะหลักเพื่อเป็นบริบทสำหรับการวิเคราะห์หัวข้อสำคัญที่กล่าวถึงในรายงานส่วนที่เหลือ

กรุงเทพมหานคร

ในขณะที่รถเมย์ยังคงเป็นรูปแบบการขนส่งสาธารณะที่ใช้กันมากที่สุดในกรุงเทพฯ ปริมาณการใช้รถไฟฟ้าในเขตเมืองก็เพิ่มมากขึ้น ระบบรถไฟฟ้าขยายตัวตั้งแต่การเปิดตัวรถไฟฟ้าบีทีเอสในปี 1999 ซึ่งดำเนินการโดย บริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) นอกจากนี้ยังรวมถึงรถไฟที่ดำเนินการโดยการรถไฟแห่งประเทศไทย รถไฟใต้ดิน (รู้จักกันในชื่อ MRT) โดยมีการเปิด 'สายสีฟ้า' ครั้งแรกในปี 2004 และ รถไฟแอร์พอร์ตลิงก์ (Airport Rail Link) เปิดในปี 2010 ได้มีการขยายเพิ่มสายสีม่วง และมีการก่อสร้างอย่างต่อเนื่องของสายสีชมพู สายสีเหลือง สายสีแดงและสายสีส้ม นอกจากนี้ยังมีงานก่อสร้างเพื่อขยายรถไฟฟ้าบีทีเอส จากเดิม 38.1 กิโลเมตร เป็น 215 กิโลเมตร. ในปี 2023 และรถไฟใต้ดินจาก 43 กม. เป็น 70 กิโลเมตร. ในปี 2019

ในขณะที่อูเบอร์ (Uber) ได้ถอนตัวออกจากตลาดรถแท็กซี่แพลตฟอร์มในประเทศไทย Grab (เป็นเจ้าของโดย Uber) All Thai Taxi, Taxi Beam และ LINE Taxi ที่กล่าวมาได้ให้บริการเกี่ยวกับแท็กซี่ทั้งหมด แม้ว่ายานพาหนะส่วนบุคคลไม่ได้รับอนุญาตให้ให้บริการรถแท็กซี่ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการให้บริการแพลตฟอร์มนี้

ผู้ให้บริการขนส่งของรัฐมีอยู่ 2 บริษัทคือ การรถไฟแห่งประเทศไทย และรถไฟแอร์พอร์ตลิงก์ ทั้ง 2 องค์กรมีสภาพแรงงาน โดยมีชื่อว่า สร. รพท (SRUT) และ สร.รพฟ. (SEETU) อย่างไรก็ตามรถไฟใต้ดินและรถไฟฟ้าไม่มีสภาพแรงงาน และบริษัทรถแท็กซี่ Grab ก็ไม่มีสภาพแรงงานเช่นเดียวกัน

โบโกตา

ก่อน ปี 2000 ระบบการขนส่งในโบโกตาส่วนใหญ่เป็นรถเมล์หรือที่รู้จักกันในชื่อบัสอีตัส busetas ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นการทำงานที่สภาพการจ้างงานไม่มีความมั่นคงและความมั่นคงส่วนบุคคลต่ำ ซึ่งผลักดันให้คนขับรถเกิดการแข่งขันเพื่อหาผู้โดยสารให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งการกระทำนี้เรียกว่า "la guerra del centavo" ("สงครามเงิน") โดยทำกำไรมาจากการใช้ยานพาหนะเก่า (รถเมล์ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี) และการเอารถเช่าเปรียบคนขับโดยให้ทำงานหลายชั่วโมงเกินกำหนด ระบบนี้มีพื้นฐานมาจากการใช้โมเดล "หนึ่งรถเมล์ หนึ่งคนขับ" (one bus one man) โดยใช้คนขับที่เป็นเจ้าของรถหรือผู้คนที่รับจ้างเหมาช่วง ระบบรถเมล์ BRT เปิดตัวในโบโกตาในปี 2000 โดยใช้ชื่อทรานมิลenio (Transmilenio) และในปี 2012 รถเมล์อื่นๆ ได้ถูกรวมเข้าอยู่ในระบบขนส่งสาธารณะแบบบูรณาการ (Sistema Integrado de Transporte Público หรือ SITP) ซึ่งเติมเต็มระบบ BRT ในฐานะระบบป้อนขยาย ซึ่งสิ่งนี้มาพร้อมกับระบบขายตั๋วอัตโนมัติและการเปิดตัวบัตรที่สามารถใช้จ่ายค่ารถของระบบ BRT และ SITP ทั้งหมด และ busetas ยังคงให้บริการอยู่แต่กำลังค่อยๆถูกปรับให้เข้ามาอยู่ในระบบผ่านระบบ SITP ทรานมิลenio เอส เอ (TransMilenio S.A.) เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการระบบ BRT ภายใต้ภายใต้โมเดลรูปแบบภาครัฐ – เอกชน ซึ่งได้ให้สัญญาจ้างเหมาช่วงการดำเนินงานและบำรุงรักษารถให้กับบริษัท 18 แห่ง สัญญาจ้างเหมาช่วงการเก็บค่าโดยสารและการให้บริการเทคโนโลยี (เช่น หน้าจอภายในรถโดยสารและสถานี) ให้แก่บริษัทรีเคาโด โบโกตา เอสเอเอส (Recaudo Bogota

SAS) และนอกจากนั้นยังให้สัญญาจ้างเหมาช่วงสำหรับงานทำความสะอาดในรถโดยสารและสถานี

Uber เปิดกิจการในโคลัมเบียในปี 2013 ในขณะนี้มีคนขับรถโดยประมาณ 83,000 คน แต่อย่างไรก็ตามสำหรับ Uber และบริษัทแพลตฟอร์มอื่นๆ เช่น Cabify, Picap และ Beat ซึ่งสถานะทางกฎหมายนั้นไม่สอดคล้องกันในโบโกตาเนื่องจากมีบริษัทแพลตฟอร์มที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่คนขับที่ใช้แพลตฟอร์มดังกล่าวให้บริการนอกขอบเขตการกำกับดูแล

สหภาพแรงงานที่เป็นผู้แทนของคนงาน Transmilenio คือ สหภาพแรงงาน Sintratransmilenio สหภาพแรงงานเป็นผู้แทนของคนขับรถ ได้แก่ สหภาพแรงงานเอกิทรานส์ (UgeTrans) และ สหภาพแรงงาน SNTT คนงานของบริษัท Recaudo Bogotá มีสหภาพแรงงาน SintraRecaudo เป็นผู้แทน (ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการรวมเข้ากับ SNTT) แม้ว่า สหภาพแรงงาน SNTT จะพยายามจัดตั้งคนขับแท็กซี่บนแพลตฟอร์มแต่ก็ประสบความสำเร็จแค่เพียงเล็กน้อยเนื่องจากการขาดสถานภาพทางกฎหมายสำหรับคนขับแพลตฟอร์มในโคลัมเบีย

เคปทาวน์

รถมินิบัสแท็กซี่มีการให้บริการเกือบสองในสามของระบบขนส่งสาธารณะในแอฟริกาใต้ มินิบัสแท็กซี่เป็นรถมินิบัสขนาด 16 ที่นั่งซึ่งเดินทางตามเส้นทางที่กำหนด ซึ่งมีการยึดหยุ่นจุดรับ – ส่ง นอกเหนือจากนั้นพนักงานขับรถจะทำหน้าที่รวบรวมค่าโดยสารและหาผู้โดยสารอีกด้วย คนขับรถแท็กซี่หลายคนทำงานให้กับเจ้าของที่อาจมีรถแท็กซี่หลายคัน เจ้าของและคนขับรถแท็กซี่มีการรวมตัวกันเป็นสมาคมต่างๆ เพื่อปกป้องเส้นทางเฉพาะของพวกเขาจากการแข่งขัน ความขัดแย้งระหว่างเจ้าของรถแท็กซี่ ระหว่างสมาคมองค์กรต่างๆ และระหว่างแท็กซี่กับรัฐบาลบางครั้งอาจทำให้เกิดความรุนแรง

ในเคปทาวน์ปริมาณการใช้รถไฟคิดเป็นร้อยละ 47 ของการใช้ระบบขนส่งสาธารณะ โดยการใช้รถมินิบัสแท็กซี่คิดเป็นร้อยละ 32 และรถแท็กซี่คิดเป็นร้อยละ 21 นอกจากนี้ยังมีรถแท็กซี่ที่มีเตอร์และให้บริการรถแท็กซี่แพลตฟอร์มเพิ่มขึ้น บริการรถแท็กซี่ซึ่งรวมถึงระบบรถแท็กซี่แบบดั้งเดิมที่ดำเนินการโดยบริษัทเอกซัน (Golden Arrow Bus Services หรือ GABS) ภายใต้สัญญาที่รัฐบาลท้องถิ่นและระบบ BRT ระบบ MyCiti ซึ่งเปิดตัวในเคปทาวน์ในปี 2010 ในช่วงเวลาสำหรับการแข่งขันฟุตบอลโลก ในระยะแรกของ BRT ซึ่งประกอบด้วยสองเส้นทาง คือ Dunoon-Table View-Civic Center-Waterfront และ Atlantis-Table View-Omuramba ซึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นเส้นทางที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ระดับกลางเท่านั้น ดังนั้นขั้นตอนที่สองจึงมีความมุ่งมั่นอย่างชัดเจนที่จะขยายเข้าไปในพื้นที่ระดับชนชั้นแรงงาน ระบบ BRT ใช้โมเดลรูปแบบรัฐ –

เอกซัน รัฐเป็นเจ้าของโครงสร้างพื้นฐาน รถโดยสาร, สถานีและเส้นทางที่เหลือนอยู่ ในขณะที่บริษัทเอกซัน (ปัจจุบันสี่บริษัท) จัดหาคนขับรถและให้บริการรถแท็กซี่ และเมืองนี้ยังได้ทำสัญญากับบริษัทต่างๆในการให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยและการทำความสะอาด พนักงานเก็บเงิน ฯลฯ

เมืองนี้ยังมีการขยายตัวของรถแท็กซี่แพลตฟอร์มในรูปแบบของ Uber และ Taxify ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับรถแท็กซี่ที่มีเตอร์และมีการประท้วงต่อต้านนายจ้างของพนักงานที่ทำงานให้กับบริษัทแอปพลิเคชัน

ในเคปทาวน์มีสภาพแรงงานหลายแห่งในสาขาขนส่งสาธารณะ ซึ่งรวมถึงสภาพแรงงาน SATAWU สภาพแรงงาน NUMSA สภาพแรงงาน TOWU สภาพแรงงาน Tirisano โดย สภาพแรงงาน SATAWU เป็นสภาพแรงงานหลักของสาขาขนส่งโดยรวม แต่สภาพแรงงาน NUMSA เป็นสภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดของ MyCiti และคนขับ Uber ประมาณ 600 คน เป็นสมาชิกของสภาพแรงงาน SATAWU

เม็กซิโกซิตี

การขนส่งสาธารณะ (รวมถึงรถแท็กซี่และการแชร์รถร่วม) ในเขตเทศบาลนครเม็กซิโกซิตี (หุบเขาแห่งเม็กซิโก) คิดเป็นร้อยละ 45 ของการเดินทางทั้งหมด การขนส่งสาธารณะดำเนินการโดยทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีรถไฟใต้ดิน รถเมล์ไฟฟ้า (trolleybus) รถไฟรางเบา และรถเมล์ที่รัฐบาลเป็นเจ้าของและดำเนินการ ระบบ M1 (Mobility System 1) เป็นเครือข่ายรถเมล์ของรัฐบาลและมีการให้เงินอุดหนุนโดยบริการรถเมล์ 94 เส้นทางที่ค่าโดยสารราคาถูก ในขณะที่รถเมล์ BRT และรถไฟชานเมืองดำเนินการภายใต้โมเดลความร่วมมือรัฐและเอกชน การให้บริการรถบัส รถมินิบัสและแท็กซี่ จะเหมาะสมให้กับบริษัทหรือคนขับที่เป็นเจ้าของรถส่วนตัวแต่ละราย ในขณะที่รถที่ร่วมโครงการของบริการเรียกรถ (ride-hailing) และจักรยานรถแท็กซี่ (bike taxis) มีกฎหมายควบคุม แต่มอเตอร์ไซด์รับจ้างไม่มีกฎหมายควบคุม

เม็กซิโกซิตีได้รับการกล่าวขานว่าเป็นเมืองที่คึกคักที่สุดในโลกของ Uber ที่มีคนขับ 50,000 คน⁴³ บริษัท อื่นๆ อีกหลายแห่งดำเนินการแท็กซี่ส่วนตัวผ่านแอปพลิเคชัน ได้แก่ แคมบิฟาย (Cabify) ซิตี้ไดรฟ์ (CityDrive) ดิดี้ (Didi) และ เลาไดรฟ์ (Laudrive) ซึ่งเลาไดรฟ์ใช้คนขับสตรีให้บริการเฉพาะผู้โดยสารสตรีเท่านั้น บริษัทอื่นอีกสองแห่งใช้แท็กซี่และรถยนต์ส่วนตัว คือ อีซีแท็กซี่ (Easy Taxi) และ แท็กซี่ฟาย (Taxify) และนอกจากนี้ยังมีเออร์เบริน

(Urban) เจตตี้ (Jetty) และ บัสซี (Bussi) ที่ให้บริการแท็กซี่เก็บตามรายทางโดยใช้รถแบบชัตเติลบัสหรือรถตู้

สหภาพแรงงานเป็นผู้แทนของพนักงานใน STE ซึ่งเป็นบริษัทขนส่งรถไฟฟ้าของรัฐ โดยให้บริการรถไฟใต้ดิน รถเมล์ไฟฟ้า (trolleybus) รถไฟรางเบา (light rail) และรถแท็กซี่ไฟฟ้า (electric taxis) ผ่าน ATM และรถไฟใต้ดิน (STC) ซึ่งเป็นเจ้าร่วมระหว่างรัฐ - เอกชน ผ่านสหภาพแรงงาน SDITSTC สหภาพแรงงาน SNTSTC และสหภาพแรงงาน ASTM ในเม็กซิโกซิตีไม่มีองค์กรของคนขับรถแพลตฟอร์ม มีการตั้งสหภาพแรงงานขนส่งใหม่บางแห่ง เช่น สหภาพแรงงาน SDITSTC สหภาพแรงงาน STTPDF และ สหภาพแรงงาน Metrobús Toluca Ya

“เม็กซิโกซิตีได้รับการกล่าวขานว่าเป็นเมืองที่คึกคักที่สุดในโลกของ Uber ที่มีคนขับ 50,000 คน บริษัท อื่นๆ อีกหลายแห่งดำเนินการแท็กซี่ส่วนตัวผ่านแอปพลิเคชัน ได้แก่ แคมบิฟาย (Cabify) ซิตี้ไดรฟ์ (CityDrive) ดิดี้ (Didi) และ เลาไดรฟ์ (Laudrive) ซึ่งเลาไดรฟ์ใช้คนขับสตรีให้บริการเฉพาะผู้โดยสารสตรีเท่านั้น.”

⁴³ Lehr, L. (2017). Growing LatAm Marketplaces Face Mass Payouts Hurdles, AMI Perspectiva, 9 February. Retrieved 9 August 2018; <https://amiperspectiva.americasmi.com/growing-latam-marketplaces-face-mass-payments-hurdles/>

กรุงไนโรบี

ระบบขนส่งสาธารณะของเคนยาส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการภายใต้บริการรถโดยสารนอกระบบของรถมาตุตู ซึ่งรวมถึงรถโดยสาร รถตู้ รถมินิบัสและรถโดยสาร 14 ที่นั่ง มีการประเมินว่าประมาณมีรถโดยสารมาตุตูราว 8,000 คัน ให้บริการเส้นทางเกือบ 70 เส้นทางในกรุงไนโรบีและขนส่งผู้โดยสารประมาณ 400,000 คนต่อวัน มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และสินเชื่อ (SACCOs) ในกลุ่มคนงานของมาตุตู ซึ่งกำกับดูแลคนงานในภาคอุตสาหกรรมนี้ การขนส่งและความปลอดภัยแห่งชาติอนุมัติใบอนุญาตในการให้บริการเส้นทางให้กับ SACCO มีสาขาของ SACCOs ดำเนินงานในกรุงไนโรบีประมาณ 200 แห่ง การขนส่งทางรถไฟในเมืองให้บริการในช่วงเวลาเร่งด่วนตามเส้นทางที่คัดเลือก นอกจากนี้ยังมีบริษัทรถโดยสารเอกชนที่ให้บริการเส้นทางข้ามเมือง เช่น บริษัทบริการบัสเคนยา (KBS), ซิตี้โฮปโป (City Hoppa) ซิตี้ชัตเติล (City Shuttle) และ ดับเบิลเอ็ม (Double M) ก่อนหน้านี้มีบริษัทรถโดยสารเพื่อเยาวชนของรัฐ (NYS) ชื่อ นาโยบัสที่ปิดตัวลงเนื่องจากการแข่งขันการจัดการที่ผิดพลาดและการทุจริต อย่างไรก็ตาม NYS เพิ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่เพื่อให้บริการรถโดยสารในเมืองบางเส้นทางเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปิดตัว BRT ในกรุงไนโรบี โครงการระยะแรกของระบบ BRT จะรวมถึงการเปิดตัวบริการรถเมลล์ด่วนไปตามเดินรถทางเดียว (Thika Superhighway) ซึ่งจะเปิดตัวในเดือนธันวาคม ในปี 2018 โดยจะมีการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของ BRT และบริการ BRT เต็มรูปแบบในระยะต่อไป

นอกเหนือจากคนขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารของมาตุตูแล้วยังมีงานนอกระบบอื่นๆอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการรถมาตุตูซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนงานตามระยะ ซึ่งรวมถึงพนักงานเรียกผู้โดยสาร (kamagera) พนักงานยกกระเป๋า/พนักงานโหลดกระเป๋า พิกเก็ตติ หรือ คนที่แกลิ่งนั่งเป็นผู้โดยสารในรถโดยสารเพื่อให้หลอกว่ารถใกล้เต็มแล้ว เมื่อผู้โดยสารจริงเข้ามานั่งในรถพวกเขาจะออกจากรถไป ผู้จัดการระยะ เสมียนและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามระยะ (เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยระหว่างผู้โดยสารขึ้นรถ) หัวหน้างานและผู้จัดการ

บริษัทแพลตฟอร์มหลายแห่งให้บริการรถแท็กซี่ในกรุงไนโรบีเช่นกัน รวมถึง อุเบอร์ (Uber) แท็กซี่ฟาย (Taxify) ลิตเติลแคบ (Little Cab) เพวิน (Pewin) โฟนแท็กซี่ (Fone Taxi) แชร์แคบ (ShareCab) มอนโด (Mondo) และ ยัมบานี (Nyumbani) บริษัทให้บริการการแชร์รถเกิดขึ้นเช่นกัน เช่น อุบาบี แวนพูลลิง โซไซตี้ (Ubabi Vanpooling Society)



4.การแบ่งแยก

ทางเพศ

ในการจ้างงาน

ในสาขาขนส่งสาธารณะ

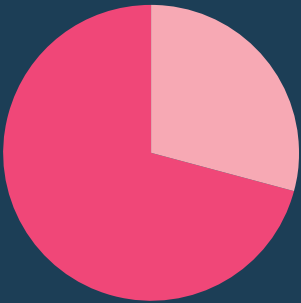




ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของสตรีในขนส่งสาธารณะยังต่ำ ในทุกประเทศที่ทำการศึกษารูปแบบทั่วไปของการ แบ่งแยกเนื่องจากเพศสภาพให้ไปทำงานในส่วนเสมือน และธุรกิจ และมีสตรีเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่ทำงานใน ตำแหน่งพนักงานขับรถหรือตำแหน่งผู้บริหาร อย่างไรก็ตามก็ ตามมีการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตในบางพื้นที่ เม็กซิโกซิตีมีอัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในอุตสาหกรรม ขนส่งสูงที่ร้อยละ 29.1 ของคนงาน 19,989 คนในปี 2014 เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานโดย เฉลี่ยที่ร้อยละ 41.6 สำหรับสตรีในเมือง แต่สำหรับสตรีที่ ทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะคิดเป็นตัวเลขเกือบ 3 เท่า ของอัตราแห่งชาติที่ร้อยละ 10.8 นอกจากนี้เม็กซิโกซิตียัง มีการเติบโตของการมีส่วนร่วมของสตรีในอาชีพด้านการ ขนส่งคิดเป็นคะแนนร้อยละ 7 ในช่วง 10 ปีเมื่อเทียบกับ ตัวเลขที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.2 ในระดับประเทศ (2004- 2014) เหตุผลที่ชัดเจนของการเติบโตนี้ยังไม่สามารถระบุ ได้แน่ชัด แต่อาจจะเป็นเพราะปัจจัยผสมอย่างปัจจัย เช่น การตักงานของผู้ชายเนื่องจากบริษัทที่ให้บริการขนส่ง สาธารณะมีจำนวนลดลงในช่วงปี 2009 ถึง 2014 บวกกับ มีการจ้างงานสตรีในระบบรถ BRT จากปี 2005 และ นโยบายรัฐบาลที่ต้องการเพิ่มการเข้าสู่ตลาดแรงงานของสตรี



MEXICO CITY



เม็กซิโกซิตีมีอัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในอุตสาหกรรมขนส่งสูงที่ร้อยละ **29.1** ของคนงาน **19,989** คนในปี 2014



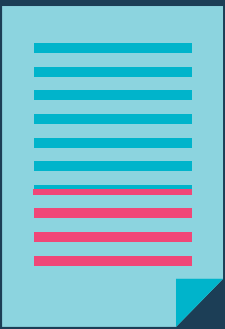
35%

สตรีในรถไฟใต้ดิน

31%

สตรีในรถโดยสารไฟฟ้า

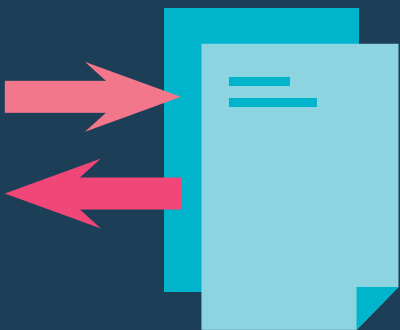
การขนส่งที่ดำเนินการโดยรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะจ้างสตรีเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในบริการรถไฟใต้ดิน (ร้อยละ 35) และรถโดยสารไฟฟ้า (ร้อยละ 31)



ในเม็กซิโกนั้นสตรีส่วนใหญ่ถูกจ้างงานในตำแหน่งธุรการเป็นหลัก โดยคิดเป็นร้อยละ **36.7** ของตำแหน่งงานขนส่งทั้งหมด



มีสตรีเพียงร้อยละ **26.1** เท่านั้นที่เป็นพนักงานขับรถและงานสนับสนุนการให้บริการ ซึ่งรวมถึง งานเก็บค่าโดยสารและการบำรุงรักษา



โดยปกติจะมีสตรีถูกจ้างในงานเอาก็อร์สมากกว่าผู้ชาย โดยคิดเป็นจำนวนร้อยละ **32.3**



สตรีที่เป็นเจ้าของรถบัสมีเพียงร้อยละ **2.5**

“ เม็กซิโกชาติที่มีอัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในอุตสาหกรรม
ขนส่งสูงที่ร้อยละ 29.1 ของคนงาน 19,989 คนในปี 2014 ”

สัดส่วนจำนวนสตรีที่กำลังทำงานในสาขาขนส่งในเมือง
ของเม็กซิโกนั้นแตกต่างกันไปตามกับประเภทของ
การขนส่ง การขนส่งที่ดำเนินการโดยรัฐบาลมีแนวโน้มที่
จะจ้างสตรีเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในบริการรถไฟใต้ดิน (ร้อยละ
35) และรถโดยสารไฟฟ้า (ร้อยละ 31) ปัจจัยต่างๆ สามารถ
เป็นตัวอธิบายแนวโน้มนี้รวมถึง ความต้องการคนงานในส่วน
งานธุรการสำหรับการควบคุมและวางแผนการปฏิบัติงาน
ส่วนกลาง การมีอยู่ของสหภาพแรงงานในองค์กรภาครัฐ
และภาระผูกพันที่การขนส่งประเภทนี้ต้องปฏิบัติตาม
นโยบายที่มุ่งเน้นเรื่องประเด็นหญิงชาย สำนักงานรัฐบาล
ท้องถิ่นที่ดำเนินการรถไฟใต้ดิน รถเมล์ไฟฟ้า และรถเมล์
M1 มีหน่วยงานด้านความเท่าเทียมตั้งแต่ปี 2017 โดยมี
จุดประสงค์เพื่อทำให้ความเท่าเทียมทางเพศเป็นกระแส
หลักและเข้าสู่กระบวนการทางนโยบายทั้งหมดรวมถึง
ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นเรื่องประเด็นหญิงชายเพื่อปรับปรุง
สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร โดยปกติแล้วบริษัท
รถโดยสารจะถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบที่น้อยกว่า ดังนั้น
นโยบายใด ๆ ที่รวมเรื่องสตรีไว้จะเป็นไปตามความสมัคร
ใจและ โดยปกติบริษัทเหล่านี้ไม่มีสหภาพแรงงาน

เหมือนปกติคล้ายประเทศอื่นๆ ในเม็กซิโกนั้นสตรีส่วนใหญ่
ถูกจ้างงานในตำแหน่งธุรการเป็นหลัก โดยคิดเป็นร้อยละ
36.7 ของตำแหน่งงานขนส่งทั้งหมด โดยปกติจะมีสตรีถูก
จ้างในงานเอทซ์ออร์สมากกว่าผู้ชายโดยคิดเป็นจำนวนร้อยละ
32.3 เป็นที่น่าสังเกตว่าสัญญาจ้างงานเอทซ์ออร์สมักจะมี
เงื่อนไขที่ล่อแหลมทำให้สตรีเหล่านี้ตกอยู่ในตำแหน่งที่
เสี่ยงมากขึ้น มีสตรีเพียงร้อยละ 26.1 เท่านั้นที่เป็น
พนักงานขับรถและงานสนับสนุนการให้บริการ ซึ่งรวมถึง
งานเก็บค่าโดยสารและการบำรุงรักษา สตรีที่เป็นเจ้าของ
รถบัสมีเพียงร้อยละ 2.5

“ ในประเทศแอฟริกาใต้การจ้างงานสตรีในสาขาขนส่งมีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 19 ในช่วงปี 2017 ถึง 2018 ทำให้มีจำนวนแรงงานสตรีอยู่ที่ 203,000 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรม ”

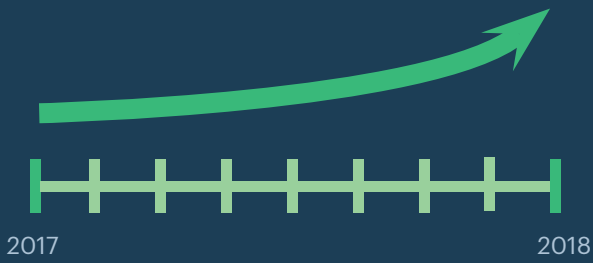
ในประเทศแอฟริกาใต้การจ้างงานสตรีในสาขาขนส่งมีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 19 ในช่วงปี 2017 ถึง 2018 ทำให้มีจำนวนแรงงานสตรีอยู่ที่ 203,000 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรม ตัวเลขรวมของเมืองเคปทาวน์นั้นไม่ปรากฏ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้ตัวเลขแรงงานสตรีในบริษัทที่ให้บริการสำหรับ MyCiti เป็นจำนวน 38 คน จากจำนวนพนักงานขับรถทั้งหมด 112 คน (ร้อยละ 34) ตำแหน่งผู้กำกับดูแลและพนักงานปล่อยรถมักจะเป็นผู้ชาย ผู้กำกับดูแลจะประจำอยู่ตามสถานีรถเมล์และคอยกำกับให้รถเมล์ออกจากสถานี โดยในบริษัทแห่งหนึ่งที่มีพนักงานให้ BRT มีผู้กำกับดูแลเป็นชาย 9 คน และเป็นสตรี 4 คน ในขณะที่ตำแหน่งพนักงานปล่อยรถนั้นจะประจำอยู่ที่รถเมล์และคอยตรวจสอบการเข้าออกจากรถเมล์โดยมีพนักงานที่เป็นชาย 5 คน และเป็นหญิง 1 คน เจ้าหน้าที่แคชเชียร์ (ในบริษัทรถเมล์มักจะเรียกตำแหน่งนี้ว่าซูด) มักจะเป็นตำแหน่งที่ทำโดยสตรี

มินิบัสแท็กซี่ซึ่งให้บริการเป็นขนส่งสาธารณะหลักทั่วประเทศแอฟริกาใต้เป็นอุตสาหกรรมที่ผู้ชายครอบงำมาแต่อดีต ต้นกำเนิดของอุตสาหกรรมแท็กซี่ตั้งอยู่ในระบบที่มีการแบ่งแยกสีผิวเมื่อรชนสงสาธารณะนั้นมีจำนวนไม่เพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นบริการสำหรับชนชั้นแรงงาน นอกจากนี้การเคลื่อนไหวของชายและหญิงผิวสีถูกควบคุมอย่างเข้มงวดโดยเฉพาะในเมือง ในช่วงทศวรรษ 1970 ชาวแอฟริกันชนชั้นกลางผิวขาวจำนวนมากขับรถยนต์ Valiant คันใหญ่ แต่สิ่งเหล่านี้กลายเป็นภาระเมื่อเกิดวิกฤตการณ์น้ำมันและรถหลายคันถูกซื้อโดยชายผิวสีและเริ่มใช้เป็นรถแท็กซี่ พวกเขาใช้รถเหล่านี้ขนส่งคนงานเพื่อเดินทางเข้าและออกเมื่อไปทำงานในพื้นที่ของคนผิวขาวและการขับรถ Valiant ทำให้พวกเขาถูกระบุตัวน้อยลง

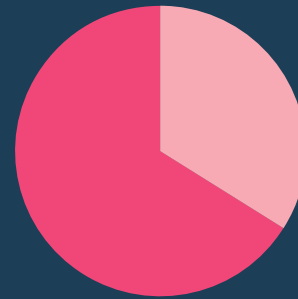
เมื่อระบบ MyCiti ถูกนำมาเสนอในเมืองเคปทาวน์การเจรจาต่อรองถูกจัดขึ้นกับอุตสาหกรรมรถแท็กซี่ที่เกรงว่าจะเสียงานอันเป็นผลมาจากระบบใหม่นี้โดยในการเจรจาเพื่อให้มีการจัดลำดับความสำคัญคนขับแท็กซี่เมื่อมีการรับสมัครงาน นี่เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์เพื่อให้มั่นใจว่าคนผิวสีจะมีอำนาจในการต่อรองสอดคล้องกับกฎหมายของแอฟริกาใต้ อย่างไรก็ตามในตัวอย่างนี้ในการปฏิบัติจริงก็ยังมีจาลองรูปแบบของการครอบงำโดยผู้ชายในอัตราพนักงานใหม่ดังที่เคยเป็นแต่ดั้งเดิม

สภาเทศบาลเมืองเคปทาวน์มีพนักงานหลากหลายเพื่อสร้างความมั่นใจให้การทำงานของระบบ MyCiti พนักงานส่วนใหญ่เป็นสตรี ตำแหน่งงานเหล่านี้รวมถึงการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการสัญญา การจัดการตารางเวลา การดูแลวิดีโอ และการดูแลตัวควบคุม (ซึ่งเป็นสตรีเกือบทั้งหมด) สภาเทศบาลเมืองจ้างเหมาช่วงงานทำความสะอาดให้แก่บริษัทที่ชื่อว่า AEM ในราวปี 2013 และโยกย้ายกำลังแรงงานที่เป็นสตรีจากบริษัทที่ดำเนินการให้บริการ 2 บริษัท (VOC) คนงานบางคนได้รับเงินค่าจ้างเหลือเพียงแค่ครึ่งจากที่เคยได้อันเป็นผลมาจากการลดชั่วโมงการทำงาน พวกเขาต้องทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ และไม่ได้รับค่าแรงล่วงเวลา และเมื่อต้องทำงานกะกลางคืนก็ไม่มีรถรับส่งพนักงานกลับบ้าน.

เคปทาวน์



ในประเทศแอฟริกาใต้การจ้างงานสตรีในสาขาขนส่งมีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 19 ในช่วงปี 2017 ถึง 2018 ทำให้มีจำนวนแรงงานสตรีอยู่ที่ 203,000 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรม



ตัวเลขรวมของเมืองเคปทาวน์นั้นไม่ปรากฏ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้ตัวเลขแรงงานสตรีในบริษัทรถที่ให้บริการสำหรับ MyCiti เป็นจำนวน 38 คน จากจำนวนพนักงานขับรถทั้งหมด 112 คน (ร้อยละ 34) ตำแหน่งผู้กำกับดูแลและพนักงานปล่อยรถมักจะเป็นผู้ชาย



ผู้กำกับดูแลและประจำอยู่ตามสถานีรถเมลล์และคอยกำกับให้รถเมลล์ออกจากสถานี โดยในบริษัทแห่งหนึ่งที่กำลังดำเนินงานให้ BRT

ในขณะที่ตำแหน่งพนักงานปล่อยรถนั้นจะประจำอยู่ที่อยู่รถเมลล์และคอยตรวจสอบการเข้าออกของรถเมลล์ โดยมีพนักงานที่เป็นชาย 5 คน และเป็นหญิง 1 คน



เจ้าหน้าที่แคชเชียร์ (ในบริษัทรถเมลล์มักจะเรียกตำแหน่งนี้ว่าทูต) มักจะเป็นตำแหน่งที่ทำโดยสตรี

สภาเทศบาลเมืองเคปทาวน์มีพนักงานหลากหลายเพื่อสร้างความมั่นใจให้การทำงานของระบบ MyCiti พนักงานส่วนใหญ่เป็นสตรี ตำแหน่งงานเหล่านี้รวมถึงการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการสัญญา การจัดการตารางเวลา การดูภาพวิดีโอ และการดูแลตัวควบคุม (ซึ่งเป็นสตรีเกือบทั้งหมด)



มีนิบัสแก็กซี่ซึ่งให้บริการเป็นขนส่งสาธารณะหลักทั่วประเทศแอฟริกาใต้เป็นอุตสาหกรรมที่ผู้ชายครอบงำมาแต่อดีต

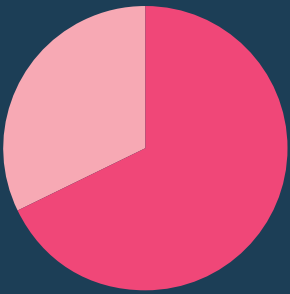
กรุงเทพฯ



ในสาธารณูปโภคของกรุงเทพฯ ก็มีแนวโน้มที่จะได้รับการจ้างงานในตำแหน่งงานของสาธารณูปโภค (จำนวนสตรีคิดเป็นร้อยละ 37 ของคนงาน) หรือในฐานะผู้รับเหมามากกว่าเป็นพนักงานขับรถ (ซึ่งสาขาอาชีพที่ดำเนินงานรถ BRT ในส่วนกลางซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิศวกรครึ่งหนึ่งเป็นสตรี)



ตัวเลขเกี่ยวกับการจ้างงานในกลุ่มผู้รับเหมาช่วงที่ให้บริการรถเมล์สำหรับ TransMilenio และ SITP แสดงให้เห็นว่ามีเพียงร้อยละ 1.2 ของพนักงานขับรถที่เป็นสตรี



ในปี 2018 บริษัทมีคนงาน 2,751 คน ซึ่งเป็นสตรี 1,871 คน (ร้อยละ 68) โดยทำงานในตำแหน่งบริการในสถานี การบำรุงรักษาอุปกรณ์ และงานในสำนักงาน



คนงานส่วนใหญ่ทำงานในแผนกให้บริการผู้โดยสาร

“คนงานส่วนใหญ่ทำงานในแผนกให้บริการผู้โดยสาร เช่น พนักงานจำหน่ายตั๋วโดยสาร ซึ่งมีคนงานราว 2,100 คน และสหภาพแรงงานซินตารีเคาโด ประมาณการว่ามีคนงานที่เป็นสตรีร้อยละ 80”

“ในสาธารณรัฐประจำทางของกรุงโบโกตาสตรีก็มีแนวโน้มที่จะได้รับการจ้างงาน ในตำแหน่งงานของสาขาสาธารณะ (จำนวนสตรีคิดเป็นร้อยละ 37 ของคนงาน) หรือในฐานะผู้รับเหมามากกว่าเป็นพนักงานขับรถ (ซึ่งสาขาอาชีพที่ดำเนินงาน รถ BRT ในส่วนกลางซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิศวกรครึ่งหนึ่งเป็นสตรี)”

ในสาธารณรัฐประจำทางของกรุงโบโกตาสตรีก็มีแนวโน้มที่จะได้รับการจ้างงานในตำแหน่งงานของสาขาสาธารณะ (จำนวนสตรีคิดเป็นร้อยละ 37 ของคนงาน) หรือในฐานะผู้รับเหมามากกว่าเป็นพนักงานขับรถ (ซึ่งสาขาอาชีพที่ดำเนินงานรถ BRT ในส่วนกลางซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิศวกรครึ่งหนึ่งเป็นสตรี) ตัวเลขเกี่ยวกับการจ้างงานในกลุ่มผู้รับเหมาช่วงที่ให้บริการรถเมล์สำหรับ TransMilenio และ SITP แสดงให้เห็นว่ามีเพียงร้อยละ 1.2 ของพนักงานขับรถที่เป็นสตรี สัดส่วนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อแบ่งโดยบริษัท บางบริษัทไม่จ้างสตรีเลยคิดเป็นร้อยละ 0 ในขณะที่บริษัทที่จ้างสตรีสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.6

ในกรุงโบโกตา งานเก็บค่าโดยสารและการให้บริการด้านเทคนิค เช่น การตรวจสอบบนรถเมล์และในสถานี ถูกจ้างเหมาช่วงโดยบริษัทเอกซริเคาโด โบโกตา เอสเอเอส (Recaudo Bogota S.A.S) ในปี 2018 บริษัทมีคนงาน 2,751 คน ซึ่งเป็นสตรี 1,871 คน (ร้อยละ 68) โดยทำงานในตำแหน่งบริการในสถานี การบำรุงรักษาอุปกรณ์ และ

งานในสำนักงาน คนงานส่วนใหญ่ทำงานในแผนกให้บริการผู้โดยสาร เช่น พนักงานจำหน่ายตั๋วโดยสาร ซึ่งมีคนงานราว 2,100 คน และสหภาพแรงงานซินตารีเคาโด ประมาณการว่ามีคนงานที่เป็นสตรีร้อยละ 80 งานเหล่านี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 บทบาท: ผู้แทนแทนของหน่วยข้อมูลและการควบคุม (RIC) และผู้แทนของความสนใจ (AR) งาน AR จะดูแลเรื่องการจัดการเงินที่สำนักงานตั๋วโดยสารหรือภายนอก ในขณะที่งาน RIC จะอยู่ที่ประตูกันเข้าออกและให้ข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางและความถี่ของการเดินรถ แต่ละสถานีจะมีพนักงานเก็บค่าโดยสารระหว่าง 4 ถึง 10 คน (ขึ้นอยู่กับว่าเป็นสถานีหลักหรือสถานีรอง) อย่างไรก็ตามเนื่องจากผู้โดยสารมีปริมาณมากอ้างอิงสำนักงานตรวจสอบที่ให้ข้อมูลว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น เช่น การรายงานเส้นทาง ความถี่ และตารางเวลาเดินรถ และงานอื่นๆที่ไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดงาน เช่น การป้องกันไม่ให้ผู้โดยสารผ่านเข้าประตูหากยังไม่จ่ายเงิน ซึ่งมีการอ้างกรณีการเสียชีวิตจากเหล่าคนงานและมีหลายตัวอย่างที่เกิดความรุนแรงต่อตัวคนงาน .

“ ตามการประเมินจากการสัมภาษณ์ระบุว่า มีพนักงานขับรถสตรีเพียงไม่กี่คน โดยทั่วไปจะมีเพียงหนึ่งใน 10 คนเท่านั้น ในขณะที่งานเก็บค่าโดยสารส่วนใหญ่เป็นสตรี โดยมีจำนวน 3 หรือ 4 จากทั้งหมด 10 คน งานอื่นๆ เช่น คนงานตามระยะ ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ ผู้ดูแล หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บางคนทำงานเป็นเลขานุการ พนักงานบัญชี หรือ ผู้แทนประกันภัย / ผู้ประเมินราคา”

กรุงไนโรบีไม่มีข้อมูลจริงเกี่ยวกับจำนวนคนงานชายและหญิงในสาขาขนส่ง เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นงานนอกระบบในสาขารถมาตุตุ อย่างไรก็ตามการประเมินจากการสัมภาษณ์ระบุว่า มีพนักงานขับรถสตรีเพียงไม่กี่คนโดยทั่วไปจะมีเพียงหนึ่งใน 10 คนเท่านั้น ในขณะที่งานเก็บค่าโดยสารส่วนใหญ่เป็นสตรี โดยมีจำนวน 3 หรือ 4 จากทั้งหมด 10 คน งานอื่นๆ เช่น คนงานตามระยะ ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ ผู้ดูแล หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บางคนทำงานเป็นเลขานุการ พนักงานบัญชี หรือ ผู้แทนประกันภัย / ผู้ประเมินราคา การวิจัยนี้พบว่า แรงงานขนส่งสตรีส่วนใหญ่อายุน้อย โดยมีอายุเฉลี่ย 32 ปี คนงานที่อายุน้อยที่สุดอายุ 23 ปี และอายุมากที่สุด 42 ปี ซึ่งข้อค้นพบนี้คล้ายคลึงกับข้อค้นพบของงานวิจัยเพื่อศึกษาคนงานมาตุตุ⁴⁴ เพิ่งดำเนินการไปเมื่อไม่นานนี้

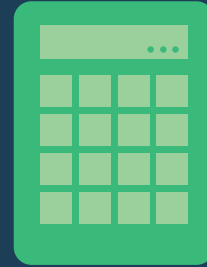
งานอื่นๆ ในสาขาที่สตรีทำรวมถึงงานลูกมือ หรือ ผู้จัดการ SACCO พนักงานบัญชีและเสมียน รวมถึงกลุ่มเจ้าของรถที่นำรถเข้าร่วมให้ SACCO เป็นผู้จัดการ จากการสัมภาษณ์พบว่า มีสตรีเพียง 2 ใน 29 คนเท่านั้นที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถ หนึ่งในนั้นเป็นพนักงานขับรถบรรทุกขนาดใหญ่ ทำงานเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสาร (16 จาก 29 คน) และผู้จัดการระยะ / ผู้ดูแล / หัวหน้างาน (8 จาก 29 คน) สตรี 3 คน ทำงานเป็นพนักงานเรียกผู้โดยสาร (kamagera) และ 1 คน เป็นพนักงานบัญชี โดยส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ (27 จาก 29 คน) มีเพียง 2 คน เท่านั้นที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว นั่นหมายความว่าสตรีในสาขาขนส่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเป็นลูกจ้างมากกว่าการเป็นนายจ้างตนเอง (การเป็นเจ้าของกิจการ)

⁴⁴ Spooner, D. (2018). Nairobi Bus Rapid Transit Labour Impact Assessment: Preliminary Research & Baseline Study Report. Manchester: Global Labour Institute

กรุงในโรบี



อย่างไรก็ตามการประเมินจากการสัมภาษณ์ระบุว่า มีพนักงานขับรถสตรีเพียงไม่กี่คนโดยทั่วไปจะมีเพียงหนึ่งใน 10 คนเท่านั้น ในขณะที่งานเก็บค่าโดยสารส่วนใหญ่เป็นสตรีโดยมีจำนวน 3 หรือ 4 จากทั้งหมด 10 คน



งานอื่นๆ ในสาขาที่สตรีทำรวมถึงงานลูกมือ หรือผู้จัดการ SACCO พนักงานบัญชีและเสมียน



จากการสัมภาษณ์พบว่า มีสตรีเพียง 2 ใน 29 คนเท่านั้นที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถ หนึ่งในนั้นเป็นพนักงานขับรถบรรทุก



ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสาร (16 จาก 29 คน) และผู้จัดการระยะ / ผู้ดูแล / หัวหน้างาน (8 จาก 29 คน)

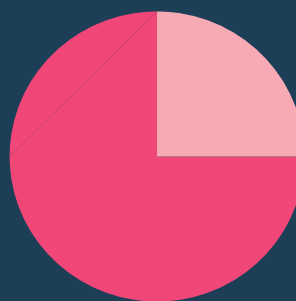
23 32 42

การวิจัยนี้พบว่าแรงงานขนส่งสตรีส่วนใหญ่อายุน้อย โดยมีอายุเฉลี่ย 32 ปี คนงานที่อายุน้อยที่สุดอายุ 23 ปี และอายุมากที่สุด 42 ปี

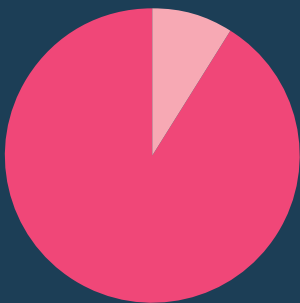
กรุงเทพมหานคร



กรุงเทพมหานครมีสตรีทำงานกับบริษัท เช่น รถไฟฟ้า BTS รถไฟใต้ดิน และรถไฟฟ้าแอร์พอร์ตลิงค์ หลายหลาย ตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นช่างเทคนิค นายสถานีและผู้ช่วยนายสถานี พนักงานควบคุมรถไฟ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รวมถึงงานประชาสัมพันธ์ และส่วนใหญ่ทำงานในแผนกตัวโดยสาร



ตัวเลขจากรถไฟฟ้าแอร์พอร์ตลิงค์แสดงให้เห็นว่ามีพนักงานสตรีเป็นจำนวน 1 ใน 4 จากลูกจ้างทั้งหมด 500 คน (สตรี 153 คน และ ชาย 347 คน)



การรถไฟแห่งประเทศไทยมีลูกจ้างสตรีร้อยละ 10 (ลูกจ้างสตรี 1,503 คน และลูกจ้างชาย 13,079 คน) โดยสตรีจะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้คอยบริการบนรถไฟ เจ้าพนักงานให้บริการทั่วไป และในแผนกการเงิน แต่ไม่มีพนักงานขับรถไฟสตรี



สตรีเริ่มเข้ามาทำงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมรถไฟของ BTS และ รถไฟฟ้าใต้ดินเมื่อไม่นานนี้ ในปี 2018 รถไฟส่วนขยายสายสีม่วงมีพนักงานขับรถไฟ 13 คน ที่ทำงานควบคู่ไปกับพนักงานขับรถไฟชาย 80 คน

“ การรถไฟแห่งประเทศไทยมีลูกจ้างสตรีร้อยละ 10 (ลูกจ้างสตรี 1,503 คน และ ลูกจ้างชาย 13,079 คน) โดยสตรีจะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้คอยบริการบนรถไฟ เจ้าพนักงานให้บริการทั่วไป และในแผนกการเงิน แต่ไม่มีพนักงานขับรถไฟสตรี ”

ในขณะที่ข้อมูลสถิติแห่งชาติจากประเทศไทยบันทึกการเพิ่มขึ้นของแรงงาน 210,000 คนในอุตสาหกรรมขนส่งนับแต่ปี 2016 โดยมีตัวเลขทั้งสิ้น 1.39 ล้านคนแต่สถิตินี้ไม่ได้มีแบ่งแยกหมวดหมู่ตามเพศ ในสาขารถไฟในเมืองของกรุงเทพมหานครมีสตรีทำงานกับบริษัท เช่น รถไฟฟ้า BTS รถไฟใต้ดิน และรถไฟแอร์พอร์ตลิงค์ หลากหลายตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นช่างเทคนิค นายสถานีและผู้ช่วยนายสถานี พนักงานควบคุมรถไฟ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รวมถึงงานประชาสัมพันธ์และส่วนใหญ่ทำงานในแผนกตัวโดยสาร ตัวเลขจากรถไฟแอร์พอร์ตลิงค์แสดงให้เห็นว่ามีพนักงานสตรีเป็นจำนวน 1 ใน 4 จากลูกจ้างทั้งหมด 500 คน (สตรี 153 คน และชาย 347 คน) การรถไฟแห่งประเทศไทยมีลูกจ้างสตรีร้อยละ 10 (ลูกจ้างสตรี 1,503 คน และลูกจ้างชาย 13,079 คน)

โดยสตรีจะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้คอยบริการบนรถไฟ เจ้าพนักงานให้บริการทั่วไป และในแผนกการเงิน แต่ไม่มีพนักงานขับรถไฟสตรี รถไฟฟ้า BTS มีคนงานรวม 2,372 คน แต่ไม่มีตัวเลขอย่างเป็นทางการว่าเป็นสตรีกี่คน รถไฟใต้ดิน (บริษัท BEM) มีคนงาน 2,199 คน อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์พนักงานขับรถไฟสำหรับการวิจัยนี้ได้ตัวเลขประมาณการว่าขณะนี้ น่าจะมีพนักงานขับรถไฟสตรี 80 คน และชาย 250 คน สตรีเริ่มเข้ามาทำงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมรถไฟของ BTS และ รถไฟใต้ดินเมื่อไม่นานนี้ ในปี 2018 รถไฟส่วนขยายสายสีม่วงมีพนักงานขับรถไฟ 13 คน ที่ทำงานควบคู่ไปกับพนักงานขับรถไฟชาย 80 คน



5. สภาพการทำงาน และวัฒนธรรม ทางเพศ





“สตรีไม่ต้องการทำงานในสาขาขนส่งเป็นเวลานาน ผู้โดยสารก็คิดเช่นกันว่าสตรีเหล่านี้ที่อยู่ผิดที่ผิดทาง มันเหมือนกับการเห็นผู้ชายคนหนึ่งในครัว ”

ผู้แทนสหภาพแรงงานชาย กรุงไนโรบี

ในรายงานส่วนนี้แนะนำให้เสนอหลักฐานสภาพการทำงานและวัฒนธรรมหญิงชายในสถานที่ทำงานที่แรงงานสตรีประสบในการทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะจากทั้ง 5 เมือง สหภาพแรงงานจำเป็นต้องมีความเข้าใจประเด็นปัญหาหลักที่แรงงานขนส่งสตรีต้องเผชิญในปัจจุบันเพื่อการวางแผนขั้นตอนในการปรับปรุงอนาคตการทำงานของสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ



5.1 การเหมารวมด้านเพศสภาพ

การแบ่งแยกหญิงและชายในการทำงานตำแหน่งแตกต่างกัน ดังที่นำเสนอในรายงานส่วนที่ 4 ถูกหนุนจากสมมติฐานและการเหมารวมจากเพศสภาพว่าผู้หญิงและผู้ชายเหมาะสมกับงานประเภทไหน

คนงานขนส่งสาธารณะประสบปัญหาเกี่ยวกับการรับรู้เชิงลบของประชาชนในบางเมือง เช่น ในกรุงไนโรบีมีคนมองว่าคนงานรถมาตุตูเป็นที่ไม่มีระเบียบ วุ่นวาย เป็นพ่อค้ายาเสพติด เป็นต้น ซึ่งมุมมองเหล่านี้ขัดขวางสตรีไม่ให้เข้ามาทำงานในสาขา สำหรับสตรีที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานหลายคนหวังว่าจะทำเพียงช่วงสั้นๆจนกว่าพวกเขาจะหางานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่าได้ ดังที่ผู้แทนสหภาพแรงงานชายท่านหนึ่งแสดงความคิดเห็น:

“สตรีไม่ต้องการทำงานในสาขาขนส่งเป็นเวลานาน ผู้โดยสารก็คิดเช่นกันว่าสตรีเหล่านี้อยู่ผิดที่ผิดทาง มันเหมือนกับได้เห็นผู้ชายคนหนึ่งในครัว”

ผู้แทนสหภาพแรงงานชาย กรุงไนโรบี

ความเชื่อทางวัฒนธรรมที่ยังรากลึกที่ถูกกำหนดรูปแบบโดยแนวคิดที่ผู้ชายเป็นผู้นำครอบครัวส่งผลกระทบต่อความคิดของสตรีที่ “ดี” และสิ่งที่ถือว่าเป็นสตรีที่ “สมควรแต่งงานได้” ผู้ตอบแบบสอบถามคนหนึ่งกล่าวว่า “ มีผู้ชายไม่มากที่ต้องการมีภรรยาที่ทำงานในมาตุตู” ความคิดดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่าทำไมสตรีจำนวนมากในกรุงไนโรบีโดยเฉพาะผู้ที่ทำงานเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสาร ซึ่งเป็นงานที่หนักจึงมักจะ เป็นโสด หย่าร้าง และมักจะอายุน้อย

อย่างไรก็ตามยังมีความชื่นชมในระดับหนึ่งสำหรับสตรีที่กล้าที่จะเสี่ยงต่อการทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะ สตรีเหล่านี้ถูกมองว่าเป็นคนที่กล้าหาญและแข็งแกร่งและไม่ได้เป็นงานสำหรับคนที่ใจอ่อน สตรีบางคนรายงานว่า:

“ผู้โดยสารบอกว่าเราต้องเข้มแข็งมากจึงสามารถทำงานประเภทนี้”

คนงานสตรีรถโดยสารมาตุตู กรุงไนโรบี

“การเป็นคนขับรถในระบบขนส่งสาธารณะคุณต้องเป็นมังงะ (ไม่สนใจ)”

คนงานเรียกผู้โดยสารสตรีและพนักงานเก็บค่าโดยสาร กรุงไนโรบี

ความสามารถในการขับขี่ของสตรีมักถูกตั้งคำถามจากทั้งผู้โดยสารและพนักงานขับรถที่เป็นเพื่อนร่วมงาน คนขับแท็กซี่สตรีในกรุงไนโรบีกล่าวว่า:

“มีลูกผู้ชายบางคนคิดว่าพวกเขาสามารถขับรถได้ดีกว่าคุณและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องตลอดการเดินทาง...ลูกผู้ชายบางคนก็ถูกคนขับสตรีและวางท่าหยิ่ง พวกเขาบอกว่าคนขับด้อยกว่าและนั่นคือเหตุผลว่าทำไมพวกเขาถึงเป็นคนขับ”

คนขับแท็กซี่สตรี กรุงไนโรบี

ในทางกลับกันการดาวน์สรุปเนื่องด้วยเพศสภาพนั้นอาจเป็นผลดีต่อคนขับรถสตรี เช่น สตรีถูกมองเห็นว่าขับรถดีกว่าผู้ชาย เพราะพวกเขาขับรถไม่ประมาท ไม่ขับรถเร็ว และมีแนวโน้มว่าจะสุภาพต่อผู้โดยสาร และอื่นๆ คนขับรถเมล์สตรีรายหนึ่งคนในเคปทาวน์กล่าวว่า “ ฉันมักจะได้รับการชื่นชมในการขับรถ - ผู้คนบอกว่าพวกเขารู้สึกปลอดภัยเมื่อเดินทางกับคนขับรถสตรี”

ฝ่ายบริหารก็ได้สังเกตเห็นประโยชน์ของพนักงานขับรถสตรี:

“การมีพนักงานขับรถสตรีเป็นประโยชน์อย่างมาก ในการทำงานเราได้รับข้อร้องเรียนลดน้อยลง และช่วงแรกอาจมีการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มสูงขึ้น แต่เมื่อพวกเขาเริ่มได้รับประสบการณ์เข้าสู่ช่วง 6 เดือน เมื่อผ่านช่วง

การเรียนรู้แล้ว จากนั้นพวกเขาก็จะมีทักษะคงที่
ทำให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลง คุณจะได้รับ
ปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้น คุณจะได้นคนที่น่า (ถอนหายใจ) เชื่อถือ
พวกเขาไม่ใช่แค่ออกไปทำงานและพวกเขาไม่มี
พฤติกรรมก้าวร้าวที่ดุร้ายเป็นศัตรูต่อเพื่อนร่วมใช้
ถนนสาธารณะ เราพบว่าพนักงานขับรถสตรีมีความ
เหมาะสมกว่า... ฉันไม่รู้ว่าจะอธิบายยังไง แต่มันก็
เหมือนว่าสตรีจะเหมาะกับการทำงานประเภทนี้
มากกว่า สำหรับฉัน นั่นอาจเป็นเรื่องทั่วไป แต่นั่นคือ
ประสบการณ์ที่เราได้เห็นจากทีมบริหาร”

ผู้จัดการรถโดยสาร, เคปทาวน์

การเหมารวมทางเพศแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม ขณะที่
ในกรุงเทพมหานครสตรีเพิ่งได้รับการพิจารณาว่าเหมาะสมที่
จะทำงานเป็นคนขับรถไฟใต้ดิน แต่ในเม็กซิโกสตรีที่การยอมรับ
ทางสังคมของสตรีในการทำงานรถไฟนั้นสูงกว่าสตรีที่ขับรถ
บนถนน สิ่งนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่าการทำงานของ
รถไฟใต้ดินและรถไฟรางเบา นั้นง่ายกว่าเนื่องจากตัวช่วยเหลือ
ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ความคิดเห็นของพนักงาน
ขับรถไฟคนนี้:

“คุณไม่จำเป็นต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจหรือความ
สามารถที่ยอดเยียม ผมหมายความว่า คุณไม่จำเป็นต้อง
วัดระยะทางหรือรับมือกับรถคันอื่น ใน [รถไฟ] เหล่า
นั้นคุณขับรถวิ่งไปบนรางและกดบางปุ่ม นั่นก็เพียงพอ
แล้ว! นั่นเป็นเหตุผลว่าทำไมเทคโนโลยีนี้จึงเหมาะ
สำหรับสตรีที่จะเป็นผู้ควบคุม หรือไม่เช่นนั้นคุณต้อง
ผู้ชายให้รับมือกับยากยุ่งยากทั้งหมด”

พนักงานชายขับรถเมลล์ไฟฟ้า เม็กซิโกซิตี

พนักงานขับรถผู้ชายของ TransMilenio ในกรุงโบโกตาเชื่อว่า
ในขณะที่ทัศนคติแบบผู้ชายของพนักงานขับและผู้โดยสาร
ยังหลงเหลืออยู่แต่สถานการณ์กำลังดีขึ้น ถึงแม้ว่าจะสามารถ
ให้การศึกษาแก่ผู้โดยสารได้มากขึ้นก็ตาม “ฉันเชื่อว่า

เขต (DSM) ควรมีการอบรมให้ความรู้หรือข้อมูลผ่านโทรศัพท์
และวิทยุแก่ผู้ใช้บริการ ข้อเสนอแนะที่คล้ายกันนี้มาจากผู้ใช้
สัมภาษณ์ในกรุงไนโรบีที่เสนอว่าควรติดสติ๊กเกอร์ที่มี
ข้อความ เช่น "เคารถของฉัน" ไว้ในรถขนส่งสาธารณะ
เพื่อให้ความรู้แก่ผู้โดยสารเกี่ยวกับบทบาทของสตรี หรือควรมี
การประชาสัมพันธ์ข้อความเกี่ยวกับการจ้างงานของสตรีใน
ที่มีอยู่บนรถ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสตรีใน
กรุงเทพมหานครยืนยันว่ามีสาธารณะชนมีความแตกต่างทาง
ทัศนคติต่อพนักงานชายและพนักงานสตรี:

“พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของผู้ชาย
เมื่อนั้นบอกผู้โดยสารให้รอก่อนขึ้นรถไฟ บางครั้งพวก
เขาไม่ฟังหรือไม่สนใจ พวกเขาจะฟังเจ้าหน้าที่รักษา
ความปลอดภัยผู้ชายมากกว่าเพราะดูดีและแข็งแรง.”

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสตรี กรุงเทพมหานคร

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานชายก็ถือว่าเป็น
ปัญหาเช่นกัน โดยเฉพาะกับหัวหน้าสตรี ผู้ให้ข้อมูลในกรุง
ไนโรบีตั้งข้อสังเกตว่าในบริษัทรถแท็กซี่คนขับชายพบว่ามีคน
ที่จะยอมรับมาตรการทางวินัยที่กำหนดโดยผู้จัดการสตรี

“คุณไม่จำเป็นต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจ
หรือความสามารถที่ยอดเยียม ผมหมายความว่า
คุณไม่จำเป็นต้องวัดระยะทางหรือรับมือกับรถคันอื่น
ใน [รถไฟ] เหล่านั้นคุณขับรถวิ่งไปบนรางและ
กดบางปุ่ม นั่นก็เพียงพอแล้ว! นั่นเป็นเหตุผลว่า
ทำไมเทคโนโลยีนี้จึงเหมาะสำหรับสตรีที่จะเป็น
ผู้ควบคุม หรือไม่เช่นนั้นคุณต้องผู้ชายให้รับมือ
กับยากยุ่งยากทั้งหมด” ๑๑

(พนักงานชายขับรถเมลล์ไฟฟ้า เม็กซิโกซิตี)

5.2 เจ็บไขและสภาพการจ้างงาน

รูปแบบของการแบ่งแยกอาชีพตามเพศสภาพที่ระบุข้างต้น ยังมาพร้อมกับความแตกต่างในสถานะและเงื่อนไขของงานที่ทำโดยสตรีและผู้ชาย โดยทั่วไปอาชีพถูกครอบงำโดยผู้ชายจะมีสถานะที่สูงกว่า ตัวอย่างเช่น ในกรุงไนโรบีงานงานเก็บค่าโดยสารเป็นงานที่สตรีมีแนวโน้มที่จะทำสูงกว่าเป็นงานระดับล่าง ค่าแรงต่ำกว่าและไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับงานขับรถ และได้รับค่าจ้างต่ำกว่าและล่อแหลมกว่า ในทำนองเดียวกันในโบโกตาพนักงานขับรถมีสภาพการทำงานที่ตึกกว่าพนักงานเก็บตั๋วซึ่งส่วนใหญ่เป็นสตรี เช่น ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าและมีรถรับส่งไปทำงานจัดให้โดยบริษัท

สำหรับ Recaudo Bogota S.A.S. แรงงานส่วนใหญ่เป็นสตรี ตำแหน่งงาน 2 ตำแหน่งในสถานีดั้งที่ได้อธิบายด้านบน คือ ตำแหน่ง AR และ RIC ซึ่งได้รับเงินเดือนใกล้เคียงกัน (อัตรา AR สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำเล็กน้อย RIC ได้รับค่าแรงตามอัตราขั้นต่ำ) และรับโบนัสซึ่งเป็น “ตัวแปร” เพิ่มเติม โบนัสควรเป็นส่วนเพิ่มจากเงินเดือนซึ่งในอัตราค่าจ้างขั้นต้นนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิตอยู่ในโคลัมเบียได้ตามสัมภาษณ์โดยสมาชิกสภาเมือง อย่างไรก็ตาม มีสาเหตุหลายประการที่อาจทำให้โบนัสถูกหักหรือตัดออกในแต่ละเดือน ได้แก่การมาสายหรือออกจากที่ทำงานเร็วเกินไป การขาดงาน (แม้จะมีบันทึกของแพทย์); ผลคะแนนต่ำในการฝึกอบรม และยอดเงินสดไม่ตรงกันมากกว่า 3.4 เหยียญสหรัฐตลอดเดือน นอกเหนือจากนี้ยังไม่มีควมโปร่งใสในการให้คำจำกัดความของความผิดพลาดที่นำไปสู่การหักเงินซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ ความคิดเห็นพนักงานสตรีคนหนึ่งซึ่งเป็นผู้แทนมุมมองของคนงานอีกหลายคน:

“สำหรับสิ่งใดๆ สำหรับการขาดงาน การมาถึงล่าช้า พวกเขาหักโบนัสไป ให้ฉันรู้สึกราวกับว่าพวกเขาเล่นกับเงินเดือนของคนงาน พวกเขาหักเงินฉันหลายครั้ง โดยไม่สามารถแสดงเหตุผลและพวกเขาไม่ให้คืน”

คนงานสตรี Recaudo Bogota S.A.S

“รูปแบบของการแบ่งแยกอาชีพตามเพศสภาพที่ระบุข้างต้นยังมาพร้อมกับความแตกต่างในสถานะและเงื่อนไขของงานที่ทำโดยสตรีและผู้ชาย โดยทั่วไปอาชีพถูกครอบงำโดยผู้ชายจะมีสถานะที่สูงกว่า”

ยืนยันโดยคุณแม่เลี้ยงเดี่ยวที่มีลูก 2 คน:

“คุณไม่สามารถขาดงานได้ เพราะพวกเขาจะหักโบนัสไป เมื่อฉันต้องขาดงานเป็นเพราะฉันรู้สึกไม่สบายจริงๆ มันโหดร้ายมากที่คนป่วยไม่สามารถไปหาหมอได้”

คนงานสตรี Recaudo Bogota S.A.S

แม้จะมีความเป็นไปได้ว่าเป็นทางการสำหรับการได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปเป็น หัวหน้างาน พนักงานออกบิล หรือทำงานในศูนย์ควบคุมในโบโกตา แต่ในความเป็นจริงโอกาสมีจำกัด เนื่องจากพนักงานไม่มีคุณสมบัติตรงตามความในด้านการศึกษาสำหรับตำแหน่งธุรการ หรือเพราะพวกเขาไม่มีเส้นสายภายในบริษัทที่พวกเขาู้สึกว่ามีความจำเป็นเพื่อให้ได้งาน แม้ว่าบริษัทยืนยันว่าพวกเขาจัดฝึกอบรมและคนงานทุกคนสามารถได้รับการปรับตำแหน่งแต่ผู้แทนของสหภาพแรงงาน SintraRecaudo ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานส่วนใหญ่ก็ยังเป็นผู้ชาย

ในกรุงเทพมหานครก็รู้สึกว่ทัศนคติเรื่องเพศสภาพส่งผลให้เกิดข้อจำกัดสำหรับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสำหรับสตรี เจ้าหน้าที่บริการทั่วไปสตรีคนหนึ่งรายงานว่เธอเคยทำงานที่บริษัทรถไฟมาเป็นเวลา 26 ปี แต่ผู้จัดการมักจะเลือกผู้ชายเป็นอันดับแรกเมื่อมีการปรับเลื่อนตำแหน่งมากกว่าจะเลือกสตรี

ดังที่อธิบายไว้ในรายงานส่วนที่ 7 เกี่ยวกับการทำงานบนแพลตฟอร์ม รายได้ของสตรีแม้ว่าพวกเขาจะทำงานเช่นเดียวกับผู้ชายแต่การทำงานจะถูกกำหนดโดยชั่วโมงที่พวกเขาสามารถเข้าทำงานได้ ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้อาจจะเพราะหน้าที่

รับผิดชอบต่อครอบครัว รวมถึงความกลัวเกี่ยวกับความปลอดภัยขณะทำงานในเวลากลางคืน

การวิจัยยังได้เน้นถึงความแตกต่างของข้อกำหนดและเงื่อนไขระหว่างผู้ที่ทำงานให้กับรัฐวิสาหกิจซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีสภาพแรงงานมากกว่าและกับบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครสตรีคิดว่าการทำงานกับหน่วยงานของรัฐรถไฟแอร์พอร์ตลิงค์และการรถไฟแห่งประเทศไทยจะได้รับข้อเสนอสภาพการจ้างงานและสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่ารถไฟใต้ดินและรถไฟฟ้ามหานครซึ่งเป็นบริษัทเอกชน

“ เจ้าหน้าที่บริการทั่วไปสตรีคนหนึ่งรายงานว่า เธอเคยทำงานที่บริษัทรถไฟมาเป็นเวลา 26 ปี แต่ผู้จัดการมักจะเลือกผู้ชายเป็นอันดับแรกเมื่อมีการปรับเลื่อนตำแหน่งมากกว่าจะเลือกสตรี”

ในเมืองเคปทาวน์การเปิดตัวระบบ BRT MyCiti นั้นมาพร้อมกับข้อตกลงและเงื่อนไขที่แย่งโดยบริษัทให้บริการยานยนต์ (VOCs) ที่เป็นผู้ให้บริการรถโดยสารขนส่งทาง MyCiti เมื่อเปรียบเทียบกับเงื่อนไขของบริษัทโกลเดน แอร์โร (GABS) ที่ให้บริการรถเมล์แบบดั้งเดิม GABS เป็นบริษัทเอกชนที่ได้รับสัญญาจากรัฐบาลในการให้บริการรถเมล์ในเคปทาวน์และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสภาพแรงงานซึ่งสามารถต่อรองเพื่อเงื่อนไขที่ดีสำหรับสมาชิก อย่างไรก็ตามเมื่อ VOCs ถูกตั้งขึ้นมาทำให้ค่าจ้างและสภาพการทำงานถูกกำหนดในระดับต่ำสุดตามกำหนดของสภาการเจรจาต่อรอง พนักงานขับรถโดยสารของ GABS ได้รับค่าแรงที่ดีกว่าโดยมีการเพิ่มเงินเดือนทุกปีตามจำนวนปีที่ให้ทำงาน รวมถึงการเพิ่มเงินเดือนตามอัตราเงินเฟ้อ มีค่ารักษาพยาบาล และรถรับส่งเพื่อนำพนักงานกลับบ้านระหว่างเปลี่ยนกะ ในขณะที่พนักงานขับรถที่ทำงานกับบริษัทเดินรถ MyCiti ต้องอยู่ในที่ทำงานแม้หากไม่ได้ออกไปขับรถ ข้อตกลงและสภาพการจ้างที่แย่งในบรรดาผู้ประกอบการรุ่นใหม่มีผลกระทบต่อสตรีที่มีอัตรา

การทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถต่ำ แต่มีแนวโน้มที่จะเข้าทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถมากขึ้นภายใต้โดยบริษัทใหม่ที่มีสภาพการทำงานเลวร้ายลง

ในโบโกตา บริษัท Transmilenio ได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ เมื่อเร็วๆ นี้ บริษัทได้เข้าร่วมโครงการแรงกิ้ง พาร์ (Ranking PAR) ดำเนินการโดย Aequales ซึ่งเป็นโครงการที่ประเมินประสิทธิภาพความเสมอภาคทางเพศในองค์กรและได้รับอันดับที่ 5 ในบรรดาสถาบันสาธารณะ การปฏิบัติเชิงบวกเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศได้แก่ การมีห้องให้นมบุตรและการฝึกอบรมเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ อย่างไรก็ตามการจัดอันดับไม่รวมถึงผู้รับเหมาช่วงรถโดยสารหรือบริษัทเรียกเก็บเงิน แม้ว่า Transmilenio จะอ้างว่าผู้รับเหมาช่วงทั้งหมดจะต้องทบทวนวิธีการปฏิบัติหญิงชายภายในองค์กรของพวกเขา

“สตรีเองก็กลัวผลกระทบจากการลาคลอด เนื่องจากงานรถไฟของสตรีที่บริษัทรถไฟแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแจ้งพนักงานว่าพวกเขาไม่สามารถตั้งครรภ์ได้ภายในสองปีหลังจากเริ่มงาน แม้ว่ากฎหมายแรงงานจะห้ามการเลิกจ้างแรงงานสตรีตั้งครรภ์”

5.3 ชั่วโมงการทำงานและการลาเลี้ยงบุตร

ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและการทำงานเป็นกะเป็นคุณลักษณะของงานขนส่งสาธารณะที่ทำให้สตรีที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวเข้าทำงานได้ยาก นี่เป็นเรื่องจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งพนักงานขับที่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าแต่จะไม่มีควมยืดหยุ่น ตัวอย่างคือระบบแบ่งกะสำหรับพนักงานขับรถ BRT ในโบโกตา ซึ่งคนขับทำงานเก้าชั่วโมงในหนึ่งวันแต่รวมการหยุดพักที่หยุดได้นานถึงหกชั่วโมง เวลาสำหรับการหยุดพักมักจะไม่เพียงพอสำหรับพนักงานขับรถที่จะกลับบ้านเนื่องจากระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงานนั้นไกล พนักงานขับรถอาจจะต้องเริ่มงานตอนตี 5 และเลิกงานตอน 2 ทุ่ม หรือ 5 ทุ่ม ในตอนกลางคืนพนักงานขับรถทั้งชายและสตรีบอกว่าสิ่งนี้ทำลายคุณภาพชีวิตของพวกเขาเนื่องจากพวกเขาไม่สามารถใช้เวลากับครอบครัวหรือทำงานบ้านได้ แต่สำหรับสตรีหลายคนไม่สามารถทำงานในชั่วโมงแบบนี้ได้เนื่องจากจะต้องดูแลลูกๆ⁴⁵

ในเคปทาวน์การทำงานหลายชั่วโมงเป็นสิ่งที่ทำทนายสำหรับคนงานจำนวนมากโดยเฉพาะสตรีเช่นกัน คนงานที่ทำงานกะแรกของวันต้องตื่นเพื่อไปทำงานนอกเสียจากว่าพวกเขามีรถเป็นของตัวเอง และบริษัทที่ให้บริการรถโดยสารไม่ได้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงานของบริษัท การเดินทางในช่วงเช้าและกลางคืนอาจเป็นอันตรายอย่างยิ่งสำหรับคนงานสตรี (ดู 5.4)

สตรีมีแนวโน้มที่จะสามารถทำงานตามชั่วโมงที่จำเป็นสำหรับการทำงานในฐานะพนักงานขายตัวในระบบ TransMilenio ของกรุงโบโกตามากกว่าการเป็นพนักงานขับรถและแน่นอนว่าบริษัทให้ความสำคัญกับคุณแม่ที่เป็นหัวหน้าครอบครัวให้ทำงานขายตัว⁴⁶ อย่างไรก็ตามชั่วโมงงานเริ่มและสิ้นสุดเข้ามา ซึ่งเป็นเวลาที่ไม่มีระบบขนส่งสาธารณะให้บริการทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยแก่สตรี

เพื่อที่จะสร้างรายได้ให้เพียงพอจากการทำงานบนแพลตฟอร์มแท็กซี่ คนขับมักจะต้องใช้เวลาอันยาวนานโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากบริษัทใหม่ๆ ที่เข้ามาในตลาดแพลตฟอร์มทำให้เกิดความกดดันด้านค่าแรง ชั่วโมงการทำงานที่ทำกำไรได้มากที่สุดคือช่วงเวลากลางคืน ซึ่งสตรีหลายคนคิดว่าไม่ปลอดภัยตามที่กล่าวไว้ด้านล่างและในหัวข้อ 7.2

สตรีเองก็กลัวผลกระทบจากการลาคลอด เนื่องจากงานรถไฟของสตรีที่บริษัทรถไฟแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแจ้งพนักงานว่าพวกเขาไม่สามารถตั้งครรภ์ได้ภายในสองปีหลังจากเริ่มงาน แม้ว่ากฎหมายแรงงานจะห้ามการเลิกจ้างแรงงานสตรีตั้งครรภ์ ผู้ช่วยสถานีคนหนึ่งทำงานในรถไฟแอร์พอร์ตลิงค์ ในกรุงเทพมหานครไม่ได้รับสิทธิ์ตามกฎหมายในการลาคลอดบุตร 90 วันโดยได้รับค่าจ้างและกลับมาทำงานหลังจาก 60 วัน โดยกลัวผลกระทบด้านลบต่อการประเมินผลงานของเธอหากเธอใช้วันลาเต็ม 90 วัน

⁴⁵ ITF, World Bank-Bogota TransMilenio Project draft report, unpublished.

⁴⁶ World Bank, 2013, Implementation Completion and Results Report. Report No. ICR2623, p.92

“สตรีมีแนวโน้มที่จะสามารถทำงานตามชั่วโมงที่จำเป็นสำหรับการทำงานในฐานะพนักงานขายตัวในระบบ TransMilenio ของกรุงโบโกตามากกว่าการเป็นพนักงานขับรถและแน่นอนว่าบริษัทให้ความสำคัญกับคุณแม่ที่เป็นหัวหน้าครอบครัวให้ทำงานขายตัวอย่างไรก็ตามชั่วโมงงานเริ่มและสิ้นสุดเข้ามา ซึ่งเป็นเวลาที่ไม่มีระบบขนส่งสาธารณะให้บริการทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยแก่สตรี”

5.4 ความปลอดภัย

ในทุกเมืองที่รวมอยู่ในการศึกษานี้ คนงานสาขาขนส่งสาธารณะมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงโดยสตรีเผชิญกับความเสียหายซึ่งจำกัดการมีส่วนร่วมในงานบางงานหรือบางช่วงเวลา ตัวอย่างที่รุนแรง เช่น การข่มขืนพนักงานขับรถไฟสตรี้ในเคปทาวน์ตามที่ได้รับรายงาน

งานกลางคืนมีความเสี่ยงเป็นพิเศษสำหรับสตรี ผู้แทนสหภาพแรงงานและอดีตผู้ช่วยหัวหน้าสถานีในกรุงเทพมหานคร อธิบายว่าเส้นทางกลับบ้านจากสถานีแยกมักจะถูกทิ้งร้าง และเธอเคยถูกล้วงในเส้นทางนี้ นอกจากนี้การนั่งแท็กซี่คนเดียว

เวลาทำงานที่จำเป็นสำหรับพนักงานสถานี TransMilenio ในโบโกตาเริ่มตั้งแต่เวลาตี 3.30 น. และสิ้นสุดในเวลา 23:15 น. หมายความว่าพวกเขาจะต้องเดินทางในช่วงเวลาที่ไม่มีระบบขนส่งสาธารณะให้บริการ คนงานสตรีคนหนึ่งเล่าว่านายจ้างขาดความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาความยากลำบากที่คนงานเผชิญ:

ตัวอย่างเช่น ในวันหยุดนักขัตฤกษ์ฉันมาถึงช้ากว่าครึ่งชั่วโมงเพราะไม่มีรถแท็กซี่ในวันนั้น และพวกเขาก็เรียกฉันไปสู่กระบวนการทางวินัยตอนนี้ฉันต้องขี่จักรยานเวลาในเวลาตี 3:00 น. ในเมืองที่พวกเขาจะฆ่าคุณเพื่อที่จะปล้นเอาโทรศัพท์มือถือถือฉันต้องออกไปข้างนอกและเสี่ยงชีวิตของฉันเพื่อพยายามไปให้ถึงที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว วันอื่นที่ฉันล้มลงและฉันต้องทำงานกับเช่าที่ขาดเจ็บตลอดทั้งวัน (...) บริษัทควรมีมนุษยธรรมมากกว่านี้ พนักงานสตรี Recaudo Bogota S.A.S

“ ตัวอย่างเช่น ในวันหยุดนักขัตฤกษ์ฉันมาถึงช้ากว่าครึ่งชั่วโมงเพราะไม่มีรถแท็กซี่ในวันนั้น และพวกเขาที่เรียกฉันไปสู่กระบวนการทางวินัยตอนนี้ฉันต้องขี้จักรยานเวลาในเวลาตี 3:00 น. ในเมืองที่พวกเขาจะฆ่าคุณเพื่อที่จะปล้นเอาโทรศัพท์มือถือถือ ฉันต้องออกไปข้างนอกและเสี่ยงชีวิตของฉันเพื่อพยายามไปให้ถึงที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ”

คนงานสตรี Recaudo Bogota S.A.S.

เพื่อแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในกรุงโบโกตา คนงานสตรี มักจะต้องพักอยู่ในย่านที่อยู่อาศัยใกล้กับที่จอดรถบัสในตอนกลางคืนซึ่งค่าเช่าอาจสูงเมื่อเทียบกับรายได้

ความรุนแรงจากสาธารณะชนก็เป็นปัญหาใหญ่สำหรับคนงานในสถานีดด้วย โดยที่นายจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐไม่ได้รับการป้องกันที่เพียงพอ พนักงานที่รับผิดชอบการตรวจตัวและการเสี่ยงจ่ายโดยสารมีตากอยู่ในความเสี่ยงโดยเฉพาะ:

“ เพื่อนร่วมงานของฉันถูกตบ ถูกดิงผม ถูกต้อย เรามีเพื่อนร่วมงานชายที่ตายในระบบ มาตรการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานกำกับดูแลยังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้รุกรานไม่สนใจว่าบุคคลที่ขอให้พวกเขาตรวจสอบตัวของพวกเขาเป็นชายหรือหญิง แม้ว่าสตรีจะมีความเสี่ยงมากกว่า ”

คนงานสตรี Recaudo Bogota S.A.S.

สตรีตกอยู่ในความเสี่ยงในการเป็นเหยื่อความรุนแรงของผู้โดยสารมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้โดยสารที่โกรธแค้นจากความล่าช้าในการให้บริการ หรือปัญหาต่างๆ เป็นเรื่องราวที่ได้รับการเล่าขานโดยผู้ควบคุมรถไฟสตรีในเม็กซิโกซิตี:

“ วันหนึ่งขณะที่ฉันกำลังทำการควบคุมระบบสัญญาณไฟของรถไฟ และผู้ใช้บริการชายคนหนึ่งอารมณ์เสียมากเพราะรถไฟหยุดให้บริการที่สถานีก่อนที่จะถึงสถานีสุดท้าย [...] มีการประกาศหลายครั้งในทุกสถานี แต่ชายคนนี้ไม่ได้สนใจ เขาตะโกนใส่ฉันก้าวร้าวมาก ฉันควรพูดตักมันฉันจึงวิ่งไปที่ห้องควบคุม วันถัดมาคนงานชายบอกเล่าเรื่องราวที่คล้ายกันซึ่งเป็นผู้โดยสารคนเดียวกัน แต่คราวนี้เขาไม่ก้าวร้าวมาก แต่อย่างไรก็ตามหลังจากวันนั้นผู้ควบคุมสัญญาณสตรีคนหนึ่งก็ถูกต้อยบนใบหน้าของเธอโดยชายคนเดียวกัน ข้อแตกต่างเพียงอย่างเดียวคือฉันวิ่งไปที่ห้องโดยสาร แต่เธออยู่ที่นั่นต่อหน้าเขาเพื่อพยายามอธิบาย...” ”

พนักงานขับรถไฟสตรี เม็กซิโกซิตี

ในระบบขนส่งสาธารณะที่มีการดำเนินงานถูกเอาท์ซอร์สให้บริษัทเอกชนหลายแห่ง สายของความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของคนงานอาจไม่ชัดเจน เรื่องนี้ถูกระบุไว้ในความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ Transmilenio จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการ Recaudo Bogota S.A.S "ระบบเป็นของทุกคนและไม่มีใครเลย" ในขณะที่ Transmilenio มีความรับผิดชอบต่อการควบคุมงานของผู้รับเหมาและในทางทฤษฎีสามารถกำหนดเงื่อนไขให้กับผู้ประกอบการให้เคารพต่อสิทธิของแรงงาน ในความเป็นจริงไม่มีการตรวจสอบสภาพการทำงานของคนงานในหมู่ให้บริการเดินรถ มีเพียงแค่การตรวจสอบคุณภาพการให้บริการเท่านั้น



นอกจากนี้ นายจ้างดูเหมือนจะมีความเชื่อมั่นในพฤติกรรมของพนักงานน้อย ตามที่ระบุโดยผู้จัดการของ Recaudo ที่เชื่อว่าบ่อยครั้งที่พนักงานเป็นคนเริ่มก้าวร้าวก่อน "ลูกจ้างมีความผิดเช่นเดียวกับลูกค้า"

เป็นที่เชื่อกันว่านายจ้างไม่ได้พยายามมากเพียงพอที่จะปกป้องคนขับรถจากความรุนแรงของผู้โดยสารในเครือข่ายรถบัส SITP ในโบโกตา โดยไม่มีห้องความปลอดภัย:

"พนักงานขับรถสตรีหลายคนถูกทำร้ายโดยผู้ให้บริการด้วยรถและมีคนหนึ่งได้รับบาดเจ็บที่ศีรษะ สิ่งเดียวที่บริษัทคือบอกให้พวกเขาไปพบแพทย์ บริษัทจะไม่ตัดแปลงห้องภายในรถเมล์เพื่อปกป้องพวกเราและยังคงปล่อยให้เราขับรถต่อไป"

พนักงานขับรถสตรี SITP, กรุงโบโกตา

อย่างไรก็ตามในเคปทาวน์บางคนรู้สึกว่าการนำระบบ BRT มาใช้ส่งผลให้สตรีมีโอกาสทำงานที่ปลอดภัยในสาขาขนส่งสาธารณะ อย่างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอันตรายจากการขับรถแท็กซี่ พร้อมด้วยรถโดยสารที่ปลอดภัยกว่าพร้อมพวงมาลัยเพาเวอร์ เลนเฉพาะและการตรวจสอบด้วยกล้องวงจรปิด

“ ในขณะที่ Transmilenio มีความรับผิดชอบต่อการควบคุมงานของผู้รับเหมาและในทางทฤษฎีสามารถกำหนดเงื่อนไขให้กับผู้ประกอบการให้เคารพต่อสิทธิของแรงงานในความเป็นจริงไม่มีการตรวจสอบสภาพการทำงานของคนงานในหมู่ให้บริการเดินรถ มีเพียงแค่การตรวจสอบคุณภาพการให้บริการเท่านั้น ”



5.5 การล่วงละเมิดทางเพศ

การรายงานประสบการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในเกือบทุกเมืองในการวิจัย คนงานสตรีได้รับประสบการณ์นี้จากเพื่อนร่วมงานชายและผู้โดยสาร แต่ก็มีความเสี่ยงสำหรับผู้โดยสารสตรีเช่นเดียวกัน ในกรุงไนโรบีมีการศึกษาโดยโพลน อินนิซิเอทีฟ (Flone Initiative)⁴⁷ พบว่าการละเมิดทางวาจาเป็นรูปแบบที่ใช้กันมากที่สุดในการคุกคามต่อผู้โดยสารสตรีและคนงานในระบบขนส่งสาธารณะ ผู้แทนสหภาพแสดงความคิดเห็นว่า:

“ระบบขนส่งสาธารณะไม่เป็นมิตรกับคนงานและผู้ให้บริการสตรี และทั้งผู้โดยสารและพนักงานต่างเคยประสบกับการคุกคามมาแล้ว”

ผู้แทนสหภาพแรงงานที่เป็นผู้ชาย กรุงไนโรบี

การยอมรับนี้ส่งผลให้มีการรณรงค์ทั่วไปเพื่อแก้ปัญหาความรุนแรงอันเกิดจากเพศสภาพสำหรับทั้งผู้โดยสารและพนักงาน โพลน อินนิซิเอทีฟในกรุงไนโรบีทำการฝึกอบรมคนงานขนส่งสาธารณะสตรีเกี่ยวกับวิธีการตอบโต้และตอบสนองต่อความรุนแรงทางเพศ ก่อนหน้านี้อย่างมีการจัดการรณรงค์สาธารณะต่อต้านการล่วงละเมิดผู้โดยสารสตรีในทำนองเดียวกันในเมืองเคปทาวน์ เอนจีไอฮอนเก้เพื่อความยุติธรรมหญิงชายได้รับรณรงค์ต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศต่อสตรีที่ผู้โดยสารสตรีโดนละเมิดทางเพศจากการโดยสารแท็กซี่ ในโบโกตาสตรีร้อยละ 64 เคยประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศเมื่อใช้บริการขนส่งสาธารณะและร้อยละ 35 หลีกเลี่ยงการใช้ระบบ Transmilenio เพราะกลัวว่าจะถูกล่วงละเมิดทางเพศ ข้อเท็จจริงดังกล่าวทำให้

สำนักเลขาธิการสตรีในโบโกตานำเสนอนโยบายเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศต่อการในระบบขนส่งสาธารณะ แม้ว่าจะยังไม่มีมาตรการตรวจสอบหรือติดตามผล⁴⁸ เพื่อแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในระบบขนส่งสาธารณะของเม็กซิโกซิตี รัฐบาลได้เปิดตัวบริการ Atenea ให้บริการรถบัส M1 ในปี 2008 ซึ่งให้บริการรถประจำทางใน 50 เส้นทางสำหรับสตรีโดยพนักงานที่เป็นสตรี วัตถุประสงค์หลักคือเพื่อให้รูปแบบการขนส่งที่เชื่อถือได้ในเส้นทางหลักในเมืองที่ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดจากผู้โดยสารเป็นเรื่องปกติสำหรับสตรีที่ทำงานในสาขาขนส่งบางตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น สำหรับพนักงานบริการรถไฟในกรุงเทพฯ ที่มีหน้าที่ให้บริการผู้โดยสารและจัดเตียงนอน และเธอเผชิญกับการล่วงละเมิดทางเพศจากผู้โดยสาร เธอไม่มีที่ที่ปลอดภัยสำหรับการพักผ่อนที่พ้นจากสายตาผู้โดยสาร:

“ฉันไม่มีเตียงสำหรับการพักผ่อนบนรถไฟ ฉันต้องนอนข้างห้องน้ำโดยใช้ผ้าปูที่นอนเป็นม่านกันเพื่อแบ่งพื้นที่ระหว่างผู้โดยสารและตัวเอง”

พนักงานบริการรถไฟ กรุงเทพมหานคร

“ระบบขนส่งสาธารณะไม่เป็นมิตรกับคนงานและผู้ให้บริการสตรี และทั้งผู้โดยสารและพนักงานต่างเคยประสบกับการคุกคามมาแล้ว”
ผู้แทนสหภาพแรงงานที่เป็นผู้ชาย กรุงไนโรบี

⁴⁷ Wafula, P. (2018). Violence against Women and Girls in Public Road Transport and Connected Spaces in Nairobi County, Kenya. Preliminary Research and Baseline Study report. Editors, Mwaura, N. and Kihonge, L., Flone Initiative.

⁴⁸ Moscoso, M. (2018). Las cuentas de las mujeres – Bogotá (resultados preliminares) – Despacio. Retrieved July 23, 2018, from <http://www.despacio.org/2018/06/01/las-cuentas-de-las-mujeres-bogota-resultados-preliminares/>

**“ฉันไม่มีเตียงสำหรับการพักผ่อนบนรถไฟ
ฉันต้องนอนข้างห้องน้ำโดยใช้ผ้าปูที่นอนเป็น
ม่านกันเพื่อแบ่งพื้นที่ระหว่างผู้โดยสาร
และตัวเอง”**

พนักงานบริการบนรถไฟ กรุงเทพมหานคร

การวิจัยก่อนหน้านี้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศได้ระบุว่าสามารถใช้เพื่อบ่งบอกถึงการคัดค้านระหว่างผู้ชายกับสตรีที่เข้าสู่งานที่เคยเป็นของ 'ชาย' โดยมีความตั้งใจที่จะปีบสตรีออกไป⁴⁹ เป็นข้อสังเกตในการศึกษานี้ในเม็กซิโกซิตีที่ผู้ชายรู้สึกอึดอัดกับความคิดที่จะมีสตรีเข้ามาทำงานที่เป็นงานของผู้ชายและใช้เป็นกลไกในการรักษาอำนาจของพวกเขา เช่น การสบประมาท การล่วงละเมิด เป็นต้นทัศนคติต่อสตรีที่เลือกทำงานขับรถถูกถ่ายทอดอย่างชัดเจนโดยพนักงานขับรถเมลิไฟฟ้า:

“ผมเป็นสุภาพบุรุษกับภรรยา ลูกสาว และแม่แต่
หญิงสาวตามท้องถนน แต่บนเส้นทางที่ผมขับรถ...
สตรีรู้ว่าสิ่งแวดล้อมแบบผู้ชายเป็นอย่างไร
เมื่อพวกเขาอยากจะทำงานที่นี่...มันไม่ใช่ผม
ที่จะต้องเป็นคนเปลี่ยนพฤติกรรม...
พวกเขาต้องการเข้ามาทำงานที่นี่ พวกเขาไม่
เหมือนสตรีคนอื่นๆ ผมรู้ว่าพวกเขาเป็นสตรี
ซึ่งไม่เหมือนคนอื่น คุณเข้าใจมั๊ย? ถ้าพวกเขา
ต้องการก็มาสิ”

พนักงานขับรถเมลิไฟฟ้า กรุงเม็กซิโกซิตี

ในขณะที่สตรีทุกคนมีความเสี่ยงที่จะถูกล่วงละเมิดทางเพศจากผู้ให้บริการและเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้สัมภาษณ์จากเม็กซิโกซิตียืนยันว่าสตรีในตำแหน่งที่ต่ำกว่า เช่น พนักงานทำความสะอาด คนขับรถแท็กซี่ และคนขับแท็กซี่บนแพลตฟอร์ม มีความเสี่ยงต่อสถานการณ์เหล่านี้มากกว่า

**“ผมเป็นสุภาพบุรุษกับภรรยา ลูกสาว และ
แม่แต่หญิงสาวตามท้องถนน แต่บนเส้นทางที่
ผมขับรถ...สตรีรู้ว่าสิ่งแวดล้อมแบบผู้ชาย
เป็นอย่างไร เมื่อพวกเขาอยากจะทำงานที่นี่...
มันไม่ใช่ผมที่จะต้องเป็นคนเปลี่ยนพฤติกรรม...
พวกเขาต้องการเข้ามาทำงานที่นี่
พวกเขาไม่เหมือนสตรีคนอื่นๆ ผมรู้ว่าพวกเขา
เป็นสตรีซึ่งไม่เหมือนคนอื่น คุณเข้าใจมั๊ย?
ถ้าพวกเขาต้องการก็มาสิ”**

พนักงานขับรถเมลิไฟฟ้า กรุงเม็กซิโกซิตี

⁴⁹ Collinson, M. and D. Collinson (1996). 'It's Only Dick': The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales. Work Employment Society 10(1): 29-56; DiTomaso, N. (1989). Sexuality in the Workplace: Discrimination and Harassment, The Sexuality of Organization, J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff and G. Burrell (eds). London: Sage, 71-90; Wright, T. (2016). Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

“แม้ว่าระบบ TransMilenio ในกรุงโบโกตาจะถูกสร้างขึ้นเพียงไม่นานนี้ ในปี 2000 แต่แต่มันไม่ได้ถูกออกแบบมาให้มีห้องน้ำไว้ในสถานี ”

5.6 สิ่งอำนวยความสะดวก

การเข้าถึงห้องน้ำและมีเวลาพักที่เพียงพอเป็นปัญหาถาวรสำหรับคนงานในสาขาขนส่งสาธารณะ ทำให้เกิดความยุ่งยาก โดยเฉพาะสำหรับสตรี ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนจากสาขา รถไฟในกรุงเทพมหานคร รายงานว่าห้องน้ำขาดแคลน ในบางกรณีต้องใช้ห้องน้ำเดียวกันกับผู้โดยสาร ทำให้เกิดความกังวลเรื่องความสะอาด ในกรณีที่มีการใช้ห้องน้ำร่วมกับผู้โดยสารปัญหานี้เป็นปัญหาเฉพาะในกรณีพนักงานขับรถไฟ ได้ดินที่มีเวลาพัก 10 นาทีเท่านั้น ดังนั้นอาจมีเวลาไม่เพียงพอที่จะใช้ห้องน้ำ พนักงานขับรถไฟฟ้าบีทีเอสคนหนึ่ง เชื่อว่าการไม่ได้เข้าห้องน้ำทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ:

“บางครั้งฉันต้องการไปเข้าห้องน้ำ แต่ฉันยังทำหน้าที่ไม่เสร็จดังนั้นฉันต้องอั้นมันไว้จนกว่าฉันจะเปลี่ยนกะ ฉันได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคกระเพาะปัสสาวะอักเสบ 2 ครั้ง ตั้งแต่ทำงานที่นี่เป็นมาเป็นเวลา 18 ปี มันเป็นช่วงเวลาที่ย่ำแย่ ฉันปัสสาวะเป็นเลือด”

พนักงานควบคุมรถไฟสตรี กรุงเทพมหานคร

แม้ว่าระบบ TransMilenio ในกรุงโบโกตาจะถูกสร้างขึ้นเพียงไม่นานนี้ ในปี 2000 แต่แต่มันไม่ได้ถูกออกแบบมาให้มีห้องน้ำไว้ในสถานี แต่ได้มีการทำข้อตกลงอย่างไม่เป็นทางการที่จะให้พนักงานใช้ห้องสุขาของธุรกิจขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ใกล้กับสถานี แม้ว่าข้อตกลงจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จเนื่องจากธุรกิจเหล่านี้เปิดหลังจากรถ TransMilenio เริ่มให้บริการและปิดก่อนที่ TransMilenio จะสิ้นสุดการ

บริการในวัน ดังนั้นเมื่อมีการนำระบบขนส่งใหม่มาใช้ นี่จึงเป็นโอกาสในการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ที่มีอยู่แล้วสำหรับคนงานและผู้โดยสาร ในกรุงไนโรบี ห้องสุขาส่วนใหญ่เป็นของเอกชนและผู้ให้บริการจะต้องจ่ายเงินสำหรับการใช้งาน นอกจากนี้ไม่มีจุดบริการน้ำสะอาดฟรี และคนงานต้องซื้อน้ำดื่มหรือพกมาจากบ้าน ทำให้เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายสำหรับคนงาน แน่แน่นอนว่าคนงานใช้จ่ายมากถึงร้อยละ 18 ของรายได้ของพวกเขาซึ่งรวมค่าใช้จ่ายในการเข้าห้องน้ำ ซื้อน้ำดื่ม และค่าโดยสารเหมือนผู้ใช้บริการขนส่งสาธารณะ⁵⁰ แผนการสำหรับโครงสร้างพื้นฐานของ BRT นั้นรวมถึงการให้บริการขั้นพื้นฐานที่อาคารต่างๆ ซึ่งควรรวมถึงห้องน้ำและน้ำสะอาดสำหรับคนงาน รวมถึงสำหรับผู้ให้บริการขนส่งสาธารณะ

“ในกรุงไนโรบีห้องสุขาส่วนใหญ่เป็นของเอกชนและผู้ให้บริการจะต้องจ่ายเงินสำหรับการใช้งาน นอกจากนี้ไม่มีจุดบริการน้ำสะอาดฟรี และคนงานต้องซื้อน้ำดื่มหรือพกมาจากบ้าน ทำให้เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายสำหรับคนงาน แน่แน่นอนว่าคนงานใช้จ่ายมากถึงร้อยละ 18 ของรายได้ของพวกเขาซึ่งรวมค่าใช้จ่ายในการเข้าห้องน้ำ ซื้อน้ำดื่ม และค่าโดยสารเหมือนผู้ใช้บริการขนส่งสาธารณะ ”

⁵⁰ Kamau, A. and Alfers L. (2017). Impact of WASH Deficits on Labour Productivity in the Informal Economy Nakuru Report, Kenya. WIEGO/IIED Collaboration on Water and Sanitation in Informal Workplaces. Draft report.





6. การนำ เทคโนโลยีใหม่ มาใช้





“ ไม่เป็นที่สงสัยว่านวัตกรรมทางเทคโนโลยีบางอย่าง เช่น เครื่องจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติทำให้คนตกงาน อีกทั้งจากผลการวิจัย ในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่านวัตกรรมทางเทคโนโลยีบางอย่างนั้นทำให้ แรงงานนอกระบบตกงาน.”

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นั้นได้ส่งผลกระทบต่อระบบขนส่งสาธารณะในทุก เมืองที่ได้ทำการศึกษา แม้ว่าความเร็วในการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยีของแต่ละเมืองนั้นจะแตกต่างกัน แต่โดย รวมแล้วเทคโนโลยีนั้นได้เปลี่ยนรูปแบบของการจำหน่าย ตั๋ว รวมถึงการทำงานของยานพาหนะ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิด ประโยชน์และความท้าทายสำหรับคนงาน โดยใน รายงานส่วนนี้จะเป็นการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงที่ เกี่ยวข้องกับบัตรโดยสารและการเก็บค่าโดยสาร งานด้าน การขับขี่ และการพิจารณาถึงโอกาสสำหรับระบบ อัตโนมัติ รวมถึงผลกระทบที่เป็นไปได้ที่อาจเกิดขึ้นกับ พนักงานเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังเน้นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมคนงานสตรีให้ สามารถเข้าถึงนวัตกรรมทางเทคโนโลยีในอนาคตได้อย่าง เท่าเทียมกับผู้ชาย



6.1 ระบบจำหน่ายตั๋ว

ไม่เป็นที่สงสัยว่านวัตกรรมทางเทคโนโลยีบางอย่าง เช่น เครื่องจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติทำให้คนตกงาน อีกทั้งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่านวัตกรรมทางเทคโนโลยีบางอย่างนั้นทำให้แรงงานนอกระบบตกงาน ยกตัวอย่างเช่น การนำระบบรถเมล์ BRT เข้ามาใช้ในเม็กซิโกซิตี รวมถึงเครื่องจำหน่ายตั๋วบริการตนเอง ซึ่งที่ผ่านมารถเมล์บีบีบีเป็นผู้ให้บริการเส้นทางเกือบทั้งหมดที่รถเมล์ BRT วิ่งผ่าน และสตรีเป็นผู้พนักงานขับรถร่วม (ปกติจะเป็นคู่หูของพนักงานขับรถ) หรือ ทำงานเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสาร ซึ่งคนงานเหล่านี้เป็นแรงงานนอกระบบ เมื่อมีการนำรถเมล์ BRT มาใช้จึงส่งผลให้แรงงานนอกระบบจำนวนมากตกงาน

ในทางกลับกันเมื่อคนงานได้รับผลกระทบจากระบบอัตโนมัติสามารถรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานซึ่งจะสามารถปกป้องงานผ่านการเจรจาข้อตกลงเพื่อย้ายคนงานไปทำตำแหน่งอื่น ส่วนในกรณีของพนักงานขายตั๋วที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดตัวของเครื่องจำหน่ายตั๋วแบบบริการตนเองในเม็กซิโกซิตีนั้น คนงานถูกย้ายไปทำงานในสำนักงานหรือไปทำงานเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านเครื่องขายตั๋วแทน หรือบางคนก็แจ้งว่าสภาพการทำงานนั้นดีขึ้น:

“ตอนนี้ฉันมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่ไม่รู้วิธีในการใช้งานเครื่องอัตโนมัติ โดยในตอนแรกมีคนจำนวนมากที่ต้องการความช่วยเหลือ แต่ในตอนนั้นไม่เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นอีกต่อไปแล้ว โดยปกติฉันมักจะทำงานหนักมากเมื่อมีการแข่งขันฟุตบอล เนื่องจากในช่วงเวลานั้นความต้องการสูงในการใช้บริการจะมีสูงมาก และผู้ใช้บริการเหล่านั้นต่างต้องการความช่วยเหลือ”

คนงานสตรี รถไฟรางเบา เม็กซิโกซิตี

ในความเป็นจริงมีตำแหน่งเสริมเพิ่มเข้ามาหลักจากการเปิดตัวเครื่องจำหน่ายตั๋วแบบบริการตนเอง ซึ่งทำงานให้กับบริษัทเอาร์ทเซอร์สที่คอยให้บริการในการช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่มีปัญหาในการใช้บริการ เช่น บัตรถูกบล็อก โดยงานในตำแหน่งนี้ส่วนใหญ่เป็นคนงานสตรี และในขณะที่บริษัทเอาร์ทเซอร์สไม่สามารถเสนอเงื่อนไขการทำงานที่เหมือนกันได้ บริษัทจึงให้ข้อเสนอตารางเวลาที่ยืดหยุ่นซึ่งเหมาะกับคนงานสตรีบางคน เช่น ผู้ที่เรียนอยู่หรือผู้ที่ต้องรับผิดชอบดูแลเด็กเล็ก

หลักฐานจากเมืองต่างๆ แสดงให้เห็นว่าผู้โดยสารมีความพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานมากกว่ากับเครื่องจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติและระบบข้อมูล ดังนั้นคนงานในส่วนนี้จึงยังมีจำเป็นอยู่ โดยเฉพาะในกรณีที่เทคโนโลยีนั้นไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยทางเจ้าหน้าที่ของระบบ BRT ในโบโกตารายงานว่าผู้โดยสารส่วนใหญ่มีความต้องการที่ว่าจะเติมเงินในบัตรกับพนักงานมากกว่าเติมเงินกับเครื่องอัตโนมัติ:

“ผู้โดยสารส่วนใหญ่ไม่ชอบการใช้เครื่องอัตโนมัติ เพราะว่าตัวเครื่องมันไม่ได้ยืนยันจำนวนเงินที่เรียกเก็บ และเช่นกันในกรณีที่ผู้โดยสารมีปัญหาการดำเนินการเพื่อขอเงินคืนนั้นจะต้องใช้เวลานาน จึงส่งผลให้ผู้โดยสารเหล่านั้นรู้สึกไม่พอใจ โดยพบว่าผู้โดยสารส่วนมากไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้งานเครื่องจักรพวกนี้ ”

คนงานสตรี Recaudo Bogota S.A.S

ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นลูกจ้างจากระบบ BRT ของกรุงโบโกตาเชื่อว่าเครื่องชาร์จอัตโนมัติส่งผลให้สภาพการทำงานดีขึ้น คนงานสตรีส่วนใหญ่ของ Recaudo Bogota SAS รู้สึกว่าพวกเขาเพิ่มภาระในการทำงานโดยช่วยผู้ใช้ที่ไม่สามารถจัดการได้นอกเหนือจากหน้าที่ของพวกเขา นอกจากนี้พวกเขาพบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกับผู้โดยสารมากขึ้นเมื่อเครื่องทำงานไม่ถูกต้อง (ดูในกรอบ

เรื่อง ‘การต่อต้านระบบอัตโนมัติในระบบรถ BRT Transmilenio ในกรุงโบโกตา’

ในทำนองเดียวกันในกรุงเทพมหานครมีหลักฐานว่า ผู้โดยสารชอบที่จะติดต่อกับพนักงานมากกว่าการใช้บริการเครื่องจักรอัตโนมัติ โดยตำแหน่งการบริการลูกค้านั้นลดลงพร้อมกับการที่บริษัทว่าจ้างคนงานเอาท์ซอร์สภายใต้สัญญาชั่วคราวและผู้ที่มิไว้ให้ข้อมูลกับผู้โดยสาร อย่างไรก็ตามพนักงานประจำเพียงคนเดียวที่เหลืออยู่ของบริษัทรถไฟยืนยันว่าผู้โดยสารต้องการติดต่อกับเจ้าหน้าที่มากกว่า:

“ผู้ที่มิไว้บริการด้านข้อมูลไม่ช่วยฉันเลย (หัวเราะ) ผู้โดยสารแทบไม่ได้ใช้เลย มันเป็นการเสียเวลาเปล่า และในบางครั้งพวกเขาไม่สามารถค้นหาสิ่งที่ต้องการได้ ซึ่งการถามพนักงานนั้นเร็วกว่าเนื่องจากพวกเขาจะได้รับคำตอบในทันที”

คนงานสตรีตำแหน่งบริการลูกค้ารถไฟ กรุงเทพมหานคร

ในบางครั้งเทคโนโลยีเองก็เป็นอุปสรรคขัดขวางความพยายามในการใช้ระบบอัตโนมัติ ที่สถานีรถไฟใต้ดินกรุงเม็กซิโกซิตีมีการพยายาม 3 ครั้งที่จะระบบขายตั๋วอัตโนมัติ แต่จากรายงานของคนงานระบุว่าเครื่องจักรมีแนวโน้มที่จะรวนจนใช้การไม่ได้หรือผู้ใช้บริการส่วนใหญ่จะรู้สึกอึดอัดกับเทคโนโลยีนี้มาก การเปิดตัวบัตรเติมเงินในปี 2012 แต่สามารถเติมเงินโดยผ่านพนักงานขายตัวแทนที่จะใช้เครื่องเติมเงินอัตโนมัติ นอกจากนี้ในเคปทาวน์ระบบบัตรค่าโดยสารบูรณาการ MyConnect ก็ไม่ได้มีประสิทธิภาพตามที่ประกาศไว้เพราะมีจุดเติมเงินเพียงไม่กี่แห่งที่ให้บริการการเติมเก็บเงินได้ ทำให้เมืองมีค่าจ่ายใช้

สูงขึ้น เดิมทีบริษัทลูเมน เทคโนโลยี (Lumen Technologies) ได้ทำสัญญาว่าจ้างให้บริการงานระบบไอทีสำหรับศูนย์ควบคุมที่ตรวจสอบบริการของรถ MyCiti แต่ต้องยกเลิกสัญญาตั้งแต่ต้นปี 2015 เนื่องจากระบบมีประสิทธิภาพที่ต่ำ

ปัจจุบันในเคปทาวน์ได้มีการพยายามที่จะนำระบบ 'เปิด' มาใช้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการอิสระหลายรายที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองเพื่อการชำระเงิน เช่น การใช้แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ สายข้อมูล บัตรธนาคาร และอื่นๆ เมืองนี้ยังต้องการที่จะนำระบบตัวที่สามารถจ่ายค่าโดยสารได้ทุกบริการทั้งรถไฟ รถเมล์ รถแท็กซี่ และระบบ MyCiti ซึ่งการพัฒนาทางเทคโนโลยีเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานของคนงานสตรีเนื่องจากแคชเชียร์เงินส่วนใหญ่ในปัจจุบันเป็นสตรี

“หลักฐานจากเมืองต่างๆ แสดงให้เห็นว่า ผู้โดยสารมีความพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานมากกว่ากับเครื่องจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติและระบบข้อมูล ดังนั้นคนงานในส่วนนี้จึงยังมีจำเป็นอยู่ โดยเฉพาะในกรณีเทคโนโลยีนั้นไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ”

นโยบายทางการเมืองในกรุงไนโรบีนั้นสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการจ่ายเงินสด^{51,52} โดยในปี 2014 รัฐบาลได้พยายามที่จะร่วมมือกับทางผู้ประกอบการด้านขนส่งสาธารณะ และธนาคารเพื่อแนะนำบัตรชำระเงินค่าโดยสารแทนเงินสดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดการชำระเงินด้วยเงินสดเพื่อลดการทุจริตและกลุ่มผู้มีอิทธิพล อย่างไรก็ตาม

⁵¹ Kubania, J. (2015). Nairobi commuters in for a surprise cashlite. Daily Nation, accessed at <https://www.nation.co.ke/news/Nairobi-commuters-in-for-a-surprise-cashlite-Monday/1056-2617214-tr1ju1/index.htm>

⁵² Nairobi Business Monthly (2015). Cashless PSV fare system spawns new jobs for youth. Accessed at <http://www.nairobibusinessmonthly.com/cashless-psv-fare-system-spawns-new-jobs-for-youth/>

ก็ตามมันล้มเหลวเนื่องจากการต่อต้านจากสหภาพแรงงานขนส่งสาธารณะหลายแห่งและความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์บางอย่างของธนาคาร ซึ่งต่อมาก็เกิดบัตรเอนกประสงค์ที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ (บัตร Huduma) โดยมีไว้ใช้สำหรับการชำระค่าบริการภาครัฐรวมถึงค่าโดยสารด้วย⁵³ การชำระเงินแบบไม่ใช้เงินสดซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสหภาพแรงงานขนส่งเนื่องจากทำให้เกิดความปลอดภัยแก่พนักงานขับรถและค่าโดยสารไม่ถูกปล้นและทุจริต สหภาพแรงงานแย้งว่าการชำระเงินด้วยบัตรเงินสดทำให้เงินทุกบาทเข้าบริษัทไม่เหมือนการชำระด้วยเงินสด ด้วยเหตุนี้ทางบริษัทจะมีเงินมากขึ้นเพื่อใช้ในการปรับปรุงสภาพการทำงาน ผู้ให้บริการบางรายอนุญาตให้ลูกค้าชำระเงินผ่านแพลตฟอร์มโทรศัพท์มือถือเช่น Safaricom Mpesa บริการ Paybill และ Ejjipay แม้ว่าผู้ให้บริการส่วนใหญ่ยังคงให้ลูกค้าสามารถชำระด้วยเงินสด

ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอื่นๆ จากการใช้บัตรเงินสดทำให้ไม่ต้องมีการใช้กล่องเหรียญ เครื่องจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติถูกนำมาใช้หลังการแนะนำระบบอัตโนมัติในรอบที่ผ่านทั้งในระบบรถไฟ และรถไฟใต้ดินในกรุงเทพมหานคร แต่การต้องถือกล่องใส่เหรียญที่หนักจากเครื่องจำหน่ายตั๋วเป็นสาเหตุของอาการปวดหลังในหมู่พนักงานที่เก็บค่าโดยสารจากตู้อัตโนมัติ เพื่อแก้ไขปัญหา บริษัทได้มีการจัดหาเข็มขัดพยุงหลังให้พนักงานหลังจากที่สหภาพแรงงานทำงานเรียกร้อง

“ สหภาพแรงงานแย้งว่าการชำระเงินด้วยบัตรเงินสดทำให้เงินทุกบาทเข้าบริษัทไม่เหมือนการชำระด้วยเงินสด ด้วยเหตุนี้ทางบริษัทจะมีเงินมากขึ้นเพื่อใช้ในการปรับปรุงสภาพการทำงาน.”

“ นอกจากนี้พนักงานยังพบว่าเครื่องอัตโนมัติมีโอกาสที่จะเพิ่มความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับผู้โดยสารได้เมื่อเครื่องทำงานผิดพลาด”

⁵³ Kang'ethe, K. (2018). Kenyans can now pay for government services using Huduma prepaid card. Accessed at <https://www.capitalfm.co.ke/business/2017/01/kenyans-can-now-pay-for-government-services-using-huduma-prepaid-card/>.

การต่อต้านระบบอัตโนมัติของ TRANSMILENIO ในกรุงโบโกตา

ระบบรถเมล์ BRT ของกรุงโบโกตา คือ Transmilenio ได้เปิดตัวระบบบัตรชำระเงินแบบบูรณาการสำหรับใช้ บริการ Transmilenio และ SITP ทั้งหมด โดยบัตรนี้ จะสามารถซื้อและเติมเงินได้ที่สถานีโดยใช้ อุปกรณ์ช่วยเติมเงินอัตโนมัติหรือ ACD มี บริการเครื่องสำหรับเติมเงินด้วยตนเองหรือ จะเติมเงินได้ที่เคาน์เตอร์จำหน่ายตั๋ว อย่างไรก็ตามคนงานเก็บตั๋วที่ Recaudo Bogota S.A.S ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาดำเนินการด้านตั๋วโดยสารในสถานีรถเมล์ Transmilenio พบว่า ผู้โดยสารต้องการใช้พนักงานมากกว่า เครื่องจักรสำหรับการซื้อบัตร และการเติมเงิน ซึ่งทำงานได้เร็วกว่าและง่ายกว่านอกจากนี้ พนักงานยังพบว่าเครื่องอัตโนมัติมีโอกาสที่จะ เพิ่มความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับ ผู้โดยสารได้เมื่อเครื่องทำงานผิดพลาด

แน่นอนว่าสำนักงานตรวจสอบ องค์กรกำกับ ดูแลได้ระบุความไร้ประสิทธิภาพของงาน ธุรกิจเกี่ยวกับการบริการของ Transmilenio และบริษัทรับเหมา ผลที่ตามมาคือมีการพัฒนา ข้อเสนอซึ่งรวมถึงความจำเป็นในการจ้าง พนักงานเพิ่ม โดยเฉพาะพนักงานเก็บ ตั้วโดยสารเนื่องจากปริมาณผู้ใช้บริการ

สิ่งที่น่าสนใจคือ Recaudo Bogota S.A.S อ้างตัวเองว่าเป็นบริษัทเทคโนโลยี และมองว่า คนงานสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ช่วยเติมเงิน อัตโนมัติ หรือ ACD วิเวียน เอกอสต้า คนงาน จำหน่ายตั๋วโดยสารและเป็น ประธาน SintraRecaudo สหภาพแรงงานที่เป็นผู้แทน คนงานของ Recaudo Bogota S.A.S รายงานว่า:

“ในการประชุมล่าสุดกับผู้จัดการ [ของ Recaudo] พวกเขาบอกเป็นนัยว่าพวกเขา กำลังจะใช้อุปกรณ์ดังกล่าวในทุกสถานี ยกตัวอย่างเช่นในทุกสถานีจะใช้คนงาน เพียงคนเดียวเท่านั้นเพื่อควบคุมการ เข้าออกสถานีและให้การช่วยเหลือผู้ใช้ ในการเติมเงินบัตรโดยใช้เครื่อง ACD ในฐานะส่วนหนึ่งของแผนสำรองเพื่อประเมิน ว่าจะใช้งานอย่างไร โดยทาง Recaudo Bogota S.A.S สั่งให้คนงานที่สถานีบาง แห่งเรียกเติมบัตรนอกเคาน์เตอร์ขายตั๋ว พร้อมอุปกรณ์คู่มือทำให้เสี่ยงต่อการถูก ปล้นหรือทำเงินหาย”

แม้ว่าในขณะนี้ยังไม่มีแผนอย่างละเอียด สำหรับการนำระบบอัตโนมัติมาใช้เพิ่มเติมใน ระบบการขนส่งสัญญาระหว่าง Transmilenio และ Recaudo Bogota S.A.S ซึ่งให้เห็นว่าควรมีการพัฒนาเมื่อจำเป็นเพื่อกำหนดระดับการ บริการ SintraRecaudo ได้มีการหารือใน ประเด็นของเทคโนโลยี และระบบอัตโนมัติ เพื่อหาทางเลือกอื่นที่อาจรวมถึงการเจรจา การย้ายถิ่นฐานของคนงานไปยังงานอื่น ๆ เช่น การธุรกิจหรือแม้กระทั่งการเป็นพนักงานขับรถ อย่างไรก็ตามความคืบหน้านั้นเป็นไปอย่าง ช้าๆส่วนหนึ่งเป็นเพราะ Recaudo Bogota S.A.S ไม่สามารถหาเครื่องจักรที่เชื่อถือได้ อย่างเหมาะสม SintraRecaudo ได้จัดตั้งตัว เองเป็นสหภาพแรงงานเพื่อต่อสู้กับความกังวล ของคนงานสตรีส่วนใหญ่ของ Recaudo (ดูกร อบเรื่อง ‘การจัดแรงงานสตรีในโบโกตาโดย สหภาพแรงงานSintraRecaudo) และจะช่วย แก้ไขปัญหาข้อกังวลได้อย่างต่อเนื่องและต่อ ด้านการสูญเสียงาน

“เมื่อก่อนในรถมินิบัสนั้นพนักงานสตรีเป็นผู้ควบคุมตารางเวลาของรถบัส แต่ไม่มีการรับรองหน้าที่งานนี้อย่างเป็นทางการ ดังนั้นจึงไม่ตำแหน่งงานนี้ในระบบใหม่ ยิ่งไปกว่านั้น ITS ยังรวมถึงการนับจำนวนผู้โดยสารโดยอัตโนมัติซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ไม่เป็นทางการ ดำเนินการโดยผู้ค้าริมทางซึ่งมักเป็นสตรี”

6.2 แรงผลักดัน

เป็นที่เชื่อกันว่านวัตกรรมทางเทคโนโลยีจำนวนหนึ่งได้รับการปรับปรุงเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่การการขับขี่สำหรับสตรี เช่น การเปิดตัวพวงมาลัยพาวเวอร์ การรักษาความปลอดภัยด้วยกล้องวงจรปิดในห้องโดยสารที่เชื่อมต่อโดยตรงกับศูนย์ควบคุม และค่าโดยสารที่ไม่ใช้เงินสด อย่างไรก็ตามยังมีข้อมูลด้านลบจากผลการวิจัยในเมืองเคปทาวน์ แม้จะมีกล้องรักษาความปลอดภัยแต่การตอบสนองจากเจ้าหน้าที่ก็อาจจะต้องใช้เวลานาน ดังนั้นคนขับสตรีคนเดียวอาจยังคงมีความเสี่ยงจากผู้โดยสารชายตอนกลางคืน นอกจากนี้ความจริงที่ว่า การเก็บค่าโดยสารไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของพนักงานขับรถอีกต่อไปแล้ว ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อภาระการให้คะแนนงาน และอัตราค่าจ้างในท้ายที่สุด นอกจากนี้ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับการจับตามองคนงานของฝ่ายบริหาร ยิ่งไปกว่านั้นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเก็บค่าโดยสารที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของพนักงานขับรถอีกต่อไปสามารถส่งผลกระทบต่อภาระการทำงาน ซึ่งจะสะท้อนถึงอัตราค่าจ้าง ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับการออกแบบรถโดยสาร MyCiti ซึ่งไม่มีประตูสำหรับคนขับเหมือนรถประจำทางแบบดั้งเดิม ซึ่งหมายความว่าผู้ขับขี่ใช้ประตูเดียวกับผู้โดยสารซึ่งอาจสร้างปัญหาด้านความปลอดภัยได้

มีการพัฒนาในระบบอัตโนมัติรวมถึงระบบการตรวจสอบการจราจรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการบริการโดยการ

ตรวจสอบ และตอบสนองต่อความแออัด และเหตุการณ์การจราจรอื่นๆ ในเม็กซิโกซิตีได้มีการนำระบบขนส่งอัจฉริยะ (ITS) มาใช้เพื่อปรับปรุงการให้บริการรถโดยสารของบริษัท และระบบ BRT เมื่อก่อนในรถมินิบัสนั้นพนักงานสตรีเป็นผู้ควบคุมตารางเวลาของรถบัส แต่ไม่มีการรับรองหน้าที่งานนี้อย่างเป็นทางการ ดังนั้นจึงไม่ตำแหน่งงานนี้ในระบบใหม่ ยิ่งไปกว่านั้น ITS ยังรวมถึงการนับจำนวนผู้โดยสารโดยอัตโนมัติซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ไม่เป็นทางการดำเนินการโดยผู้ค้าริมทางซึ่งมักเป็นสตรี

แม้ว่าจะมีเทคโนโลยีในรูปแบบอื่น ๆ เข้ามาก็ตามแต่คนงานกลับคิดว่าเทคโนโลยีเหล่านั้นไม่น่าเชื่อถือซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความขัดข้องใจและความไม่พอใจของผู้โดยสารในโบโกตาซึ่งมักจะโทษเป็นความผิดของพนักงานขับรถ ในกรุงโบโกตารถเมล์ TransMilenio และรถเมล์ SITP มีหน่วยเกี่ยวกับการตัดสินใจด้วยเหตุผล (หน่วยลอจิกคอล) ซึ่งส่งข้อมูลระหว่างรถโดยสารที่วิ่งในระยะไกลทำให้ผู้ควบคุมสามารถกำกับการบริการ อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์พนักงานขับรถก็พบว่าระบบตรวจสอบบางอันไม่มีประสิทธิภาพ:

"บางครั้งฉันต้องลงจากรถเนื่องจากผู้โดยสารจ้องที่จะเข้ามาทำร้ายฉันเพราะรถใช้เวลาในการเดินทางตามเส้นทางที่กำหนด ฉันต้องลงจากรถแล้วขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่ขับรถตามมา"
พนักงานขับรถเมล์สตรี SITP กรุงโบโกตา

"หน่วยลจจคค" ยังถูกใช้เพื่อส่งข้อความไปยังพนักงานขับรถ และมีไว้สำหรับคนขับเพื่อรายงานข้อผิดพลาดทางเทคนิค แต่ตามที่พวกคนขับรายงานคือเมื่อมีการรายงานความบกพร่องไปสิ่งเดียวที่ได้รับคำตอบกลับมาก็คือให้ขับรถต่อไป และหากไม่ปฏิบัติตามจะต้องเสียค่าปรับอีกด้วย

ในเมืองเคปทาวน์ระบบการจัดการด้านจราจรแบบเรียลไทม์ ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางเทคโนโลยีได้ ดังนั้นจึงจะไม่มี การขยายระบบนี้ตามข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานใน บริษัท:

“เมื่อพนักงานขับรถสามารถใส่หมายเลขรถของคุณ และตัวเลขไปปรากฏขึ้นที่ศูนย์ควบคุมศูนย์การจัดการ การขนส่ง (TMC) และพวกเขาสามารถเห็นพนักงาน ขี่รถพวกเขาสามารถติดตามพนักงานขับรถเพื่อดู ตารางเวลาที่กำหนดและยังสามารถสื่อสารกับ ผู้โดยสารได้ผ่านไมโครโฟน และแม้แต่ TMC ก็ สามารถที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เส้นทางเพราะว่าถ้าพวกเขาารู้ได้ว่าอาจจะมี เหตุการณ์ความไม่สงบทางสังคมหรือเหตุการณ์ ความไม่สงบทางการเมือง พวกเขาก็จำเป็นต้องให้ พนักงานขับรถเปลี่ยนเส้นทาง โดยส่วนตัวฉันคิดว่า เมื่อถึงระยะที่พวกเราจะไม่จำเป็นต้องมีพนักงาน ระดับหัวหน้างานหลายคน ซึ่งระยะนั้น คือเทศบาล เมืองต้องการเป็นส่วนหนึ่งตั้งแต่เริ่มต้น ตอนนี้เรา ให้บริการเป็นปีที่หกแล้วและพวกเขายังไปไม่ถึงจุด

ที่ฮาร์ดแวร์ทั้งหมดสามารถทำงานได้ปกติและ จำเป็นต้องมีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เช่น ไวไฟ และการเชื่อมต่ออื่นๆ เป็นปัญหาซอฟต์แวร์ที่ต้องแก้ไข ดังนั้นเราจึงยังไม่ถึงจุดนั้น ฉันไม่คิดว่าภายใน 5 ปีข้างหน้าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ กับเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน...อย่างน้อย”

ผู้จัดการบริษัทเดินรถสำหรับ BRT เมืองเคปทาวน์

บริษัทบางแห่งในกรุงไนโรบีใช้เทคโนโลยีผ่านทางโทรศัพท์มือถือซึ่งง่ายกว่า ราคาถูกกว่า และเข้าถึงได้ง่ายเพื่อให้ มีการปรับปรุงการรายงานการจราจรให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะในช่วงเวลาเร่งด่วนเพื่อให้แน่ใจว่ายานพาหนะ ของพวกเขาจะไม่ติดขัดในการจราจร เช่น การใช้โปรแกรม WhatsApp

“ สหภาพแรงงานจึงมีโอกาสที่จะโน้มน้าวให้คนงานสตรีที่ทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะได้ เข้าร่วมฝึกอบรมในการอบรม BRT เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญเรื่องหญิงชายของ เคนยาปี 2010 และยุทธศาสตร์การปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนด ”

6.3 การฝึกอบรม

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพของระบบ BRT ที่กรุงไนโรบี ผู้ให้สัมภาษณ์มีความหวังเกี่ยวกับ BRT ระบบใหม่ว่าจะสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่คนงานสตรี คาดว่า BRT ปรับสถานะการจ้างงานสตรีจากเป็นแรงงานนอกระบบไปสู่แรงงานในระบบและจะสร้างความมั่นคงด้านการทำงานให้แก่สตรี และลดจำนวนชั่วโมงทำงานรวมถึงลักษณะงานที่ล่อแหลมของสตรี งานจะถูกออกแบบมาให้เหมาะกับคนงานสตรี เช่น พนักงานขับรถสตรีและพนักงานเก็บค่าโดยสาร รวมถึงงานตัว การจูง การทำความสะอาด การบำรุงรักษาเครื่องจักร การบัญชี ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ การตลาดและข้อมูลการสื่อสารและเทคโนโลยี (ICT) งานจัดการแอปพลิเคชัน เทคโนโลยีจึงจะสร้างงาน ตามการสังเกตการณ์ของผู้จัดการบริษัทแพลตฟอร์ม:

“เทคโนโลยีไม่ได้ทำให้คนตกงานเนื่องจากเทคโนโลยียังต้องมีการจัดการโดยคนไม่ใช่หุ่นยนต์ ในความคิดของผมพนักงานจะไม่ตกงาน”

ผู้จัดการบริษัทรถแท็กซี่ กรุงไนโรบี

ระบบแบบใหม่ควรสร้างโอกาสให้กับสตรีได้ทำงานในระบบด้านไอที อย่างไรก็ตามสตรีจะได้รับประโยชน์ก็ต่อเมื่อพวกเขามีทักษะที่จำเป็นก่อน ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างมาก

จากการสัมภาษณ์คนงานสตรีในกรุงไนโรบีมีเพียง 6 ใน 29 คนเท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมไม่ว่าจะเป็นพนักงานขับรถ อบรมเรื่องของการจัดการธุรกิจ บัญชี หรือการบริหารความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน ด้วยเหตุนี้ความกังวลเกี่ยวกับการขาดการฝึกอบรมจึงถูกพูดถึงอีกครั้งโดยสตรีในสาขาขนส่งซึ่งมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดทำโดยโพลิน อินนิซิเอทีฟ (Flone Initiative) (ซึ่งจัดขึ้นเพื่อยุติความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงในพื้นที่สาธารณะ) กลุ่มซึ่งเชื่ออาจถูกพิจารณาว่าไม่มีคุณสมบัติเพียงพอสำหรับงาน BRT

“ บางครั้งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตั้งข้อสังเกตว่าพระราชบัญญัติด้านความยุติธรรมในการจ้างงานและความจำเป็นที่ต้องมีผู้แทนสถานที่ทำงานที่หลากหลายส่งผลให้เกิดผลที่ตามมาแบบไม่ได้ตั้งใจ ผู้ให้สัมภาษณ์จากสหภาพแรงงาน SATAWU แย้งว่าในบางครั้งสตรีได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วเกินไปและในท้ายที่สุดก็ล้มเหลว ในบางครั้งการฝึกอบรมและการเพิ่มขีดความสามารถที่จำเป็นนั้นยังไม่เสร็จสิ้นแต่เมื่อบุคคลนั้นได้รับการเลื่อนตำแหน่งและทำผิดพลาดพวกเขาจะถูกไล่ออกในทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงานจริงที่เพียงพอ ”

ผลการหารือระหว่างหน่วยงานบริหารนครหลวงในโรปี และหน่วยงานด้านการขนส่ง ซึ่งทั้งสองยืนยันว่าจะมีการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน BRT เรื่องการดำเนินงาน BRT โดยการฝึกอบรมจะดำเนินการร่วมกับสำนักงานการขนส่ง และความปลอดภัยแห่งชาติ ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงมีโอกาสนี้จะโน้มน้าวให้คนงานสตรีที่ทำงานในสาขาขนส่งสาธารณะได้เข้าร่วมฝึกอบรมในการอบรม BRT เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญเรื่องหญิงชายของเคนยาปี 2010 และยุทธศาสตร์การปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนด

ในเมืองเคปทาวน์มีการใช้กลยุทธ์ด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มจำนวนพนักงานขับรถสตรีใน MyCiti โดยหนึ่งในบริษัทที่เดินรถให้ระบบบริษัทที่บาร์ท (TBART) มีข้อสังเกตว่าสตรีมีโอกาสน้อยที่จะมีใบขับขี่ ดังนั้นจึงใช้การขอรับการสนับสนุนการฝึกอบรมผู้นำจากหน่วยงานด้านการขนส่งจากเจ้าหน้าที่การศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อฝึกอบรมสตรีได้รับใบอนุญาต โดยผู้นำจะได้รับการจัดสรรในอัตราส่วนที่ 80:20 สตรีต่อผู้ชาย ตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุไว้สัดส่วนของสตรีที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 40 ในขณะที่สตรีบางคนว่างงานก่อนหน้านี้ บางคนเคยทำงานเป็นพนักงานขับรถในบริษัทอื่นๆ ที่ไม่จำเป็นต้องมีใบขับขี่งานหนัก เช่น ในการท่องเที่ยว นี่สามารถแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการสรรหาคนก่อนหน้านี้นี้ของการจ้างคนขับแท็กซี่ซึ่งเป็นผู้ชายส่วนใหญ่

ขบางครั้งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตั้งข้อสังเกตว่าพระราชบัญญัติด้านความยุติธรรมในการจ้างงานและความจำเป็นที่ต้องมีผู้แทน สถานที่ทำงานที่หลากหลายส่งผลให้เกิดผลที่ตามมาแบบไม่ได้ตั้งใจ ผู้ให้สัมภาษณ์จากสหภาพแรงงาน SATAWU แย้งว่าในบางครั้งสตรีได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วเกินไปและในท้ายที่สุดก็ล้มเหลว ในบางครั้งการฝึกอบรมและการเพิ่มขีดความสามารถที่จำเป็นนั้นยังไม่เสร็จสิ้น แต่เมื่อบุคคลนั้นได้รับการเลื่อนตำแหน่งและทำผิดพลาดพวกเขาก็ถูกไล่ออกในทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงานจริงที่เพียงพอ

“ ตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์ในเมืองเคปทาวน์ระบุไว้ สัดส่วนของสตรีที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถเมล์อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 40 ในขณะที่สตรีบางคนว่างงานก่อนหน้านี้ บางคนเคยทำงานเป็นพนักงานขับรถในบริษัทอื่นๆ ที่ไม่จำเป็นต้องมีใบขับขี่งานหนัก เช่น ในการท่องเที่ยว นี่สามารถแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการสรรหาคนก่อนหน้านี้นี้ของการจ้างคนขับแท็กซี่ซึ่งเป็นผู้ชายส่วนใหญ่”

ข้อเสนอในการนำรถโดยสารไฟฟ้า มาใช้งานในกรุงเม็กซิโกซิตี

โครงการนี้ได้แนะนำเส้นทางเดินรถโดยสารเส้นทางใหม่ บน Eje 8 Sur (หนึ่งในถนนสายหลักเข้าสู่เมือง) ซึ่งมีเพียงรถเมล์ไฟฟ้าวิ่งอยู่โดยมีเลนจักรยานข้างๆ โครงการนี้กำลังได้ค้ำยกย่องในแง่ประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาเศรษฐกิจ โครงการนี้เป็นโครงการแรกในหลายๆโครงการเกี่ยวกับช่องทางรถโดยสารตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้เพื่อดำเนินการช่องทางสำหรับรถโดยสารไฟฟ้า ข้อเสนอเส้นทาง “ไร้ซึ่งมลพิษ” เป็นเส้นทางยาว 22 กิโลเมตรและคาดว่าจะให้บริการประมาณ 160,000 เที่ยวต่อวัน⁵⁴ จากแผนดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความทะเยอทะยานสำหรับการพัฒนาเมืองและความหนาแน่นตามเส้นทาง ซึ่งรถโดยสารไฟฟ้าจะมาแทนที่รถเมล์ที่ได้รับสัมปทานซึ่งปัจจุบันรถเมล์วิ่งไปทั่วเส้นทาง แต่แผนดังกล่าวมีแนวโน้มว่าจะเป็นภัยคุกคามต่อการกลับมาของรถเมล์ไฟฟ้าที่จะมาใช้เส้นทางที่มีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเรียบร้อยแล้ว การพัฒนาเส้นทางเริ่มต้นในปี 2014 และในปี 2016 หน่วยงานด้านการเงินของเมือง (C40 Cities Finance Facility) ได้มอบเงินจำนวนมากถึง “1 ล้านเหรียญสำหรับความช่วยเหลือด้านเทคนิค”⁵⁵ ปัจจุบันกำลังมีการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ

โครงการนี้มีรูปแบบที่โดดเด่นในด้านของ “ความยั่งยืน” และ “ความทันสมัย” จากที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการขนส่งได้ให้สัมภาษณ์ซึ่งพบว่าโครงการ “มีวิสัยทัศน์ครอบคลุมและต้องใช้นวัตกรรมพิเศษ เนื่องจากโครงการนี้บูรณาการทุกสิ่งเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสะอาด การเดินทางอย่างยั่งยืน (เลนจักรยาน - รถบัส) ความปลอดภัยทางถนน และการพัฒนาพื้นที่เมือง” อีกทั้งยังตั้งใจที่จะ “ลดการปล่อยมลพิษที่เป็นควิน

เสี่ยง และอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์” เป็นการเปิด “โอกาสในการสร้างเมืองที่สวยงามและทันสมัย ดังนั้นผู้คนไม่จำเป็นต้องอยู่ในรถเมล์ที่เก่าๆ และล่าช้าอีกต่อไป” ที่มาพร้อมกับวิสัยทัศน์นี้ คือ รูปแบบการดำเนินงานโดยบริษัทต่างๆที่เป็นความร่วมมือกับรัฐบาล โดยมี การโอนการดำเนินงานรถโดยสารที่เจ้าของเป็นเจ้าของ ไปสู่ผู้ให้บริการในเส้นทาง ซึ่งจะเป็นการให้บริการที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับผู้โดยสาร

อย่างไรก็ตามพวกเราอาจจะมองข้ามมุมมองของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ และในประเด็นหญิงชายโดยส่วนใหญ่จะเน้นถึงประโยชน์ของสตรีในฐานะผู้ใช้บริการมากกว่าการเป็นคนงาน การประเมินความเป็นไปได้ที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นให้ความสำคัญประเด็นด้านเทคนิค และการวิจัยพบว่าไม่มีการประเมินผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับคนงานทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบ ถึงแม้ว่าโครงการนี้จะมีปัญหาที่ยังไม่ได้แก้ไขเกี่ยวกับการกำจัดแบตเตอรี่และปริมาณเงินลงทุนจำนวนมากที่มีรูปแบบทางการเงินที่ซับซ้อน

คนงานส่วนใหญ่มีความกังวลเกี่ยวกับอนาคตการทำงานของตนเอง ก่อนอื่นในเรื่องของรถเมล์ใหม่มีแนวโน้มที่จะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการบริหารจัดการรถ เช่น กล้องวงจรปิด ตำแหน่งยานพาหนะ และเคาน์เตอร์ผู้โดยสาร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นภัยคุกคามต่อแรงงานนอกระบบในบทบาทต่างๆ เช่น การควบคุมตารางเวลารถโดยสารและการเรียกผู้โดยสารหลายๆ คนเป็นสตรี รวมถึงพ่อค้าแม่ค้าที่ไม่สามารถขึ้นรถเมล์เพื่อขายของได้ การเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่งคือการเปลี่ยนจากการใช้รถโดยสารที่เจ้าของวิ่งรถ

⁵⁴ <https://www.c40cff.org/mexico-city-eje-8>

⁵⁵ https://www.c40.org/press_releases/press-release-bogota-and-mexico-city-to-receive-up-to-1-million-each-in-technical-support-for-low-carbon-resilient-transportation-infrastructure

เองไปเป็นบริษัทรับเหมาช่วง ผู้ให้บริการที่เป็นเจ้าของรถเองจะถูกแทนที่ หรืออย่างน้อยจะถูกโยกย้ายไปวิ่งเส้นทางรอง บริษัทที่ก่อตั้งใหม่ เช่น บริษัทที่ก่อตั้งสำหรับระบบ BRT มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสหภาพแรงงาน การแนะนำบริษัทเอกชนที่ขาดการทำงานแบบเป็นมิตรกับคนงานไปสู่รถไฟฟ้าเป็นอีกหนึ่งในความกลัวที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับคนงานที่ปัจจุบันทำงานกับรถเมล์ไฟฟ้า (trolleybus) แม้กำลังมีการพิจารณานำรถเมล์ไฟฟ้าที่ทันสมัยมาใช้ในเส้นทางคนงานปัจจุบันก็กังวลเกี่ยวกับการโยกย้ายไปทำงานที่ล่อแหลมหรือเทคโนโลยีใหม่ที่ไม่คุ้นเคย จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ยกตัวอย่างเช่น การให้รางวัลรถแท็กซี่ไฟฟ้าไปเป็น STE ในปี 2013 คนงานใหม่อาจจะถูกจ้างงานที่ไม่ถูกครอบคลุมในข้อตกลงสภาพการจ้าง นอกจากนี้ อาจมีภัยคุกคามต่อคนงานปัจจุบันจากการจ้างเหมาช่วงหรือ เอ้าท์ซอร์สที่จะทำให้ข้อตกลงและสภาพการจ้างแย่ลง หรือยกเลิกรายละเอียดข้อตกลงที่สหภาพแรงงานได้เจรจาต่อรองไว้

สำหรับแรงงานสตรีภัยคุกคามที่สำคัญคือเครื่องเก็บค่าโดยสารอัตโนมัติ ลูกจ้างสตรีส่วนใหญ่ของรถเมล์ไฟฟ้า (ร้อยละ 55) ทำงานในตำแหน่งสนับสนุนการให้บริการเดินรถและการเก็บเงิน ในขณะที่ระบบอัตโนมัติจะทำให้งานเก็บค่าโดยสารหายไป แต่ก็มีคนงานสตรีบางคนที่ได้รับการคุ้มครองจากสหภาพแรงงานในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงานเอทีเอ็ม และจะถูกโอนไปทำงานอื่น อย่างไรก็ตามพวกคนงานสตรีที่ทำงานในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานและผู้จัดการสถานีที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากสหภาพแรงงานมีแนวโน้มที่จะตกงานสูง

อย่างไรก็ตามการนำรถเมล์ไฟฟ้ามาใช้ยังสามารถเปิดโอกาสให้สตรีได้มีอาชีพในการทำงานในตำแหน่งงานใหม่ที่จะเกิดขึ้น ในปัจจุบันยังไม่มีพนักงานขับรถ

รถเมล์ไฟฟ้าสตรี ซึ่งรถเมล์ไฟฟ้านั้นต้องใช้กำลังกายมากในการควบคุมดิ่งสายคันโยก และพนักงานขับรถขายบางคนสูญเสียนิ้วมือจากการทำงานนี้ รถเมล์ไฟฟ้ารุ่นใหม่ได้รับการยืนยันว่ามีความปลอดภัยสูงและใช้งานง่าย รวมถึงมีระบบอัตโนมัติเพื่อยกและลดคันโยก 'เพียงกดปุ่ม' ด้วยการลงทุนการออกแบบรถเมล์ไฟฟ้าแบบใหม่นั้นจะทำให้การควบคุมรถสามารถทำได้ง่ายและปลอดภัยกว่าในการใช้งานกว่ารถในรูปแบบเดิม

สหภาพแรงงานเอทีเอ็มได้ดำเนินการรณรงค์และประสบความสำเร็จในการสนับสนุนรถเมล์ไฟฟ้ารุ่นใหม่ที่ถูกคุกคาม ภายใต้แบนเนอร์ 'ปกป้องรถเมล์ไฟฟ้า' กิจกรรมครั้งนี้มีสตรีจำนวนมากเข้าร่วมรวมถึงสตรีหนุ่มสาวที่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดใหม่ๆ สำหรับการรณรงค์ การรณรงค์นี้แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการสร้างความยั่งยืนของของรถเมล์ไฟฟ้าเนื่องจากค้ำค้ำกับการลงทุนและเมื่อเทียบค่าใช้จ่ายกับศักยภาพของรถไฟฟ้ารุ่นใหม่ เครื่องมือสำคัญของการรณรงค์คือการสำรวจความคิดเห็นของผู้โดยสาร ซึ่งผลการสำรวจระบุว่าประชาชนให้การสนับสนุนรถเมล์ไฟฟ้าอย่างท่วมท้นทั้งผู้โดยสารหญิงและชาย และการมีข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนรถเมล์ไฟฟ้าของประชาชนมีความสำคัญอย่างมากในการดึงผู้โดยสารเข้าร่วมในฐานะผู้สนับสนุนหลักของการรณรงค์และทำให้การรณรงค์ได้รับความสนใจ

เนื่องจากโครงการรถไฟฟ้าได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลโดยความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ให้เงินลงทุนจำนวนมากอย่างมีนัยสำคัญ จึงเป็นโอกาสสำคัญที่สหภาพแรงงานในการรณรงค์และการมีส่วนร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักเพื่อส่งอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายสำหรับแรงงาน ซึ่งควรมีวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วมของสตรีในทุกบทบาท

เคปทาวน์: จาก BRT ไปสู่ IRT

เมืองเคปทาวน์ รู้ดีว่าพวกเขาจะไม่สามารถที่จะแทนที่ระบบขนส่งสาธารณะด้วยระบบ BRT ได้มากเท่าที่พวกเขาต้องการในตอนแรก ซึ่งหมายความว่า MyCiti ซึ่งเป็นระบบ BRT จะมีบทบาทที่เล็กกว่าภายในระบบขนส่งมวลชนแบบบูรณาการ (IRT) โดยเหตุผลได้แก่: ค่าใช้จ่ายที่สูงของโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับช่องทางและสถานี ข้อเท็จจริงที่ว่าเมืองเคปทาวน์ซึ่งเหมือนกับเมืองอื่นๆ ในแอฟริกาใต้ที่มีจำนวนความหนาแน่นของประชากรในบางพื้นที่น้อยจึงส่งผลให้มีจำนวนผู้โดยสารต่ำในบางเส้นทาง ผลกระทบของการวางแผนเชิงพื้นที่ภายใต้การแบ่งแยกสีผิวพบว่ามีประชากรผิวดำกระจุกตัวอยู่ในเขตนอกใจกลางเมือง และข้อเท็จจริงที่ว่ารถไฟและรถมินิบัสยังคงเป็นรูปแบบการคมนาคมที่ถูกที่สุดและได้รับความนิยมใช้มากที่สุดสำหรับคนส่วนใหญ่

ด้วยเหตุผลเหล่านี้เมืองต่างๆจึงได้ทำการเปลี่ยนแปลงบางอย่างในวิธีการที่เปิดตัว MyCiti ในระยะที่สองโดยมีการตัดสินใจที่จะใช้ป้ายรถเมล์และโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่แทนที่จะสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกขึ้นมาใหม่ที่เกิดขึ้นจากการทำระยะแรก ซึ่งมีผลกระทบต่อการศึกษาการรับรู้ MyCiti เป็นบริการสำหรับผู้ใช้ระดับกลางด้วยสถานีอัจฉริยะและช่องทางเฉพาะของระยะแรกที่จำกัดอยู่ในพื้นที่ชั้นกลาง ระบบหลายรูปแบบ/แบบผสม (multi-modal/hybrid system) ได้รับการยอมรับว่าจะช่วยให้รถเมล์ BRT มีประสิทธิภาพขึ้นและมีแผนการที่จะเข้าควบคุมการทำงานของรถไฟด้วย เพื่อสร้างระบบแบบบูรณาการ หน่วยงานขนส่งในเมืองกำลังส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันระหว่างบริษัทเดินรถ (VOCs) ซึ่งถูกมองว่าเป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในระยะยาวในระบบ

จำนวนพนักงานขับรถสตรีที่ทำงานในระบบ BRT นั้นสูงกว่าจำนวนพนักงานขับรถสตรีในรถมินิบัส รถไฟหรือรถบัสแบบดั้งเดิม ดังนั้นหาก BRT เป็นองค์ประกอบที่เล็กกว่าของระบบ IRT มันอาจเป็นไปได้ว่าสิ่งนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อจำนวนการจ้างงานสตรีโดยรวมโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือพนักงานขับรถและพนักงานกำกับดูแล ผลกระทบมันส่งเสริมความเข้มแข็งสาขาแท็กซี่ที่ถูกครอบงำโดยผู้ชาย





7.งานแพลตฟอร์ม ในสาขา ขนส่งในเมือง





“ รูปแบบของความสัมพันธ์ของการจ้างงานของบริษัทแพลตฟอร์มบ่งบอกถึง ความท้าทายในเรื่องสิทธิของแรงงานและองค์กร สหภาพแรงงานบางแห่งถูกท้าทาย ในด้านกฎหมายที่แตกต่างกันไป แต่บริษัทที่ให้บริการเรียกแท็กซี่ เช่น Uber กำลัง ประชาสัมพันธ์ผลประโยชน์ของการทำงานแพลตฟอร์มสำหรับสตรี โดยอ้างว่ารูปแบบ การทำงานดังกล่าวช่วยให้สามารถเข้าถึงโอกาสการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและเสริมสร้าง ศักยภาพทางเศรษฐกิจมากขึ้น ”

การเติบโตอย่างรวดเร็วของบริการแพลตฟอร์มรถแท็กซี่ ทั่วโลกแสดงให้เห็นถึงความท้าทายที่สำคัญสำหรับวิธีการ คมนาคมในเมืองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการแท็กซี่ใน รูปแบบดั้งเดิมที่ได้ดำเนินการให้บริการจนถึงปัจจุบัน รูปแบบของความสัมพันธ์ของการจ้างงานของบริษัท แพลตฟอร์มบ่งบอกถึงความท้าทายในเรื่องสิทธิของ แรงงานและองค์กร สหภาพแรงงานบางแห่งถูกท้าทายใน ด้านกฎหมายที่แตกต่างกันไป แต่บริษัทที่ให้บริการเรียก แท็กซี่ เช่น Uber กำลังประชาสัมพันธ์ผลประโยชน์ของ การทำงานแพลตฟอร์มสำหรับสตรี โดยอ้างว่ารูปแบบการ ทำงานดังกล่าวช่วยให้สามารถเข้าถึงโอกาสการจ้างงานที่ ยืดหยุ่นและเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจมากขึ้น ใน รายงานส่วนนี้เป็นการตรวจสอบขอบเขตของการทำงาน แท็กซี่แพลตฟอร์มใน 5 เมืองรวมถึงในกลุ่มของสตรี และ พิจารณาทั้งโอกาสและความเสี่ยงจากการทำงานของ แพลตฟอร์ม



“ ในขณะที่มันเป็นเรื่องยากที่จะประเมินจำนวนของสตรีที่ทำงานเป็นคนขับสำหรับ บริษัทแพลตฟอร์ม แต่ดูเหมือนว่าตัวจะมีจำนวนตัวเลขกำลังเพิ่มขึ้น ในปีที่ผ่านมาจำนวนสตรีที่ทำงานให้กับ Grab ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพิ่มขึ้นเกินกว่า 230 เปอร์เซ็นต์”⁵⁶

7.1 ขอบเขตของงานแพลตฟอร์ม ที่เกี่ยวกับการขับขี่

บริษัทที่ให้บริการเรียกแท็กซี่กำลังขยายตัวในทุกเมืองในการศึกษาที่ ยกเว้นในกรุงเทพมหานคร Uber ได้ถอนตัวออกจากตลาดดำเนินงานในประเทศไทยในปี 2018 ตามประกาศจากกรมการขนส่งทางบกในเดือนพฤศจิกายน ในปี 2014 ว่า Uber ผิดกฎหมายโดยอ้างว่า ยานพาหนะที่ในการรับผู้โดยสารของ Uber ไม่ได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องในประเทศไทย วิธีการคิดค่าบริการไม่ถูกต้องและผู้ขับขี่ Uber ไม่ได้รับใบอนุญาตอย่างถูกต้อง⁵⁶ อย่างไรก็ตาม บริษัทแพลตฟอร์มยังคงเปิดให้บริการเนื่องจากการดำเนินงานของ Uber ได้ถูกเทกโอเวอร์โดยบริษัทแพลตฟอร์ม Grab ซึ่งในปัจจุบันมีการให้บริการด้านอาหารและบริการจัดส่งอื่นๆ ภายใต้แบรนด์เนอร์ Grab บริการ GrabTaxi ให้บริการรถแท็กซี่ทั่วไปซึ่งผู้โดยสารสามารถเรียกรถผ่านแอปพลิเคชันโทรศัพท์มือถือ นอกจากนี้มีการให้บริการยานพาหนะส่วนตัวโดยให้บริการผ่าน GrabCar (คล้ายกับโมเดล Uber) และมีแอปพลิเคชันเรียกรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง GrabBike อย่างไรก็ตาม GrabCar และ GrabBike ยังไม่ได้รับอนุญาตให้ใช้งานในประเทศไทย เนื่องจากยานพาหนะส่วนบุคคลที่ไม่ได้ทำการลงทะเบียนกับกรมการขนส่งทางบกเพื่อการรับจ้าง เช่นเดียวกับในประเทศอื่นๆ และมีการเกิดความไม่พึงพอใจจากผู้ให้บริการรถแท็กซี่และมอเตอร์ไซด์รับจ้างที่มีอยู่แล้วไม่ต้องการให้ Grab เข้ามามีบทบาทในสาขาขนส่งสาธารณะ

สถานะทางกฎหมายของผู้ให้บริการแพลตฟอร์มนี้ยังไม่ชัดเจนในโบโกตา Uber เข้าสู่โคลัมเบียในปี 2013 และมีคนขับประมาณ 83,000 คน แต่อย่างไรก็ตาม Uber และแพลตฟอร์มอื่นๆ เช่น แคบิฟาย (Cabify) พีแคบ (Picap) และ บีท (Beat) ไม่มีสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน เนื่องจากการให้บริการขนส่งโดยรถยนต์ส่วนตัวนั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมายในโคลัมเบีย คนขับจะโดนค่าปรับและมีการห้ามใช้รถและใบอนุญาตขับขี่ของพวกเขาซึ่งจะถูกระงับใช้เป็นเวลา 6 เดือน Uber ยังคงครองตลาดการเรียกรถผ่านแพลตฟอร์มในโบโกตา แต่แพลตฟอร์มล่าสุดเช่น Picap (ส่วนใหญ่ใช้สำหรับให้บริการรถจักรยานยนต์) และ Beat มีอัตราค่าจ้างที่ดีกว่าสำหรับคนขับ แต่อย่างไรก็ตามมีก็ยังคงมีความกังวลว่าสิ่งเหล่านี้อาจเป็นเงื่อนไขเริ่มต้นในการดึงดูดคนขับซึ่งโดยทั่วไปจะเปลี่ยนไปเมื่อแพลตฟอร์มนั้นเติบโตขึ้น

อย่างไรก็ตามเมืองเม็กซิโกซิตีได้รับการกล่าวขานว่าเป็นเมืองที่คึกคักที่สุดในโลกของ Uber โดยมีคนขับ 50,000 คน⁵⁷ ดำเนินงานให้บริการมาตั้งแต่ปี 2013 และยังมีบริษัทอื่นๆ อีกหลายแห่งที่ดำเนินการแท็กซี่ส่วนตัวผ่านแพลตฟอร์ม แม้ว่า Uber ยังคงเป็นผู้ให้บริการที่ใหญ่ที่สุด Cabify เริ่มให้บริการในปี 2013 ซิตี้ไดรฟ์ (CityDrive) เริ่มให้บริการในปี 2016 และ เลาไดรฟ์ (Laudrive) และ ดิดี้ (Didi) เริ่มให้บริการในปี 2017 และ 2018 ตามลำดับ โดยทั้ง 2 บริษัทดำเนินธุรกิจรูปแบบที่ให้บริการทั้งรถแท็กซี่และรถยนต์ส่วนตัว ส่วนอีซี่แท็กซี่ (Easy Taxi) เริ่มให้บริการตั้งแต่ปี 2013 และ แท็กซี่ฟาย (Taxify) เริ่มให้

⁵⁶ Wikipedia, retrieved 9 August 2018; <https://en.wikipedia.org/wiki/Uber#Thailand>

⁵⁷ Lehr 2017

บริการในปี 2017 นอกจากนี้ 3 บริษัทที่เป็นสัญชาติเม็กซิกัน คือ เออร์เบินร์ (Urban) เจ็ตตี้ (Jetty) และ บัสซี (Bussi) ให้บริการรถแท็กซี่โดยรวมด้วยบริการรถรับส่งในเส้นทางเฉพาะ โดยปกติแล้วพวกเขาจะเชื่อมโยงผู้คนจากย่านที่ห่างไกลกับย่านการเงินหลัก Laudrive มีความโดดเด่นในการให้บริการสำหรับสตรีเท่านั้นและให้บริการโดยคนขับสตรี (ดูกรอบใน 'Laudrive: สตรีขับรถสำหรับผู้โดยสารสตรีในเม็กซิโกซิตี')

ในเคปทาวน์บริษัทหลักสองแห่งที่เกี่ยวข้องกับงานแพลตฟอร์มคือ Uber และ Taxify และบริษัทที่ 3 คือ Cabbi ให้บริการเฉพาะในโจฮันเนสเบิร์ก Uber เริ่มให้บริการในโจฮันเนสเบิร์กในปี 2013 และมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วไปยังเมืองหลักอื่นๆ รวมถึงเคปทาวน์ด้วย โดยปัจจุบันมีคนขับประมาณ 4,000 คน Taxify เพิ่งเริ่มดำเนินการให้บริการเมื่อเร็วๆ นี้ในปี 2017 ประมาณการณ์ว่า Taxify ได้รับส่วนแบ่งทางการตลาดร้อยละ 15 จาก Uber โดย Uber และ Taxify ส่วนใหญ่มีการแข่งขันในตลาดสำหรับการให้บริการรถแท็กซี่แบบมิเตอร์มากกว่าการขนส่งสาธารณะ

บริษัทแพลตฟอร์มหลายแห่งดำเนินงานในกรุงไนโรบี รวมถึง Uber Taxify Little Cab Pewin Fone Taxi ShareCab Mondo Nyumbani และ Ubabi van ในขณะที่ยังไม่มีตัวเลขอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับจำนวนคนขับ ความพยายามในปัจจุบันในการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับคนงานซึ่ง

เกี่ยวข้องกับการสร้างฐานข้อมูลที่แบ่งกรุงไนโรบีออกเป็นโซน คนงานจะได้รับการกำหนดโดยการใช้สติ๊กเกอร์ที่มีรหัสเฉพาะของคนขับที่จะแสดงบนยานพาหนะเพื่อไว้ใช้สำหรับระบุตัวตนของพวกเขา การประมาณการปัจจุบันของจำนวนผู้ขับมีตั้งแต่ 10,000 ถึง 25,000 คน คนงานถูกจัดหมวดหมู่เป็นทั้งหมด 3 ประเภท ได้ คนขับที่ขับรถแต่ไม่ได้เป็นเจ้าของรถ คนขับที่เป็นเจ้าของรถและขับรถตนเอง และหุ้นส่วนซึ่งเป็นเจ้าของรถแต่ไม่ขับรถพวกเขาจะจ้างพนักงานขับรถแทน

ในขณะที่มันเป็นเรื่องยากที่จะประเมินจำนวนของสตรีที่ทำงานเป็นคนขับสำหรับบริษัทแพลตฟอร์ม แต่ดูเหมือนว่าตัวจะมีจำนวนตัวเลขกำลังเพิ่มขึ้น ในปีที่ผ่านมาจำนวนสตรีที่ทำงานให้กับ Grab ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพิ่มสูงขึ้นกว่าร้อยละ 230 ด้วยระยะทางที่คนขับสตรีใช้ในการเดินทางเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 570 จากมกราคม 2017 ถึงมกราคม 2018 แสดงให้เห็นถึงความมั่นใจของสตรีในการเลือกงานนี้⁵⁸

นอกจากนี้ยังมีคนขับสตรีจำนวนมากขึ้นที่เข้ามาทำงานแพลตฟอร์มในกรุงไนโรบี โดยมีคนขับรถประมาณร้อยละ 10 เป็นสตรี ตัวอย่างเช่น ใน Little Cab มีสตรีประมาณ 500 คน จากทั้งหมด 5,000 คน ใน Pewin มีจำนวนน้อยกว่าโดยผู้ขับที่ 20 คน จากทั้งหมดที่ลงทะเบียนไว้ 700 คน

⁵⁸ Grab (2017) Women outside the box, accessed 9 July 2018 from <https://www.grab.com/th>.

ถึงแม้ว่าจะไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนคนขับสตรีของ Uber และคนขับของ Taxify ในเคปทาวน์ แต่ก็สันนิษฐานได้ว่าพวกเขาเป็นผู้ชายโดยส่วนใหญ่ซึ่งมีคนขับ Uber กว่า 4,000 คน ในเคปทาวน์ ในปี 2016 นักวิจัยด้านวิชาการได้สอบถามข้อมูลจากแหล่งที่บอกว่ามีคนขับสตรีประมาณ 100 คนเท่านั้น⁵⁹ และคนขับ Uber หลายคนในเคปทาวน์เป็นคนชาติอื่นๆ เช่น ซิมบับเว มาลาวี ยูกันดา คองโก และแองโกลา⁶⁰

ไม่มีตัวเลขอย่างเป็นทางการสำหรับจำนวนคนขับแพลตฟอร์มในเม็กซิโกซิตี และดังนั้นจึงไม่มีตัวเลขสำหรับคนขับสตรี แต่อย่างไรก็ตามมีการประมาณการจากสัมภาษณ์ทำให้ได้รับข้อมูลมาว่า อัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเอกชนอยู่ที่ร้อยละ 8 ตัวเลขรวมกันระหว่างแท็กซี่และผู้ประกอบการเอกชนที่ร้อยละ 5 และร้อยละ 0 ในหมู่คนขับรถรับจ้างแบบเก็บผู้โดยสารรายทาง การขาดผู้แทนในครั้งนี้อาจเกิดจากวัตถุประสงค์ของการจ้างผู้ดำเนินการของผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของรถในปัจจุบัน จึงจำลองแบบที่มีอยู่ของงานที่มีการทำงานของผู้ชายที่โดดเด่นกว่า

ในขณะที่กรอบการกำกับดูแลอาจจำกัดการขยายตัวของการทำงานแพลตฟอร์มในบางบริบท ดูเหมือนจะมีข้อโต้แย้งทางธุรกิจสำหรับการเพิ่มการมีส่วนร่วมโดยคนขับสตรีซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า ตามที่ระบุในรายงานส่วนที่ 5.4 ความปลอดภัยของผู้โดยสารสตรีเป็นเรื่องที่สำคัญ ในกรุงไนโรบี Little Cab ให้ลูกค้าเลือกคนขับรถชายหรือหญิงได้ และลูกค้าของ Pewin ประมาณร้อยละ

52 เป็นสตรี งานวิจัยในกรุงเทพมหานครพบว่าคนขับสตรีมักจะได้รับมุมมองในเชิงบวกจากลูกค้าและผู้ให้สัมภาษณ์ รายงานว่าผู้โดยสารส่วนใหญ่รู้สึกประหลาดใจที่พบคนขับสตรี ในขณะที่ชาวต่างชาติมักจะรู้สึกประทับใจที่ได้เห็นคนขับสตรี เหตุผลในการจัดตั้ง Laudrive บริษัทสำหรับสตรีโดยเฉพาะในเม็กซิโกซิตีคือเพื่อแสดงให้เห็นถึงความปลอดภัยของผู้โดยสารสตรีและคนขับรถสตรีเอง (ดูที่ช่อง "Laudrive: สตรีขับรถสำหรับผู้โดยสารสตรีในเม็กซิโกซิตี")

แพลตฟอร์มดิจิทัลยังคงมีการจ้างคนงานที่ทำงานในสำนักงานซึ่งการเป็นผู้แทนของสตรีมักจะสูง ในกรุงไนโรบี สัดส่วนสตรีต่อผู้ชายในงานธุรการอยู่ที่ 1: 1 ใน Little Cab และในขณะที่ Pewin มีจำนวนสตรีคิดเป็นร้อยละ 70 ของพนักงานในแผนกบัญชี ในโบโกตามีรายงานว่าคนงานธุรการสตรีในบริษัทแพลตฟอร์มได้รับการฝึกอบรมในเรื่องปัญหาเรื่องประเด็นหญิงชายไปพร้อมๆ กับเพื่อนร่วมงานชาย และการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำเพื่อสนับสนุนพวกเขาให้เข้าสู่ตำแหน่งบริหาร การฝึกอบรมดังกล่าวไม่ครอบคลุมจัดสำหรับคนขับ

⁵⁹ Geitung, I. (2017). Uber drivers in Cape Town: Working conditions and worker agency in the sharing economy. Masters thesis, Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo.

⁶⁰ Makelane, H. & Mathekga, J.M. (2017). Radical Innovation, Uber-hailing transport and its impact: A Case study of Uber business in Cape Town, South Africa. IN International Journal of Advanced Research 5 (10)

LAUDRIVE: สตรีขับเคลื่อนสำหรับ ผู้โดยสารสตรีในเม็กซิโกซิตี้

Laudrive เปิดตัวในปี 2015-2016 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการรถแท็กซี่ที่ปลอดภัยสำหรับผู้ใช้บริการสตรีและคนงานในเม็กซิโกซิตี้ บริษัทได้รับความนิยมนหลังการเกิดเหตุที่มีการรายงานอย่างกว้างขวางในกรณีคนขับผู้ชายของบริษัทแท็กซี่อื่นทำการข่มขืนและฆ่าผู้ใช้บริการสตรี อัตราการตาวโน้โหดแอฟพลีเคชั่นเพิ่มขึ้นแบบทวีคูณ โดยพื้นฐานของ Laudrive คือคนขับและผู้ใช้บริการทุกคนเป็นสตรี เนื่องจากใช้กลยุทธ์ความปลอดภัยสำหรับคนขับสตรี คนขับชายไม่สามารถเข้าร่วมขับรถได้ แต่หลังจากได้รับการจัดอันดับที่ดีจากผู้ใช้บริการสตรี 20 คน ผู้ชายอาจได้รับอนุญาตให้สามารถโดยสารไปด้วยกันได้

แม้ว่าบริษัทจะไม่มีสภาพแรงงานแต่ Laudrive มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างความแตกต่างจากแท็กซี่อื่น โดยเสนอเงื่อนไขการทำงานที่ดีกว่า:

- แท็กซี่พยายามที่จะเติบโตเคียงข้างคนงานของพวกเขา ตระหนักว่าคนขับขาดสิทธิประโยชน์ด้านความมั่นคงทางสังคม บริษัทได้อบรมและยืนยันถึงความสำคัญของการออมเพื่อการเกษียณ คนงานมีหลักสูตรฝึกอบรมตามความต้องการอื่นๆ (ตัวอย่างเช่นในการตรวจหาหามะเร็งเต้านม)
- คนขับจะไม่ถูกล็อกโดยอัตโนมัติหรือตัดการเชื่อมต่อบนพื้นฐานของความคิดเห็นเชิงลบของลูกค้า เมื่อผู้ใช้ร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการ คนงานจะได้รับการปรึกษาเพื่อให้ได้ภาพลักษณ์ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พวกเขาจะถูกยกเลิกการเชื่อมต่อเมื่อเกิดปัญหาซ้ำๆ สำหรับปัญหาที่เกิดจากทักษะ Laudrive จะให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมและบริษัทพบว่าวิธีการนี้ให้ผลลัพธ์ที่ดีในการเอาชนะความท้าทาย
- Laudrive เชื่อว่าระบบดิจิทัลควรมีข้อจำกัดบางประการเพื่อหลีกเลี่ยงการลดทอนความเป็นมนุษย์ บริษัทมีความกระตือรือร้นที่จะให้ความสนใจส่วนบุคคลไม่ใช่ว่าการได้รับคำตอบจากเครื่องตอบรับ สิ่งนี้เป็นไปได้ในขณะที่จำนวนคนขับยังมีขนาดเล็กอยู่

บริษัทมีคนขับสตรีประมาณ 300 คนซึ่งจำกัดการเข้าถึงการเงินเพื่อการขยายตัว โมเดลธุรกิจยังนำเสนอความท้าทายที่สำคัญเพิ่มเติม:

- ตั้งเป้าหมายในการดึงส่วนแบ่งลูกค้าเพียงครึ่งเดียวของตลาดหรือน้อยกว่า โดยพิจารณาว่าสตรีมีการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีน้อยกว่า
- การเข้าถึงแรงงานสตรีถูกจำกัดด้วยความรับผิดชอบที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งจำกัดชั่วโมงทำงานและระดับรายได้ นอกจากนี้ความไม่ปลอดภัยยังขัดขวางสตรีในการทำงานในเวลาว่างในขณะที่ความต้องการมีมากขึ้น
- สตรีบางคนมีโอกาสน้อยที่จะใช้เทคโนโลยีได้สำเร็จ ดังนั้นพวกเขาจำเป็นต้องลงทุนในการฝึกอบรมการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล

แม้จะมีข้อจำกัดเหล่านี้ ตัวอย่างของ Laudrive แสดงให้เห็นถึงรูปแบบที่ช่วยในการเอาชนะปัญหาของการขับแท็กซี่บนแพลตฟอร์มสำหรับสตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความปลอดภัย บริษัทพยายามที่จะเสนอรูปแบบการจ้างงานที่ดีกว่าบริษัทที่ให้บริการเรียกแท็กซี่อื่นๆ และให้ความใส่ใจต่อข้อกังวลใหญ่ของคนงาน สิ่งนี้เป็นไปได้ในขณะที่องค์กรยังมีขนาดเล็กต้องคอยดูว่าบริษัทจะรักษาสิ่งเหล่านี้ได้หรือไม่หากบริษัทเติบโตขึ้น เพิ่มเติมสำหรับการพัฒนา คือการมีส่วนร่วมของสภาพแรงงานในฐานะผู้แทนของแรงงาน น่าสนใจที่จะรอดูว่าโมเดลของ Laudrive จะกลายเป็นพิมพ์เขียวสำหรับการทำงานเป็นคนขับบนแพลตฟอร์มในเมืองอื่นหรือไม่

7.2 โอกาสและอุปสรรคสำหรับสตรี ในการทำงานเป็นคนขับรถ แพลตฟอร์ม

7.2.1 ความยืดหยุ่นและชั่วโมงทำงาน

หนึ่งในเหตุผลหลักที่สตรีเข้ามาทำงานในแพลตฟอร์มนี้คือความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบจากการสำรวจคนขับ Uber โดยบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ ดังกล่าวถึงในรายงานส่วนที่ 2 สตรีในกรุงไนโรบีพบว่าการทำงานบนแพลตฟอร์มมีการทำงานที่ยืดหยุ่นพร้อมสิทธิประโยชน์ที่คนขับสตรีไม่ต้องมองหาผู้โดยสารถคนขับสตรีสังเกตว่า:

“...ในงานนี้คุณสามารถเริ่มและเลิกงานได้ทุกเวลาที่ต้องการ นิ บิดี ยาโก (Ni bidii yako มันเป็นความสามารถของคุณในการทำงานหนัก) มันไม่เหมือนงานมาตุตุที่คุณต้องเริ่มแต่เช้าและเลิกงานสาย”
คนขับรถสตรี กรุงไนโรบี

ในทำนองเดียวกันผู้สัมภาษณ์สตรีในกรุงเทพมหานครได้รายงานว่ทั้งชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นและรายได้เพิ่มเติมเป็นเหตุผลในการเลือกงานนี้ การหาแหล่งรายได้เพิ่มเติมเป็นเหตุผลสำคัญสำหรับคนขับสตรีที่ให้สัมภาษณ์ในกรุงโบโกตา ซึ่งตกอยู่ในกลุ่ม 2 กลุ่มใหญ่ คือกลุ่มสตรีที่ต้องการกลับไปทำงานหลังจากมีครอบครัว นักเรียนและสตรีอื่นๆ ที่ต้องการหารายได้เพิ่ม การเข้าร่วมเป็นเรื่องง่ายตั้งแต่ขั้นตอนการลงทะเบียนที่ไม่ซับซ้อนและไม่มีข้อกำหนดในเรื่องเพศหรืออายุ

อย่างไรก็ตามการวิจัยจากทุกเมืองยืนยันว่าสตรีทุกคนไม่ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันจากโอกาสที่เปิดให้จากงานแพลตฟอร์มนี้ ประสบการณ์จากเม็กซิโกชี้ให้เห็นว่าสตรี

ชนชั้นกลางได้รับประโยชน์มากที่สุด สตรีจากชนชั้นกลางมีแนวโน้มที่จะได้รับประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่ใช่ผู้ที่ได้รับประโยชน์เพียงผู้เดียวโดยทั่วไปแล้วจะต้องทำงานโดยเฉลี่ยวันละ 5 ชั่วโมง ปกติแล้วพวกเขาจะเป็นสตรีอายุน้อยและโดยส่วนใหญ่มีลูกซึ่งการทำงานแพลตฟอร์มนี้สร้างรายได้เสริมและการพึ่งพาตนเองได้เพิ่มขึ้น สตรีชนชั้นกลางระดับบนมีแนวโน้มที่จะเข้ามาในฐานะเจ้าของรถซึ่งมีรถมากกว่า 2 คันโดยปกติแล้วจะเป็นผู้ดูแลกิจการและจ้างผู้ชายให้ขับรถ พวกเขาจะมีงานประจำอื่นและมักจะอยู่ในตำแหน่งสูงในภาครัฐ เอกชนหรือเป็นผู้ประกอบการ

“หนึ่งในเหตุผลหลักที่สตรีเข้ามาทำงานในแพลตฟอร์มนี้คือความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน”

ในทางตรงกันข้าม สตรีชนชั้นแรงงานในเมืองส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์น้อยที่สุดจากการทำงานบนแพลตฟอร์มนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ต้องการทำงานเต็มเวลา พวกเขาทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ล่อแหลมที่มีรายได้ต่ำและต้องทำงานอย่างน้อย 12 ชั่วโมง เพื่อให้ได้รายได้เพียงพอที่จะอยู่รอด จะสังเกตเงื่อนไขที่คล้ายกันในเคปทาวน์ซึ่งการวิจัยพบว่าคนขับ Uber ต้องทำงานเป็นเวลานานมากเพื่อให้มีรายได้เพียงพอที่จะอยู่รอด โดยส่วนใหญ่ขับรถประมาณ 9 ถึง 12 ชั่วโมงทุกวัน และในกรุงไนโรบีมีการแข่งขันอย่างหนักระหว่างคนงานในแพลตฟอร์มเนื่องจากบริษัทที่ใช้การตัดราคากันเองเพื่อแย่งผู้โดยสารทำให้ส่งผลต่อรายได้ที่ต่ำ คนงานแพลตฟอร์มรวมถึงสตรีจะต้องทำงานเป็นเวลานาน 15 - 18 ชั่วโมง เพื่อหารายได้ให้เพียงพอ ข้อมูลที่ได้รับชี้ให้เห็นว่าคนงานแพลตฟอร์มหลายคนมีได้รับอุบัติเหตุ บางรายร้ายแรงถึงเสียชีวิตอันเนื่องมาจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

อย่างไรก็ตามคนขับสตรีอาจไม่สามารถทำงานเป็นเวลา

นานได้ เนื่องจากความรับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้ให้ข้อมูล
สำคัญระบุว่า:

“...ชั่วโมงการทำงานไม่เป็นที่นิยมสำหรับคนขับสตรี โดยเฉพาะในเวลากลางคืน ลูกค้าบางรายทั้งชาย และหญิงต้องการเรียกใช้คนขับผู้ชายในตอนกลางคืน เพื่อเหตุผลด้านความปลอดภัย พวกเขารู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อคนขับเป็นผู้ชายตอนกลางคืน”
ผู้จัดการบริษัทรถแท็กซี่ กรุงไนโรบี

“สตรีชนชั้นแรงงานในเมืองส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์น้อยที่สุดจากการทำงานบนแพลตฟอร์มนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ต้องการทำงานเต็มเวลา พวกเขาทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ล่อแหลมที่มีรายได้ต่ำและต้องทำงานอย่างน้อย 12 ชั่วโมง เพื่อให้ได้รายได้เพียงพอที่จะอยู่รอด”

“เช่นเดียวกับการเข้าถึงการเป็นเจ้าของรถยนต์ที่ไม่เท่ากันในและการกู้ยืม หรือสินเชื่อทางการเงินเพื่อซื้อรถยนต์ สตรีเผชิญกับช่องว่างในการใช้เทคโนโลยีและความเป็นเจ้าของรถยนต์เมื่อเทียบกับผู้ชาย.”

7.2.2. การเข้าถึงยานพาหนะและเทคโนโลยี

ประเด็นสำคัญสำหรับคนขับแพลตฟอร์มที่สอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้คือการเป็นเจ้าของรถยนต์ การสัมภาษณ์ยืนยันว่าความเป็นไปได้ของรายได้ที่สมเหตุสมผลจะขึ้นอยู่กับความเป็นเจ้าของรถยนต์เนื่องจากการใช้รถเข้านั้นไม่ได้ผลกำไรเสมอไป แต่สตรีมีการเข้าถึงการเป็นเจ้าของรถน้อยกว่า ในกรุงโบโกตาร้อยละ 28 ของครัวเรือนที่มีผู้ชายเป็นหัวหน้าครอบครัวมีรถยนต์อย่างน้อยหนึ่งคันเปรียบเทียบกับร้อยละ 13 ของครัวเรือนที่มีสตรีเป็นหัวหน้าครอบครัว ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าสำหรับหัวหน้าครอบครัวสตรีจะมีรถยนต์น้อยกว่า ในทำนองเดียวกันสตรีในเคปทาวน์โดยทั่วไปมีสิทธิ์เข้าถึงการเงินน้อยกว่าเพื่อซื้อรถยนต์ที่เหมาะสมสำหรับการขับรถสำหรับ Uber ซึ่งต้องใช้รถยนต์ที่มีอายุไม่เกิน ปี 2013 ผลจากการสัมภาษณ์ในเม็กซิโกซิตียืนยันว่าสตรีมีโอกาสน้อยกว่าที่จะเป็นเจ้าของรถยนต์เอง ดังนั้นการทำงานแพลตฟอร์มนี้จึงให้ประโยชน์สูงสุดแก่สตรีชนชั้นกลางที่มีรถยนต์หรือใช้รถยนต์ของครอบครัว ซึ่งไม่ใช่โอกาสสำหรับสตรีทุกคน

เช่นเดียวกับการเข้าถึงการเป็นเจ้าของรถยนต์ที่ไม่เท่ากันในและการกู้ยืม หรือสินเชื่อทางการเงินเพื่อซื้อรถยนต์ สตรีเผชิญกับช่องว่างในการใช้เทคโนโลยีและความเป็นเจ้าของรถยนต์เมื่อเทียบกับผู้ชาย อย่างไรก็ตามจะเกิดความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงระหว่างสตรีที่มีการศึกษาต่ำและสตรีที่มีการศึกษาสูง ตามตัวเลขจากเม็กซิโก ในขณะที่สตรีที่มีการศึกษาสูงกว่าร้อยละ 96 มีโทรศัพท์มือถือร้อยละ 90 มีโทรศัพท์สมาร์ทโฟนและร้อยละ 88 มีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ตัวเลขที่เกี่ยวข้องลดลงเป็นร้อยละ 65 ร้อยละ 50 และร้อยละ 45 ตามลำดับสำหรับสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำ.⁶¹

⁶¹ Mexico City Future of Work for Women in Public Transport draft report for ITF, August 2018.

“ คนขับหญิงในทุกเมืองรายงานข้อกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงซึ่งหลายคนกังวลกับการทำงานในเวลากลางคืนซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการหารายได้ทำให้สูญเสียโอกาสสร้างรายได้ที่สูงขึ้นจากการทำงานตอนกลางคืน”

7.2.3 ความปลอดภัย

คนขับหญิงในทุกเมืองรายงานข้อกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงซึ่งหลายคนกังวลกับการทำงานในเวลากลางคืนซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการหารายได้ทำให้สูญเสียโอกาสสร้างรายได้ที่สูงขึ้นจากการทำงานตอนกลางคืน:

“ถ้าเป็นเวลาที่ก็จะเริ่มรู้สึกว่ายอันตราย ฉันต้องระวังผู้โดยสารที่มา รายได้จะหายไปในเวลากลางคืน”

คนขับสตรี Grab กรุงเทพมหานคร

คนขับสตรีในเมืองกรุงโบโกตากกล่าวว่า:

“ฉันไม่ออกไปทำงานตอนกลางคืน เป็นเรื่องปกติที่ได้ยินจากคนขับรถคนอื่นๆ เกี่ยวกับการขโมยในช่วงเวลากลางคืน คุณอาจมีความพร้อมและต้องการที่จะทำแต่ฉันกลัวและขอหลีกเลี่ยงการทำงานกลางคืน”

คนขับแพลตฟอร์มสตรี กรุงโบโกตา

ความกลัวด้านความปลอดภัยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นในกรุงโบโกตาด้วยสถานะทางกฎหมายที่ไม่ปกติของการทำงานแพลตฟอร์มนี้ เนื่องจากรูปแบบการทำงานนี้ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในปัจจุบันสตรีไม่รู้สึกว่าสามารถร้องเรียนทางกฎหมายหรือขอความช่วยเหลือจากตำรวจในกรณีที่เกิดอันตราย สิ่งนี้นำเสนอถึงอุปสรรคสำหรับสตรีในการเป็นคนขับรถโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ในขณะที่แอปพลิเคชัน

เคชั่นสำหรับเรียกรถมีเครื่องมือเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ แต่ก็ไม่ใช่สำหรับคนขับเสมอไป ตัวเลือกในการแบ่งปันข้อมูลการเดินทางกับคนรู้จักนั้นมีไว้สำหรับผู้โดยสารเท่านั้น แพลตฟอร์ม Uber มีระบบการตรวจสอบที่โยงความเป็นไปได้ในการเลือกพื้นที่ปลายทางของการเดินทางครั้งต่อไปเป็นจำนวนมากถึง 3 ครั้งต่อวัน อย่างไรก็ตามไม่มีผู้ให้สัมภาษณ์คนใดในกรุงโบโกตากกล่าวว่าพวกเขาเกี่ยวข้องกับฟังก์ชันนี้ คนขับสตรีคนหนึ่งของ Uber กล่าวว่า “บางครั้งคุณเลือกที่จะยกเลิกการรับผู้โดยสารมากกว่าที่จะให้บริการด้วยเหตุผลด้านความปลอดภัย” ในทางตรงกันข้าม Beat และ Cabify เสนอทางเลือกในการรับผู้โดยสารโดยรู้ปลายทางล่วงหน้า อย่างไรก็ตามความปลอดภัยครอบคลุมนี้ไม่เยอะเท่ากับของ Uber ซึ่งทำให้แพลตฟอร์มเหล่านี้ได้รับความสนใจน้อยกว่าสำหรับคนขับ

ในกรุงไนโรบีรถแท็กซี่ที่ขับโดยคนงานแพลตฟอร์มจะติดตั้งปุ่ม SOS ซึ่งคนงานสามารถกดในกรณีที่ถูกลักพาตัวหรือว่าพวกเขาอยู่ในสถานการณ์ลำบาก อย่างไรก็ตามได้รับการแจ้งเตือนนี้จะถูกส่งไปยังบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนที่ได้รับการว่าจ้างโดยบริษัทรถแท็กซี่และการตอบสนองอาจช้า คนขับสตรีบางคนระบุว่าพวกเขาปฏิเสธที่จะรับผู้โดยสารหากพวกเขาสงสัยหรือรู้สึกไม่ปลอดภัย อย่างไรก็ตามพวกเขาเกรงว่าสิ่งนี้อาจสร้างความรู้สึกว่าคุณขับสตรีไม่น่าเชื่อถือ

เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัย คนขับรถแพลตฟอร์มบางคนในกรุงโบโกตาและเม็กซิโกซิตี้อาสาที่จะใช้แอปพลิเคชันที่มีชื่อว่า Zello ซึ่งทำงานคล้ายกับเครื่องส่งวิทยุซึ่งมีช่องทางการสื่อสารภายในและสามารถเข้าถึง

ได้ง่ายระหว่างคนขับในกรณีฉุกเฉิน กลุ่มคนขับสตรีใน กรุงเทพมหานครรายงานว่าพวกเขาใช้การติดต่อแบบกลุ่มผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook และ LINE messenger เพื่อติดต่อกันในกลุ่ม และกลุ่ม WhatsApp นั้นยังมีการใช้งานโดยคนขับในการสื่อสารกับคนอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามคนขับคนหนึ่งใน Bogota กล่าวว่า:

"มีสตรีเพียงไม่กี่คนที่เข้าร่วมกลุ่ม WhatsApp ฉันคิดว่าการกีดกันทางเพศนั้นเริ่มต้นด้วยตัวเราเอง ง่ายๆ ก็รู้สึกตะขิดตะขวงนิดๆ เพราะมีผู้ชายมากกว่าสตรีในกลุ่ม"

คนขับสตรี Uber กรุงโบโกตา

ความคิดเห็นนี้แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมในสถานที่ทำงานของผู้ชายแบบดั้งเดิมได้ที่ใดแยกสตรีออกจากงานขนส่งที่เพศชายครอบงำอาจจะขยายไปสู่โลกเสมือนจริงผ่านเครื่องมือที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนคนขับ

“ วัฒนธรรมในสถานที่ทำงานของผู้ชายแบบดั้งเดิมได้ที่ใดแยกสตรีออกจากงานขนส่งที่เพศชายครอบงำอาจจะขยายไปสู่โลกเสมือนจริงผ่านเครื่องมือที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนคนขับ ”

ในทางกลับกันกลุ่มคนขับสตรีในเม็กซิโกซิตี้ได้สร้างกลุ่ม WhatsApp สำหรับคนงานสตรีซึ่งพวกเขาแบ่งปันรูปรถยนต์และรูปภาพส่วนตัว (เนื่องจากพวกเขาไม่รู้จักรักกัน) พวกเขาได้พัฒนาชุดของรหัสที่รู้จักกันเฉพาะกลุ่มคนขับสตรีในแต่ละวันพวกเขาแชร์ตำแหน่งของพวกเขาในกลุ่ม และหากพวกเขาตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม การล่วงละเมิดหรือสถานการณ์อื่น พวกเขาป้อนรหัสและคนขับที่อยู่ใกล้เคียงจะมาช่วยเหลือพวกเขาตามที่คนขับนี้ได้เล่าไว้:

“คุณอาจจะกำลังคิดว่ามันอันตรายสำหรับคนขับบางที่ผู้ชายคนนั้นอาจมีปืน แต่เมื่อมีสตรี 9 คน ใกล้ๆ ซานตาเฟ พวกเราทุกคนจอดรถล้อมรอบ เป็นสี่เหลี่ยมและเริ่มปีบเตร เธอจอดรถและผู้ชายคนนั้นก็วิ่งหนีไป!”

คนขับแพลตฟอร์มสตรี เม็กซิโกซิตี้

คำแนะนำเพิ่มเติมสำหรับการปรับปรุงด้านความมั่นคงและปลอดภัยที่เกิดขึ้นในการสัมภาษณ์ที่กรุงโบโกตา ข้อเสนอหนึ่งคือเชื่อมโยงปุ่ม SOS ที่ติดตั้งในห้องโดยสารที่อธิบายไว้ข้างต้นกับระบบรักษาความปลอดภัยของตำรวจ ดังนั้นในกรณีที่มีการโจมตีสัญญาณจะถูกรับที่สถานีตำรวจซึ่งอยู่ภายในรัศมีสองกิโลเมตรของคนขับ ในทำนองเดียวกันกับระบบสนับสนุนคนขับที่อธิบายในเมืองอื่นๆ มีข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่งคือ การเชื่อมต่อเครือข่ายคนขับเพื่อให้ทุกคนกดปุ่ม SOS เพื่อส่งสัญญาณโดยคนขับรถคนอื่นอาจตอบสนองได้เร็วกว่าตำรวจหรือเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 2 ตัวเลือกจำเป็นต้องมีการเจรจากับเจ้าหน้าที่ ชั้นแรกในการส่งสัญญาณไปยังตำรวจบริษัท

“ มีคนมากกว่า 10 คนที่ถูกปิดบัญชีเพื่อปล้นเอาเงินสดที่ได้จากการจ่ายค่าโดยสารด้วยเงินสด มีคนขับสตรียอง Uber ถูกข่มขืนเนื่องจากการชำระค่าโดยสารด้วยเงินสด จะต้องมียกก็คนที่ต้องถูกข่มขืน สังหารและถูกทำร้ายก่อนที่ Uber จะหยุดให้มีการชำระค่าโดยสารด้วยเงินสด?” ”

ผู้แทนจากสหภาพแรงงาน Uber Drivers Guild

แพลตฟอร์มจะต้องยินดีที่จะเจรจากับเจ้าหน้าที่และตำรวจ จะต้องทำการติดตั้งและให้สนับสนุนระบบดังกล่าวในสถานีตำรวจและจัดหาเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการเคลื่อนไหวของคนขับเพื่อความปลอดภัย สำหรับตัวเลือกรที่ 2 คนงานแพลตฟอร์มจะต้องเจรจากับเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าพวกเขาเป็นพลเมืองและเพื่อให้มั่นใจว่าเหตุการณ์อันตรายที่ไม่เป็นจริงจะไม่เกิดขึ้น ข้อกังวลนี้ได้รับการหยิบยกขึ้นมาจากเจ้าหน้าที่กระทรวงคมนาคมในการหารือกับคนงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากประสบการณ์ก่อนหน้านี้เกิดกับคนขับรถจักรยานยนต์ที่ก่อวินาศกรรมและบางครั้งฆาตรกรเมื่อสมาชิกของพวกเขามีส่วนเกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ

ในขณะที่แอปพลิเคชันแพลตฟอร์มอนุญาตให้คนขับสามารถบล็อกผู้โดยสารที่ก่อปัญหา เช่น ผู้กระทำความผิดทางเพศหรือผู้ที่ปฏิเสธที่จะจ่ายเงินแต่สิ่งนี้ไม่ได้ป้องกันพวกเขาจากการลงทะเบียนกับแอปพลิเคชันอื่นที่พวกเขาอาจทำพฤติกรรมเดิมๆ ซ้ำ บริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลทั้งหลายต้องทำงานร่วมกันเพื่อจัดการกับปัญหาด้านความมั่นคงและความปลอดภัยที่มีผลกระทบต่อคนงานแพลตฟอร์มและร่วมกันกำหนดกลไกระหว่างแพลตฟอร์มเพื่อปิดกั้นลูกค้าที่ไม่ชำระเงินหรือละเมิดคนงานอย่างต่อเนื่อง

องค์กรที่เป็นผู้แทนของคนขับรถในเมืองเคปทาวน์ได้ยกประเด็นข้อกังวลด้านความปลอดภัยที่ร้ายแรงสำหรับคนขับทุกคน เนื่องจากมีการอนุญาตให้จ่ายค่าโดยสารเป็นเงินสดซึ่งอาจมีอันตรายเพิ่มเติมสำหรับสตรีเนื่องจาก

ผู้ตอบแบบสอบถามจากการศึกษาเชิงวิชาการรายงานว่า:

“ มีคนมากกว่า 10 คนที่ถูกปิดบัญชีเพื่อปล้นเอาเงินสดที่ได้จากการจ่ายค่าโดยสารด้วยเงินสด มีคนขับสตรีของ Uber ถูกข่มขืนเนื่องจากการชำระค่าโดยสารด้วยเงินสด จะต้องมียกก็คนที่ต้องถูกข่มขืน สังหารและถูกทำร้ายก่อนที่ Uber จะหยุดให้มีการชำระค่าโดยสารด้วยเงินสด?” ”

ผู้แทนจากสหภาพแรงงาน Uber Drivers Guild⁶²

ประเด็นปัญหาหลายอย่างที่ยกขึ้นรายงานในส่วนย่อยนี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยคนงานแพลตฟอร์มร่วมกัน เช่น ผ่านองค์กร เช่น Uber Drivers Guild ในเคปทาวน์และสหภาพแรงงาน ความพยายามของสหภาพแรงงานในการจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มได้ถูกตรวจสอบในหัวข้อ 8.4

⁶² Geitung 2017, p.39





8. ยุทธศาสตร์ สภาพแรงงาน สำหรับแรงงาน ขนส่งสาธารณะสตรี





“รูปแบบการทำงานของคนขับรถแท็กซี่แพลตฟอร์ม รวมถึงสตรี ซึ่งได้เริ่มจัดตั้งตัวเอง
ในสภาพแรงงานและหน่วยงานผู้แทนอื่นๆ ใน เมืองเคปทาวน์และกรุงไนโรบี

รายงานส่วนนี้แสดงให้เห็นถึงงานที่สภาพแรงงานกำลัง
จะทำเพื่อจัดตั้งคนงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ และ
ให้แนวทางแก่สภาพแรงงานว่าทำอะไรถึงจะประสบ
ความสำเร็จในการระดมแรงงานสตรีเพื่อปรับปรุงสภาพการ
ทำงานและต่อต้านภัยคุกคามต่อการทำงานอันเกิดจากการนำ
ระบบจักรอัตโนมัติมาใช้ อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาที่นำเป็น
ห่วงอย่างมากต่อแรงงานสตรีนั้น เช่น ความรุนแรงและการ
คุกคามที่พวกเขาต้องเผชิญอยู่บ่อยครั้งจากเพื่อนร่วมงาน
และผู้โดยสารซึ่งสภาพแรงงานไม่ได้เข้าไปแก้ไขปัญหานั้น
เรื่องนี้สักเท่าไร ความล้มเหลวเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อ
ความสามารถของสภาพแรงงานในการปกป้องคนงาน
ขนส่งสตรีในปัจจุบันรวมถึงความสามารถในการจัดตั้งเพื่อ
ปกป้องงานเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายในอนาคตจาก
ระบบอัตโนมัติ ดังนั้นสภาพแรงงานขนส่งควรจะทำงาน
อีกมากเพื่อดึงดูด รักษา และระดม และเป็นผู้แทนแรงงาน
ขนส่งสตรีดังรายละเอียดในรายงานส่วนนี้ รายงานในส่วน
นี้ยังแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการทำงานของคนขับรถแท็กซี่
แพลตฟอร์ม รวมถึงสตรี ซึ่งได้เริ่มจัดตั้งตัวเองใน
สภาพแรงงานและหน่วยงานผู้แทนอื่นๆ ใน เมืองเคปทาวน์
และกรุงไนโรบี



8.1 การมีส่วนร่วมของสตรีในสหภาพแรงงานขนส่ง

รูปแบบของการแบ่งแยกอาชีพเนื่องจากเพศสภาพในสาขาขนส่งสาธารณะสะท้อนให้เห็นถึงอัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในสหภาพแรงงานที่มีค่อนข้างต่ำ และในบางกรณีสมาชิกสหภาพแรงงานสตรีเปรียบเทียบการจ้างงานของตนเองกับสาขาอื่นๆ เช่น ในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟไฟฟ้า (SEETU) ในกรุงเทพมหานครที่สมาชิกที่เป็นสตรีคิดเป็นร้อยละ 28 ซึ่งต่ำกว่าอัตราการจ้างงานร้อยละ 30 ของรถไฟแอร์พอร์ตลิงค์เล็กน้อย อย่างไรก็ตามการรถไฟแห่งประเทศไทยและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (SRUT) มีสมาชิกสตรีคิดเป็นร้อยละ 3 เท่านั้น เมื่อเทียบกับอัตราการจ้างงานสตรีโดยทั่วไปที่คิดเป็นสตรีร้อยละ 10 ในทำนองเดียวกันที่เม็กซิโกซิตี้ในขณะที่บริษัทขนส่งไฟฟ้า (STE) มีคนงานสตรีร้อยละ 14 ในสหภาพแรงงานเอทีเอ็ม มีสมาชิกเป็นสตรีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น

ในแอฟริกาใต้ความหนาแน่นของสมาชิกสหภาพแรงงานสาขาขนส่ง คลังสินค้า และการสื่อสารอยู่ที่ร้อยละ 30 ในขณะที่ในเมืองเคปทาวน์ คนงานขนส่งสามารถคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ร้อยละ 8 ของสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมดในเมืองนี้ โดยสตรีคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 15 ของสมาชิกสหภาพแรงงาน SATAWU ในบริษัท MyCiti ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการเดินทางในเมืองเคปทาวน์ แม้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานโดยรวมจะมีมากขึ้นในสหภาพแรงงาน NUMSA ที่กรุงไนโรบีที่ซึ่งคนงานขนส่งจำนวนมากเป็นแรงงานนอกระบบดังนั้นจึงไม่สามารถหาตัวเลขได้จึงเชื่อว่าประมาณหนึ่งในสามของสมาชิกสหภาพแรงงาน MWU เป็นสตรี

การมีส่วนร่วมของสตรีในคณะกรรมการสหภาพแรงงานและโครงสร้างนั้นไม่แน่นอน ในเม็กซิโกซิตี้เราเห็นว่าในบรรดาสหภาพแรงงานที่เป็นผู้แทนของคนงานรถไฟใต้ดิน (STC) ในสหภาพแรงงาน SDITSTC มีสตรีคิดเป็นร้อยละ 46 ของคณะกรรมการ และร้อยละ 39 ในสหภาพแรงงาน SNTSTC

อย่างไรก็ตามสตรีที่ได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการมีเพียงร้อยละ 14 ที่สหภาพแรงงาน ASTM และร้อยละ 20 ที่สหภาพแรงงาน ATM โดยสหภาพแรงงานเหล่านี้มีเลขาธิการหรือเจ้าหน้าที่สตรีที่รับผิดชอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหญิงชาย

ที่แอฟริกาใต้ในขณะที่สหภาพแรงงาน SATAWU มีนโยบายเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมกันทางเพศในตำแหน่งผู้นำ แต่ตำแหน่งผู้ประสานงานเกี่ยวกับประเด็นหญิงชายนั้นได้ว่าง

“รูปแบบของการแบ่งแยกอาชีพเนื่องจากเพศสภาพในสาขาขนส่งสาธารณะสะท้อนให้เห็นถึงอัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในสหภาพแรงงานที่มีค่อนข้างต่ำ และในบางกรณีสมาชิกสหภาพแรงงานสตรีเทียบเคียงการจ้างงานของตนเองกับสาขาอื่นๆ”

อยู่ตลอดช่วงสามปีที่ผ่านมา และจากการสัมภาษณ์มีรายงานว่าไม่มีกิจกรรมประเด็นหญิงชายทั้งที่สำนักงานใหญ่หรือในภูมิภาคเลย อีกทั้งโครงสร้างที่อาจสนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมทางเพศได้ถูกยกเลิก อย่างไรก็ตามมีการยอมรับจากบางคนในสหภาพแรงงานว่าการประชุมเชิงนโยบายอาจมีประโยชน์และมีความจำเป็น “เพื่อเผชิญหน้ากับประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ” และตำแหน่งผู้ประสานงานระดับชาติในประเด็นหญิงชายของ NUMSA ก็ยังคงว่างเช่นกัน

ในประเทศเคนยา สหภาพแรงงาน TAWU สหภาพแรงงาน MWU และ สหภาพแรงงาน PUTON มีสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้นำในสำนักงานระดับชาติ ในฐานะผู้ช่วยเลขาธิการ รักษาการรองเลขาธิการ เฮอร์อูญิก และเป็นประธานสาขา

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสตรีมีความคล้ายคลึงกันกับปัญหาของสหภาพแรงงาน โดยประการแรกบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมและความรับผิดชอบในบ้านของสตรีจะจำกัดเวลาที่สามารถทำกิจกรรมที่สหภาพแรงงานได้ ประการที่

สอง การทำกิจกรรมสหภาพแรงงานต้องใช้ทักษะเฉพาะเพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างสหภาพแรงงาน กระบวนการ และการเมือง และเนื่องจากความไม่เท่าเทียมของโครงสร้างที่อาจกัดกันสตรีจากชีวิตสาธารณะและตำแหน่งที่สูงขึ้นในตลาดแรงงานพวกเขาอาจขาดความรู้และทักษะการเป็นผู้นำ ประการที่สามคนงานสตรีบางคนไม่ได้รับแรงจูงใจให้เข้าร่วมกับสหภาพแรงงานเนื่องจากพวกเขาไม่รู้ว่สหภาพแรงงานไม่ได้เป็นผู้แทนรักษามลประโยชน์ของพวกเขา (ซึ่งเห็นได้จากด้านล่างในความพยายามแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศ) อย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานก็พยายามสร้างภาพพจน์ที่เป็นบวกมากขึ้นกับกลุ่มแรงงานสตรีผ่านทางกิจกรรมรณรงค์เพื่อแก้ปัญหาข้อกังวลของพวกเขา ตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงาน ATM ในเม็กซิโกซีดีได้ริเริ่มรณรงค์การประชาสัมพันธ์และการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ชายเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรแสดงออกต่อสตรี เพื่อกระตุ้นให้สตรีระบุความเสี่ยงของการถูกละเมิดและไม่เคารพ การรณรงค์ดังกล่าวแสดงให้เห็นสมาชิกสตรีเห็นว่าสหภาพแรงงาน ATM สนับสนุนพวกเขา อย่างไรก็ตามก็มีปฏิกิริยาเชิงลบบางอย่างจากสมาชิกชายซึ่งระบุว่าเพียงแค่การรณรงค์เดี๋ยวนั้นไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมได้ ซึ่งอาจจะจำเป็นต้องมีขั้นตอนและการดำเนินการเพิ่มเติม

ในกรุงเทพมหานครกลยุทธ์ในการสรรหาสมาชิกในบริษัทรถไฟที่เพิ่งจัดตั้งใหม่ที่ยังไม่มีสหภาพแรงงานโดยการจับคู่

“ ในประเทศเคนยา สหภาพแรงงาน TAWU สหภาพแรงงาน MWU และ สหภาพแรงงาน PUTON มีสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้นำในสำนักงานระดับชาติ ในฐานะผู้ช่วยเลขาธิการ รักษาการรองเลขาธิการ ทรัพยากร และ เป็นประธานสาขา ”

นักจัดตั้งกับเป้าหมายโดยใช้คุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ พวกเขาใช้กลยุทธ์ 'พีเลียง-รันน้อง' ซึ่งประกอบด้วยทีมจากสหภาพแรงงาน SEETU และสหภาพแรงงาน SRUT โดยมี

นักสหภาพแรงงาน 8 คนที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีเป็นทีมทำงาน นักจัดตั้งถูกคัดเลือกเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายการจัดตั้ง ดังนั้นเมื่อต้องการจัดตั้งพนักงานขับรถสหภาพแรงงานจะส่งนักจัดตั้งที่เป็นพนักงานขับรถเข้าไปคุย อีกทั้งยังจับคู่ตามเพศ ภาษาถิ่น อายุและความสนใจของเป้าหมายอีกด้วย นักสหภาพแรงงานพยายามหาทางสร้างความไว้วางใจกับคนงานก่อนที่จะพูดคุยถึงปัญหาในที่ทำงาน คำว่า "สหภาพแรงงาน" ไม่ได้ถูกกล่าวถึงในตอนแรกเพื่อหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อหรือการข่มขู่โดยนายจ้างที่ต่อต้านสหภาพแรงงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นสหภาพแรงงานกล่าวว่า “ถ้าเราต้องการจัดตั้งคนงานเราต้องเข้าใจลักษณะของงานและปัญหาของพวกเขาและต้องพูดภาษาเดียวกับพวกเขา”

ในกรุงโบโกตาแรงงานสถานีรถโดยสารสตรีประสบความสำเร็จในการทำนายจ้างและได้รับการปรับปรุงสภาพการทำงานผ่านทางสหภาพแรงงาน SintraRecaudo ซึ่งสหภาพแรงงานนี้มีสมาชิก 25 คนในปี 2014 แต่ในปี 2018 สามารถเพิ่มสมาชิกได้เกือบ 700 คน และในเร็ว ๆ นี้ สหภาพแรงงาน SintraRecaudo จะรวมกับสหภาพแรงงาน SNTT ซึ่งเป็นสมาชิกของ ITF ซึ่งจะเพิ่มขีดความสามารถในการจัดตั้งและเป็นผู้แทนสมาชิกชายและสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะของกรุงโบโกตา (ดูกรอบเรื่อง 'SintraRecaudo การจัดตั้งสตรีในกรุงโบโกตา) อีกทั้งในสหภาพแรงงาน Recaudo มีความหนาแน่นของสมาชิกราวร้อยละ 25 สหภาพแรงงาน SintraRecaudo มีอัตราความหนาแน่นที่สูงกว่าสหภาพแรงงานพนักงานขับรถที่มีสมาชิกสหภาพเพียงร้อยละ 5 เนื่องจากทัศนคติต่อต้านสหภาพที่รุนแรงของผู้ประกอบการ⁶³

สตรีบางคนได้ตัดสินใจที่จะจัดตั้งตัวเองโดยไม่ใช้โครงสร้างสหภาพแรงงาน เช่น องค์กรคนขับรถแท็กซี่สตรี MOM ในเม็กซิโกซีดี (ดูกรอบเรื่อง 'MOM องค์กรคนขับแท็กซี่สตรีในเมืองเม็กซิโกซีดี') ยุทธศาสตร์และข้อเรียกร้องของพวกเขาอาจให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสหภาพแรงงานว่าพวกเขาจะสนับสนุนคนงานเหล่านี้ได้อย่างไร

⁶³ ITF, World Bank-Bogota TransMilenio Project draft report, unpublished.

SINTRARECAUDO การจัดตั้งสตรีในกรุงโบโกตา

สหภาพแรงงาน SintraRecaudo ก่อตั้งขึ้นในปี 2014 สองปีหลังจากการทำสัญญาให้บริษัท Recaudo Bogotá ให้เป็นผู้บริการจำหน่ายตั๋ว และสร้างมาตรฐานระบบชำระเงินในสาขาโดยสารของกรุงโบโกตา สหภาพแรงงานถูกก่อตั้งขึ้นโดยคนงาน 25 คนและในช่วงแรกการมีส่วนร่วมของสตรีนั้นไม่สูงมากนักเนื่องจากผู้นำชายไม่ได้ให้ความสนใจ โดยการฝึกอบรมเล็กน้อยสำหรับนักสหภาพแรงงานสตรี อย่างไรก็ตามเมื่อเขาลาออกทุกอย่อย่างก็เริ่มเปลี่ยนไปในสหภาพแรงงาน และสมาชิกก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆจาก 320 เป็นเกือบ 700 คน ในเวลาไม่ถึงหนึ่งปี ปัจจุบันความหนาแน่นของสหภาพแรงงานอยู่ที่ประมาณร้อยละ 25 ในบริษัท สมาชิกสตรีคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 80 ของจำนวนเป็นสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน Recaudo และคณะกรรมการสหภาพแรงงานครึ่งหนึ่งเป็นสตรี (ชาย 6 หญิง 6)

ผู้อำนวยการสตรีวิเวียน เอกอสต้า (Vivian Acosta) ได้อธิบายว่าความสำเร็จเกิดจากการรณรงค์และการมีส่วนร่วมในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อสิทธิของคนงาน สหภาพแรงงานปกป้องแรงงานจากการโจมตีของนายจ้างเป็นประจำ เช่น การไล่ออก และการออกค่าเตือนทางวินัย เป็นผลให้สหภาพแรงงานกล่าวได้ว่าการปรับปรุงสภาพการทำงานและได้รับเงินเดือนที่ดีขึ้น คนงานได้สิทธิประโยชน์ที่ดีขึ้น เช่น การได้รับการสนับสนุนร้อยละ 70 ของค่าธรรมเนียมเมื่อศึกษาในระดับเทคนิคหรือระดับปริญญาตรีในวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และได้รับการสนับสนุนสำหรับการซื้อแว่นตา การปรับปรุงในด้านความปลอดภัยเพื่อป้องกันปัญหาความรุนแรงต่อคนงานและงานได้รับการปกป้อง โดยสมาชิกสหภาพสามารถมองเห็นสหภาพแรงงานผ่านผู้นำที่เข้าเยี่ยมชมนานี้บ่อยครั้ง การจัดตั้งคนงาน การระดมคนงาน และการประชุม

"เมื่อมีการล่วงละเมิดภายในบริษัท บริษัทไม่ต้องการให้คนงานแสดงตัวและเปิดเผยปัญหาแก่สื่อหรือบริษัทอื่นๆ รถเมล์ TransMilenio วิ่งอยู่ทั่วเมือง เรามีการรณรงค์ที่แตกต่างกัน เราได้เยี่ยมชมสถานีแบบหนึ่งต่อหนึ่งดังนั้นเราจึงสามารถติดต่อกับคนงานที่

ทำงานอยู่ได้เป็นการส่วนตัว และยังมีการใช้โซเชียลมีเดีย เช่น WhatsApp Facebook มีที่ว่างในสถานีทั้งหมดและเรามีติดหมายเลขโทรศัพท์ไว้ในกรณีที่คนงานเหล่านั้นต้องการความช่วยเหลือในทันที เรายังมีข้อมูลจากสหภาพแรงงานในสถานีเพื่อช่วยเหลือคนงาน (ชายและสตรี) เราจัดการประชุมเพื่อบอกเล่าเกี่ยวกับสถานการณ์ประเภทต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัท และเรามีทางเลือกในการปกป้องพวกเขาเมื่อจำเป็น ทุกๆ วัน บริษัท Recaudo ไล่ออกคนงานออกส่งหนังสือ 'การเตือนสีแดง' กับคนงาน ดังนั้นเราต้องใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการต่อต้านการโจมตีคนงาน"

สหภาพแรงงาน SintraRecaudo เพิ่มบทบาทและพลังในการรณรงค์ด้วยการสร้างพันธมิตรกับองค์กรที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น พวกเขาได้สร้างพันธมิตรกับ 'Alternativa Popular' องค์กรนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ และ 'United for Mobility' ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มของพลเมืองที่ผู้โดยสารใช้แสดงความคิดเห็นส่งเพื่อสร้างความตระหนักถึงปัญหาที่คนงานเก็บค่าโดยสารต้องเผชิญ

ในเดือนมิถุนายน 2018 สหภาพแรงงาน SintraRecaudo ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในการควมรวมกับ SNTT ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานขนส่งที่ได้รับการยอมรับในกระบวนการซึ่งนำโดยผู้อำนวยการคนปัจจุบัน วิเวียน เอกอสต้า ซึ่งการควมรวมนั้นได้รับการต้อนรับจากการฟรานซิสโก โมรา (Francisco Mora) แห่ง SNTT ซึ่งเชื่อว่า จะช่วยเสริมกำลังคนงานในสหภาพแรงงานได้เป็นอย่างมาก

กรณีของสหภาพแรงงาน SintraRecaudo เป็นตัวอย่างของความก้าวหน้าของสหภาพแรงงานในโคลัมเบียซึ่งทำให้สตรีมีเสียงในการยกประเด็นปัญหาในการทำงานและปัญหาในสหภาพแรงงาน และนอกจากนี้ยังเป็นตัวอย่างและต้นแบบของการมีสตรีในตำแหน่งผู้นำสหภาพแรงงาน

MOM องค์กรคนขับรถแท็กซี่ สตรีในเม็กซิโกซิตี้

MOM เป็นองค์กรของคนขับรถแท็กซี่สตรีในเม็กซิโกซิตี้ องค์กรนี้ถูกก่อตั้งขึ้นในปี 2012 ประกอบด้วยคนขับรถประมาณ 30 คนโดยส่วนใหญ่มาจากภูมิหลังของชนชั้นแรงงาน เป็นคุณแม่เลี้ยงเดี่ยวหรือสตรีว่างงานที่มีอายุมาก ถึงแม้ว่าพวกเขามักประสบกับการเลือกปฏิบัติทางเพศและการคุกคาม แต่งานขับรถแท็กซี่ช่วยให้พวกเขามีชีวิตอยู่ได้

พวกเขาไม่ได้ต้องการการยอมรับในเชิงสถาบัน ยกตัวอย่างเช่น ในรูปแบบสหภาพแรงงาน จากประสบการณ์ของพวกเขาการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสาขาที่เพศชายเป็นใหญ่เป็นเรื่องยาก ประการแรกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ระดับอุตสาหกรรมที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานสตรีสูง ประการที่สองกระบวนการและข้อมูลของระบบราชการเข้าถึงได้ยากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ประการที่สามแรงกดดันจากภาระงานและภาระผูกพันของครอบครัวโดยเฉพาะผู้ปกครองเลี้ยงเดี่ยวหมายความว่าเธอจะมีเวลว่างเพียงเล็กน้อยสำหรับการที่จะทำกิจกรรมอะไร อย่างไรก็ตามองค์กรเปิดกว้างสำหรับการเป็นหุ้นส่วนกับสหภาพแรงงานที่ไม่ขอให้พวกเขาสนับสนุนผู้นำที่พวกเขาไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นผู้แทนของพวกเขาอย่างเพียงพอ

พวกเขาได้พัฒนากลยุทธ์และการเรียกร้องเพื่อลดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศและสนับสนุนสตรีที่อยู่ล่างสุดของปิรามิดทางสังคม บางส่วนของความคิดของพวกเขาคือ:

- เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้และเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อคนงานขับรถสตรีอย่างมีศักดิ์ศรีผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การสวมบทบาทสมมติ ผู้ร่วมงานชายสามารถเข้าใจสถานการณ์ในแต่ละวันที่สตรีเผชิญเพื่อช่วยให้พวกเขา มองสตรีในฐานะหุ้นส่วนแทนที่จะเป็นคู่แข่ง
- เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสตรีที่มีรายได้น้อยจึงควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการซื้อสัมปทานแท็กซี่ที่จัดลำดับความสำคัญสำหรับแรงงานสตรีที่มีความเสี่ยงมากที่สุด ปัจจุบันสตรีทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ผู้ชายผู้ซึ่งมีทรัพยากรทางการเงินเพื่อสิทธิพิเศษ
- จากการนำแท็กซี่มีเตอร์แบบดิจิทัลมาใช้นบนแท็บเล็ต (tablets) และ MOM เรียกร้องการฝึกอบรมพิเศษสำหรับสตรี (หนุ่มและแก่) โดยการฝึกอบรมทั่วไปมีแนวโน้มที่ผู้ชายจะเข้าร่วมซึ่งทำให้การเรียนรู้ขึ้นยากขึ้นสำหรับสตรีเนื่องจากการเลือกปฏิบัติทางเพศและบรรทัดฐานทางเพศ
- ในขณะที่สตรีมักจะเริ่มขับรถแท็กซี่ในวัยผู้ใหญ่พวกเขาทำงานหนักเพื่อเก็บเงินให้เพียงพอสำหรับการเกษียณอายุเมื่อพวกเขาไม่สามารถขับรถได้อีกต่อไป อย่างไรก็ตามประสบการณ์ของพวกเขาอาจมีค่าสำหรับผู้ที่อายุน้อยกว่าดังนั้นจึงเป็นประโยชน์ในการจัดตั้งองค์กรที่ใช้คนงานขับรถที่เกษียณอายุเพื่อให้คำแนะนำและการสนับสนุนแก่คนงานขับรถที่อายุน้อยกว่า

“ฉันทราบจากการล่องละเมิดทางเพศจากเพื่อนร่วมงานของฉัน ฉันได้บอกเรื่องนี้กับเจ้านายของฉันและเขาไม่ได้ทำอะไรเลย จากนั้นฉันก็คิดว่าจะไปสหภาพแรงงาน แต่เพื่อนร่วมงานสตรีของฉันทำเช่นนั้นครั้งหนึ่งและคณะกรรมการบอกเธอว่า เธอจะต้องเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตนกับผู้ชายก่อน มันเป็นความผิดของเราเสมอ คุณคิดว่าฉันจะไปร่วมกิจกรรมหลังจากนั้นหรือไม่”

คนงานรถไฟรางเบาสตรี เม็กซิโกซิตี

8.2 การแก้ปัญหาความรุนแรงและการล่องละเมิดทางเพศ

รายงานส่วนก่อนหน้านี้ได้เน้นถึงความรุนแรงที่มีต่อแรงงานสตรีรวมถึงการล่องละเมิดทางเพศ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสหภาพแรงงานในความพยายามที่จะปกป้องและเพิ่มการจ้างงานของสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อสตรีอย่างมีประสิทธิภาพ รายงานนี้ค้นหาตัวอย่างของสิ่งที่เกิดขึ้น แต่ยังมีกรณีปฏิบัติที่แตกต่างไปตามสหภาพแรงงานโดยมีหลักฐานว่าสหภาพแรงงานอาจไม่ได้พยายามแก้ไขปัญหาเพียงพอในทุกระดับ

ในขณะที่สหภาพแรงงานจำนวนมากมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือการเจรจาข้อตกลงกับนายจ้างเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ก็ยังมีแรงงานสตรีที่รายงานประสบการณ์เชิงลบในเรื่องของการล่องละเมิดทางเพศต่อผู้แทนสหภาพแรงงานในสหภาพแรงงานบางแห่งดังคำบอกเล่าของคนงานในเม็กซิโกซิตี:

“ฉันทราบจากการล่องละเมิดทางเพศจากเพื่อนร่วมงานของฉัน ฉันได้บอกเรื่องนี้กับเจ้านายของฉันและเขาไม่ได้ทำอะไรเลย จากนั้นฉันก็คิดว่าจะไปสหภาพแรงงาน แต่เพื่อนร่วมงานสตรีของฉันทำเช่นนั้นครั้งหนึ่งและคณะกรรมการบอกเธอว่าเธอจะต้องเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตนกับผู้ชายก่อน มันเป็นความผิดของเราเสมอ คุณคิดว่าฉันจะไปร่วมกิจกรรมหลังจากนั้นหรือไม่”

คนงานรถไฟรางเบาสตรี เม็กซิโกซิตี

“ในขณะที่สหภาพแรงงานจำนวนมากมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือการเจรจาข้อตกลงกับนายจ้างเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ก็ยังมีแรงงานสตรีที่รายงานประสบการณ์เชิงลบในเรื่องของการล่องละเมิดทางเพศต่อผู้แทนสหภาพแรงงาน”

ผู้แทนสหภาพแรงงานรถไฟโดยสารชายในเมืองเคปทาวน์ยอมรับว่าถึงแม้ว่าจะมีการชมเชยพนักงานขับรถไฟรวมถึงการชู้ที่จะชมเชยพนักงานขับรถไฟสตรี สหภาพแรงงานก็ยังคงไม่ได้กำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับมัน แม้ว่าสหภาพแรงงานตระหนักถึงความปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารสตรีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพวกเขาเริ่มทำงานเข้ามาๆและกลับเมื่อเวลาตีและพวกเขาได้พยายามเรียกร้องให้มีรถรับส่งพนักงานไปยังที่ทำงาน

COSATU เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กรที่เรียกว่ายูไนท์ บีไฮน์ (Unite Behind) ซึ่งได้ทำการรณรงค์เพื่อปรับปรุงสถานะของรถไฟในเคปทาวน์รวมถึงการแก้ปัญหาความรุนแรง ทางองค์กรได้ทำการเรียกร้องหลายครั้งเกี่ยวข้องกับสถานะของระบบขนส่งสาธารณะในมาตรา 77 ไปยังสภาพัฒนาเศรษฐกิจและแรงงานแห่งชาติ (NEDLAC) ซึ่งเป็นพื้นฐานทางกฎหมายในการประท้วงทางการเมืองและสังคมที่ได้รับการคุ้มครอง มาตรา 77 มีการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่รัฐบาลกำลังทำเพื่อแก้ไขความรุนแรงรวมถึงการตั้งคำถามเกี่ยวกับการเข้าถึงการขนส่งอย่างเท่าเทียมสำหรับผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ยากจน และพื้นที่คนผิวสี

ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ NGO ทั้งในกรุงไนโรบีและเคปทาวน์ได้รับแรงจูงใจและดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศของผู้โดยสารสตรีและคนงาน ในกรุงไนโรบีนั้น โฟลเน่ อินิเชียทีฟ (Flone Initiative) ได้เชิญสหภาพแรงงาน PUTON และ MWU เข้าร่วมการฝึกอบรม ในขณะที่ NGO เพื่อความเป็นธรรมด้านเพศสภาพ (Sonke Gender Justice) ทำงานร่วมกับสหภาพแรงงาน SATAWU ในการรณรงค์เพื่อแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากผู้โดยสารแท็กซี่ในเมืองเคปทาวน์ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ของเขตบางแห่งได้แนะนำนโยบายในการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่ได้รับความเดือดร้อนจากผู้โดยสาร เช่น ในกรุงโบโกตา แต่ก็ไม่ได้กล่าวถึงการล่วงละเมิดทางเพศที่คนงานสตรีประสบ ดังนั้นจึงมีขอบเขตสำหรับสหภาพแรงงานที่จะเข้าร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชนในการแก้ปัญหาเรื่องสิทธิสตรีในฐานะผู้โดยสารเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมสำหรับแรงงานสตรีโดยเน้นการเสริมแรงร่วมกันโดยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้โดยสารและคนงานทั้งหมด

“แม้ว่าสหภาพแรงงานตระหนักถึงความปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารสตรีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพวกเขาเริ่มทำงานเข้ามาท่า และกลับเมื่อเวลาเลิกและพวกเขาได้พยายามเรียกร้องให้มีรถรับส่งพนักงานไปยังที่ทำงาน”

สหภาพบางแห่งได้จัดตั้งคณะกรรมการสตรีที่เป็นผู้แทนปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานสตรี ตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงาน MWU ในกรุงไนโรบีมีคณะกรรมการสตรีที่สามารถจัดการกับข้อร้องเรียนจากสตรีรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ ในกรณีนี้หนึ่งสหภาพแรงงานวางแผนที่จะลงโทษคนขับชายที่ถูกกล่าวหาว่าละเมิดทางร่างกายของสตรีคนหนึ่ง และเธอได้เน้นถึงความยากลำบากของสตรีในการจัดการกับปัญหาอย่างเป็นทางการโดยเฉพาะเมื่อพวกเขาต้องทำงานกับผู้กระทำความผิดต่อไป

ในกรุงไนโรบี SACCO มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการกับกรณีของการล่วงละเมิดที่มีการรายงาน SACCO ทำหน้าที่เป็นจุดติดต่อกับเจ้าหน้าที่และรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของสมาชิก เป็นผลให้พวกเขาหลงโทษทางวินัยสมาชิกที่ไม่เคารพกฎจราจรหรือกระทำความผิด เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ พวกเขาอาจถูกพักงานนานถึงสามเดือนหากคุกคามแรงงานสตรี ในช่วงเวลานี้คนงานไม่สามารถรับงานใน SACCO อันได้ดั่งนั้นจึงไม่สามารถทำงานในระบบได้ บทบาทของ SACCO ในการบังคับใช้วินัยในหมู่แรงงานเพื่อปกป้องแรงงานสตรีจึงเป็นสิ่งสำคัญ พวกเขาสามารถกำหนดมาตรการป้องกันที่เข้มงวดกว่าได้ ตัวอย่างเช่น SACCO สามารถมีส่วนร่วมในแผนกสืบสวนคดีอาชญากรรมซึ่งออกใบรับรองความปลอดภัยให้กับคนงานขนส่งสาธารณะ การตกลงที่จะส่งบันทึกเกี่ยวกับคนงานที่พบว่ามีอาการละเมิดหรือคุกคามแรงงานหรือผู้โดยสารสตรีเพื่อให้งานสามารถปฏิบัติที่จะออกใบรับรองให้แก่คนผู้นั้น

8.3 การรณรงค์เรื่องขนส่งสาธารณะในอนาคตของสภาพแรงงาน

สภาพแรงงานมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างความมั่นใจว่านวัตกรรมในอนาคตเกี่ยวกับการขนส่งสาธารณะจะเป็นประโยชน์ต่อคนงานและผู้โดยสาร ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงานตั้งแต่ระยะแรกของการสำรวจความเป็นไปได้ของโครงการ การออกแบบ การวางแผนและการดำเนินการ สภาพแรงงานได้เรียนรู้บทเรียนจากโครงการ Transmilenio ในกรุงโบโกตา ซึ่งสภาพแรงงานขนส่งไม่ได้เป็นหนึ่งในจากการปรึกษาหารือเบื้องต้นเกี่ยวกับการออกแบบ และการดำเนินการตามโครงการซึ่งนำไปสู่ปัญหาที่สำคัญของโมเดลจากมุมมองของสิทธิแรงงานและสภาพการทำงาน ต่อมาในระยะดำเนินการที่ ITF และ SNTT ได้เข้ามามีส่วนร่วมและพยายามปรับปรุงสิทธิของแรงงาน ดังรายละเอียดในรายงานส่วนที่ 6.1 และ 8.1 ข้างต้นเมื่อสภาพแรงงาน SintraRecaldo ประสบความสำเร็จในการจัดตั้งเพื่อปกป้องแรงงานสตรีส่วนใหญ่ในแผนกขายตั๋วโดยสารและต่อต้านการรับรู้ผลกระทบเชิงลบต่อระบบอัตโนมัติซึ่งไม่เป็นที่นิยมในหมู่ผู้โดยสารและคนงาน

สภาพแรงงานได้ระดมพลังแรงงานสตรีและผู้โดยสารในการรณรงค์เพื่อปกป้องและปรับปรุงระบบขนส่งสาธารณะตัวอย่างเพิ่มเติมที่อธิบายไว้ใน 'การนำรถไฟฟ้ามาใช้ในเม็กซิโกซิตี' ซึ่งเป็นการรณรงค์เพื่อ "รักษารถเมล์ไฟฟ้า" ซึ่งดำเนินการโดยสภาพแรงงาน ATM ในเม็กซิโกซิตี รถเมล์ไฟฟ้าถูกคุกคามเมื่อมีการยื่นข้อเสนอการใช้รถไฟฟ้าในเส้นทางที่สร้างมาโดยเฉพาะโดยให้คำมั่นว่าจะมีผลดีต่อสภาพแวดล้อมและการพัฒนาเศรษฐกิจ การรณรงค์ของสภาพแรงงานแสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่ยั่งยืนของรถเมล์ไฟฟ้า หากมีการลงทุนใหม่ซึ่งหากเปรียบเทียบกับระบบรถไฟฟ้าที่มีการเสนอนั้นรถเมล์ไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า

รวมถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อรถเมล์ไฟฟ้าก็มามาก ในการรณรงค์นี้ประสบความสำเร็จในการดึงดูดสตรีจำนวนมากรวมถึงสตรีหนุ่มสาวในฐานะผู้ใช้ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรณรงค์ครั้งนี้

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญทางการเมืองของโครงการเดินรถโดยสารไฟฟ้าในเม็กซิโกซิตี (ดูกรอบเรื่อง 'การนำรถไฟฟ้ามาใช้ในเม็กซิโกซิตี') และประโยชน์ทางสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่คาดการณ์ไว้รวมถึงการสนับสนุนจากรัฐบาล และเงินทุนจากหน่วยงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีโอกาสที่สำคัญสำหรับสภาพแรงงานในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและการวางแผนตั้งระยะเริ่มต้นโดยได้รับการยอมรับในฐานะผู้แทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในโครงการในส่วนของคนงานที่จะสร้างและดำเนินงานโครงการ แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรรวมถึงแรงงานสตรีด้วย และนโยบายต้องได้รับการพัฒนาเพื่อระบุได้ถึงความเสมอภาคทางเพศจากการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นของสตรีในงานขนส่งที่มีคุณภาพดีในทุกช่วงอาชีพ

“อย่างไรก็ตามการขาดการฝึกอบรมและทักษะในหมู่แรงงานขนส่งสาธารณะสตรีอาจจำกัดโอกาสการเข้าถึงงานดังกล่าวเว้นแต่ว่าจะมีการฝึกอบรมที่จำเป็นให้และวางเป้าหมายเป็นข้อกำหนดตามสัญญาสำหรับบริษัทเดินรถในระบบ BRT”

การนำระบบ BRT มาใช้ในกรุงโบโกตาเป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามสำหรับคนงานขนส่งสาธารณะชายและสตรี เมื่อพิจารณาจากการทำงานนอกระบบของกลุ่มคนงานมาตุตุและคนงานตามระยะนี้ จึงคาดการณ์ได้ว่าอาจจะมีโอกาสสำหรับสตรีที่จะย้ายไปทำงานในระบบที่เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความมั่นคงในระบบ BRT ซึ่งรวมถึงงานพนักงานขับรถเสมียนที่ทำงานในสถานีจำหน่ายตั๋ว ผู้เชี่ยวชาญด้าน ICT ในศูนย์ควบคุม ผู้ช่วยจัดเก็บค่าโดยสาร งานธุรการ ผู้ดูแล

ระบบการตรวจสอบตามเวลาจริง ผู้จัดการเส้นทางและผู้จัดการบริการ BRT ผู้ควบคุมเวลาเดินรถ และผู้จัดการยานพาหนะ อย่างไรก็ตามการขาดการฝึกอบรมและทักษะในหมู่แรงงานขนส่งสาธารณะสตรีอาจจำกัดโอกาสการเข้าถึงงานดังกล่าวเว้นแต่จะมีการฝึกอบรมที่จำเป็นให้และวางเป้าหมายเป็นข้อกำหนดตามสัญญาสำหรับบริษัทเดินรถในระบบ BRT

จนถึงปัจจุบัน ความพยายามในที่จะรวมผู้ดำเนินการขนส่งสาธารณะในการวางแผนระบบ BRT ในกรุงไนโรบี โครงการระยะแรกที่จะเริ่มให้บริการในเดือนธันวาคม 2018 ยังมีแค่เจ้าของมาตุตูและหน่วยงานด้านสวัสดิการ แต่ในส่วนของแรงงานขนส่งสาธารณะและสหภาพแรงงานนั้น ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง แน่นอนว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจาก BRT คือคนงานรถมาตุตูเนื่องจากคนงานกลุ่มนี้มีความรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับแผนงาน จากการสำรวจคนงานมาตุตู 300 คนในเดือนตุลาคม 2017 พบว่าคนงานมากกว่าร้อยละ 80 ที่ไม่เคยได้ยินเรื่อง BRT หรือแผนการที่จะนำ BRT มาใช้ในกรุงไนโรบี แน่นอนว่าในบรรดาผู้ที่เคยได้ยินเกี่ยวกับ BRT นั้นร้อยละ 59 คิดว่าเป็นความคิดที่ดีแม้ว่าร้อยละ 42 เชื่อว่าจะนำไปสู่การสูญเสียงานหรือรายได้ที่ลดลง⁶⁴

สหภาพแรงงานขนส่ง TAWU PUTON และ MWU ได้สร้างความตระหนักในหมู่สมาชิกเกี่ยวกับระบบ BRT ที่กำลังเข้ามา การได้รับการแจ้งเป็นขั้นตอนแรกที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง แต่สหภาพแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อรัฐบาลในการให้ข้อมูลที่ไม่เพียงพอเพื่อให้คนงานมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ผู้ให้สัมภาษณ์จากสหภาพแรงงานกล่าวว่า “ จะมีการรวมตัวกันโดยไม่มีข้อมูลได้อย่างไร? รัฐบาลไม่ได้รวมคนงานขนส่งสาธารณะในการรับฟังความเห็น”

การณรงค์ของสหภาพแรงงานใน BRT เพิ่มจำนวนสมาชิก

ให้สหภาพแรงงานโดยคนงานจำนวนมากที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน PUTON สหภาพแรงงาน TAWU และสหภาพแรงงาน MWU เนื่องจากการคุกคามที่จะสูญเสียงานจากการเปิดตัวระบบ BRT ความกลัวของแรงงานนอกระบบได้รับการตอกย้ำจากผลของการเปิดตัว BRT ในกรุงไนโรบีซึ่งแรงงานนอกระบบตงงานแม้จะมีการสร้างงานใหม่ก็ตาม ไม่มีความพยายามอย่างเป็นทางการในการประเมินผลกระทบที่มีต่อคนงานหลักจากการเปิดตัวระบบ BRT แม้ว่าสหภาพแรงงานจะมีการเรียกร้องให้มีการประเมิน⁶⁵ ผลการวิจัยในปัจจุบันจากกรุงไนโรบีประมาณการว่ามีงานอย่างน้อย 80,000 งานทั้งในบริษัทผู้ให้บริการและงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆจะได้รับผลกระทบจากการนำระบบ BRT มาใช้ โดยตัวเลขคำนวณจากการลงทะเบียนกับ SACCO จำนวน 200 แห่งในเมือง

“เมื่อผู้ชายเป็นผู้นำในสหภาพแรงงานพวกเขา มักจะไม่ให้ความสนใจประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสตรี พวกเขาจะทำเช่นนั้นก็เมื่อพวกเขาได้รับการเตือนหรือเมื่อพวกเขารู้ว่าบางคนในกลุ่มผู้ฟังต้องการได้ยินเรื่องเหล่านี้ได้รับการหารือ หากพวกเขาอยู่ลำพังตนเองพวกเขาจะไม่พูดถึงปัญหาของสตรีเลยอา”

ผู้แทนสหภาพแรงงานชาย กรุงไนโรบี

สหภาพแรงงานไนโรบีจึงใช้โอกาสนี้ในการฝึกอบรมสมาชิกเกี่ยวกับผลกระทบของระบบ BRT และการรับสมัครสมาชิก แต่สหภาพแรงงานตระหนักว่าโอกาสในการรับสมัครสมาชิกอาจจะไม่เปิดนานนักและสมาชิกจะยังคงอยู่ที่ต่อเมื่อพวกเขาเห็นประโยชน์ผ่านการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่ ผู้ให้สัมภาษณ์จากสหภาพแรงงานได้แสดงความคิดเห็น:

⁶⁴ Spooner 2018.

⁶⁵ The ITF commissioned a baseline report to estimate the potential impact on the matatu workforce from BRT in Nairobi, which called for more research to determine a more precise assessment of the impact on workers, see Spooner 2018.

“สหภาพแรงงานมาถูกทางแล้ว แต่พวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจว่าพวกเขากำลังต่อรองกับผู้คนที่พวกเขาจะต้องโน้มน้าวให้คนงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อต่อสู้เพื่อสิทธิของพวกเขา แต่พวกเขาไม่สามารถกักผู้คนได้ คนมาหาสหภาพแรงงานเพราะพวกเขาไม่พึงพอใจ”
ผู้แทนสหภาพแรงงานชาย กรุงไนโรบี

สิ่งที่น่าสนใจคือ ในการรณรงค์ในระบบขนส่งสาธารณะจากเมืองอื่นๆ มีสิ่งที่เหมือนกัน คือ การรณรงค์ในระบบ BRT ที่กรุงไนโรบีนั้นถูกขับเคลื่อนโดยสตรีเป็นส่วนใหญ่ และมีผู้เข้าร่วมเป็นสตรี ในขณะที่แรงงานขนส่งสาธารณะ 1 ใน 10 เป็นสตรี แต่ระหว่างการรณรงค์มีแรงงานสตรีผู้เข้าร่วมประมาณ 7 ใน 10 ของผู้เข้าร่วม สิ่งนี้บ่งชี้ว่าสตรีมีความกระตือรือร้นในการระดมสมาชิกสหภาพแรงงานในประเด็นเรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย และตอกย้ำความสำคัญของการสร้างขีดความสามารถของสตรีในการเป็นผู้นำสหภาพแรงงานและการให้ความสนับสนุน ผู้ให้ข้อมูลจากสหภาพแรงงานกล่าวว่า:

“เมื่อผู้ชายเป็นผู้นำในสหภาพแรงงานพวกเขามักจะไม่ให้ความสนใจประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสตรี พวกเขาจะทำเช่นนั้นก็เมื่อพวกเขาได้รับการเตือนหรือเมื่อพวกเขาเห็นว่าบางคนในกลุ่มผู้ฟังต้องการได้ยินเรื่องเหล่านี้ได้รับการหารือ หากพวกเขาอยู่ลำพังตนเองพวกเขาจะไม่พูดถึงปัญหาของสตรีเลย”

ผู้แทนสหภาพแรงงานชาย กรุงไนโรบี

นอกเหนือจากการเสริมสร้างขีดความสามารถภายในสหภาพแรงงานแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนยังคิดว่าระบบ BRT จะสร้างพลังให้แก่คนงานสตรีในขนส่งสาธารณะผ่าน

การปรับปรุงมุมมอง การยอมรับและการเคารพ ผู้ให้ข้อมูลสหภาพแรงงานชายแสดงความคิดเห็นไว้ว่า:

“ระบบ BRT อาจเปลี่ยนแปลงสถานการณ์การขนส่งสาธารณะโดยมีการคำนึงถึงความปลอดภัยและศักดิ์ศรีโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแรงงานสตรีและผู้โดยสารสตรี ซึ่งอาจนำไปสู่การบำรุงรักษายานพาหนะขนส่งสาธารณะที่ดีขึ้น และเกิดมลพิษน้อยลง”

ผู้แทนสหภาพแรงงานชาย กรุงไนโรบี

อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ทั้งหมดขึ้นอยู่กับวิธีการใช้งานระบบ มีการเตือนว่าระบบ BRT อาจส่งผลให้เกิดความแออัดในส่วนอื่นๆ ของระบบการขนส่ง ทั้งลดการเดินทางลงและทำให้รายได้ของผู้ประกอบการขนส่งทางบกตกลง ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการแย้งว่าการนำระบบ BRT มาใช้จะทำให้ความสับสนวุ่นวายเพิ่มขึ้นโดยยึดผู้ใช้ 2 กลุ่มกลุ่มยากจนถูกดันให้ไปใช้บริการขนส่งสาธารณะที่ไม่ได้รับการซ่อมบำรุงอย่างดีและเดินทางได้ช้า ในขณะที่กลุ่มที่สามารถมีกำลังจ่ายจะเลือกใช้บริการบริการขนส่งสาธารณะที่แพงกว่า เร็วกว่าและดีกว่า⁶⁶ อย่างไรก็ตามคนอื่นๆ มองโลกในแง่ดีว่าการนำระบบ BRT มาใช้จะลดความแออัดของการจราจรบนถนนซึ่งนำไปสู่การเดินทางที่เพิ่มขึ้นมากกว่าการใช้รถมาตุตุและทำให้มีรายรับที่สูงขึ้น

มุมมองและการคาดการณ์ที่ขัดแย้งกันเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการหาข้อมูลเพิ่มเติมและการอภิปรายในหมู่คนงานขนส่งสาธารณะและประชาชน คนงานขนส่งสาธารณะสตรีรายหนึ่งกล่าวว่า:

“มีความจำเป็นต้องมีส่วนร่วมกับระบบ BRT ในเคนยา มหาวิทยาลัยและสื่อมวลชนควรให้ข้อมูลแก่

⁶⁶ Rizzo, M. (2017). Taken for a Ride: Grounding Neoliberalism, Precarious Labour, and Public Transport in an African Metropolis. Oxford University Press

สาธารณชนเกี่ยวกับระบบ BRT ผู้คนควรมีเวลาในการพูดคุยกันเกี่ยวกับระบบ BRT ด้วยวิธีนี้ BRT จะได้รับการยอมรับ”

คนงานขนส่งสาธารณะสตรี

การปรึกษาหารือเกี่ยวกับ BRT ระหว่างหน่วยงานรัฐบาลและหน่วยงานขนส่งได้รวมการหารือกับผู้ประกอบการขนส่งสาธารณะ เช่น สมาคมผู้เป็นเจ้าของรถมาตุตุ (MOA) แต่ความคิดเห็นของพวกเขาไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับคนงาน การวิจัยชี้ให้เห็นว่าแม้ในเมืองอื่นๆ เจ้าหน้าที่ได้ให้การยอมรับว่าการรวมผู้แทนคนงานจากแรงงานขนส่งนอกระบบมีความจำเป็นเพื่อการวางแผนระบบและการส่งมอบระบบ BRT ให้ประสบความสำเร็จ พร้อมตัวอย่างของการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานคนขับรถแท็กซี่ในกาน่าและแอฟริกาใต้.⁶⁷ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่รัฐในเมืองโยฮันเนสเบิร์กได้ร่วมกับผู้นำกลุ่มรถแท็กซี่ในช่วงเริ่มต้นของโครงการโดยพาพวกเขาไปยังอเมริกาใต้เพื่อเยี่ยมชมระบบ TransMilenio และพบกับคนงานที่เคยเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งการเจรจาต่อรองส่งผลให้คนขับรถแท็กซี่กลายเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทที่ให้บริการรถเมล์ที่ได้สัญญาจ้างเหมาช่วงจาก BRT ซึ่ง “ให้ผู้ใช้มีส่วนได้มีเวทีสำหรับการสนับสนุนตัวเองให้เกิดความร่วมมือเทศบาลเมืองแทนการคัดค้าน”⁶⁸

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการแย้งว่าการนำระบบ BRT มาใช้จะทำให้ความสับสนวุ่นวายเพิ่มขึ้นโดยยึดผู้ใช้ 2 กลุ่ม กลุ่มยากจนถูกดันให้ไปใช้บริการขนส่งสาธารณะที่ไม่ได้รับการซ่อมบำรุงอย่างดีและเดินทางได้ช้า ในขณะที่กลุ่มที่สามารถมีกำลังจ่ายจะเลือกใช้บริการบริการขนส่งสาธารณะที่แพงกว่า เร็วกว่าและดีกว่า

⁶⁷ Spooner 2018

⁶⁸ ITDP (2018). BRT Planning Guide, cited in Spooner, 2018, p.27

8.4 การจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มของสหภาพแรงงาน

มีความยากลำบากอย่างมากในการจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มที่ทำงานอิสระภายใต้รูปแบบการจ้างงานที่ไม่จำเป็นต้องมีการพบกันแบบตัวต่อตัวระหว่างคนงานด้วยกันหรือแม้กระทั่งนายจ้าง ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่ในเม็กซิโกซิตีไม่มีองค์กรสำหรับคนขับแพลตฟอร์มเลย (แม้ว่าคนขับแท็กซี่สตรีจะจัดตั้งตัวเอง ดูรายละเอียดในกรอบเรื่อง ‘MOM องค์กรคนขับแท็กซี่สตรีในเม็กซิโกซิตี’) ในกรุงเทพมหานครไม่มีสหภาพแรงงานเข้าไปจัดตั้งคนขับของ Grab ในทำนองเดียวกันในกรุงโบโกตาก็เป็นไปได้ที่จะจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์ม จากข้อมูลของ SNTT พบว่ามันเป็นเรื่องยากที่จะระบุตัวคนขับเพื่อลองเข้าไปคุยและชวนเป็นสมาชิก สิ่งที่ทำให้ยุ่งยากขึ้นไปอีก คือ ประเด็นข้อเท็จจริงที่ว่าไม่มีเพียงรถยนต์ที่จดทะเบียนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทโดยกระทรวงคมนาคมเท่านั้นที่สามารถนำมาเป็นแท็กซี่อย่างถูกกฎหมาย ซึ่งหมายความว่าการทำงานของ Uber และแพลตฟอร์มบริการขนส่งอื่นๆ ไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่มีอยู่

ในกรุงไนโรบีมีคนงานที่ทำงานเกี่ยวกับแพลตฟอร์มดิจิทัลประมาณ 420 คนได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน PUTON ในปี 2017 (ดูกรอบเรื่อง ‘การจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มไนโรบี’) หลังความพยายามเบื้องต้นโดยคนงานแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อตั้งบริษัทแพลตฟอร์มมาหาหรือเกี่ยวกับประเด็นคนงานที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าพวกเขาไม่มีตัวตน ผ่านสหภาพแรงงาน PUTON คนงานเหล่านี้ขับรถให้กับบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลเช่น Uber ได้ เกิดกรณีที่ Uber ระงับการใช้งานบัญชีของคนขับสตรี 5 คน เพราะพวกเขาเข้าร่วมการประชุมสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานได้ร้องเรียนต่อ Uber โดยอ้างถึงสิทธิตามรัฐธรรมนูญของคนงานในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และเรียกร้องให้ Uber เปิดการใช้งานบัญชีของพวกเขาอีกครั้ง

Uber ยังระบุด้วยว่าไม่มีปัญหากับคนงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตามบริษัทอื่น ๆ ไม่สนับสนุนให้คนงานเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

คนขับรถในเคปทาวน์เริ่มมีการจัดตั้งหลังจากมีคนขับ Uber จำนวนหนึ่งถูกระงับบัญชีใช้งานจากแอปพลิเคชันโดยบริษัท และทำให้ไม่สามารถทำงานในฐานะคนขับ Uber ได้ในปี 2017 เรื่องนี้ทำให้คนขับเจ็ดคนพร้อมกับสหภาพแรงงาน NUPSAW และ สหภาพแรงงาน SATAWU ตั้งคำถามถึงสถานะทางกฎหมายในฐานะเป็นนายจ้างตนเอง ดังที่ผู้แทนของ สหภาพแรงงาน SATUWU ให้สัมภาษณ์ว่าสหภาพแรงงานมีความกระตือรือร้นที่จะสนับสนุนทางด้านกฎหมายเนื่องจาก Uber “ดูเหมือนจะเป็นนายจ้างที่ไม่มีลูกจ้าง”

“มีความยากลำบากอย่างมากในการจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มที่ทำงานอิสระภายใต้รูปแบบการจ้างงานที่ไม่จำเป็นต้องมีการพบกันแบบตัวต่อตัวระหว่างคนงานด้วยกันหรือแม้กระทั่งนายจ้าง”

คนขับรถและสหภาพแรงงานได้ยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อการไกล่เกลี่ยและและอนุญาโตตุลาการ (CCMA) โดยพวกเขาแย้งว่าพวกเขาเป็นนายจ้างของบริษัทและไม่ใช่คนงานขับรถที่เป็นนายจ้างตนเองซึ่งบริษัทระงับบัญชีของพวกเขาทำให้เข้าแอปพลิเคชันไม่ได้โดยไม่มีกระบวนการใดๆ บริษัทได้เลิกจ้างพวกเขาอย่างไม่เป็นธรรม พวกเขาแพ้คดีในศาลในเชิงเทคนิคแต่สหภาพแรงงานเชื่อว่านี่จะเป็นจุดเริ่มต้น ในขณะที่ผู้พิพากษาไม่เห็นด้วยว่าความสัมพันธ์ของการจ้างงานระหว่าง Uber SA และคนขับนั้นได้รับการพิสูจน์แล้ว คำชี้ขาดได้เปิดคำถามในเรื่องความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่าง Uber BV (บริษัท แม่ Uber ในเนเธอร์แลนด์) และคนขับรถ (เพราะ Uber BV ไม่ใช่คู่กรณีก่อนเรื่องจะเข้าถึงกระบวนการ) ด้วยเหตุผลนี้เอง

ที่ทำให้ประเด็นว่า Uber SA ยังเป็นนายจ้างหรือไม่นั้นถูกมองข้ามไป

ในการตัดสินใจว่าบริษัทนั้นเป็นนายจ้างจริงหรือไม่ คณะกรรมการ CCMA พบว่าคนขับต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของ Uber ต้องฟังพา Uber ในเชิงเศรษฐกิจและคนขับคือองค์ประกอบสำคัญของบริการของ Uber คณะกรรมการพบว่าคนขับรถของ Uber สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนได้ เช่น ชั่วโมงการทำงานต่อวัน รวมถึงเวลาเริ่มงานของพวกเขา เป็นต้น แต่ Uber ทำการควบคุมการทำงานของคนขับด้วยการระงับหรือปิดการเข้าถึงแอปพลิเคชัน ดังนั้นแม้จะไม่มีมาตรการกักกันโดยตรงในทางกายภาพแต่ทางบริษัทก็ยังสามารถควบคุมคนขับผ่านทางเทคโนโลยีด้วยเหตุผลนี้และอื่นๆ คณะกรรมการเห็นว่ามันคือความสัมพันธ์การจ้างงาน

บริษัทได้นำข้อค้นพบของคณะกรรมการ CCMA เข้าสู่ศาลแรงงานเพื่อทบทวน ศาลแรงงานตัดสินเป็นคุณแก่ทางบริษัทในเชิงเทคนิคโดยไม่มีมติโต้แย้งวินิจฉัยว่าคนงาน Uber เป็นนายจ้าง หรือเป็นผู้รับเหมาที่เป็นนายตนเองด้านเทคนิคนั้นสหภาพแรงงาน SATAWU อ้างถึงเทคโนโลยีของ Uber SA ในขณะที่พวกเขาควรอ้างถึง บริษัทแม่คือ Uber BV ซึ่งเป็นบริษัทของเนเธอร์แลนด์

คนงานของ Uber และ Taxify ได้มีการประท้วงหลายครั้งในประเด็นที่พบบ่อยในเมืองเคปทาวน์และโยฮันเนสเบิร์ก ในช่วงปี 2018 ในช่วงเดือนกรกฎาคมมีผู้ร้องเรียนกว่า 200 คน ซึ่งข้อร้องเรียนที่พบบ่อยคือประเด็นที่ Uber ลบคนขับออกจากระบบและเลิกจ้างพวกเขา ผู้ประท้วงเรียกร้องให้ Uber:

- หักรายได้ร้อยละ 15 และไม่ใช่ร้อยละ 25 จากเงินค่าแท็กซี่เนื่องจากต้นทุนเชื้อเพลิงที่เพิ่มขึ้นและชั่วโมงการทำงานที่เข้ามา
- ให้พวกเขามีผู้แทนในบอร์ดบริษัทถ้าหากมีการระบุว่าพวกเขาเป็น “หุ้นส่วน”
- เลิกปรับรถเข้าสู่ระบบอีกเพราะตอนนี้ถนน “อึดตัวแล้ว”⁶⁹

ปัญหาเรื่องสถานะการจ้างงานของ Uber และคนงานแพลตฟอร์มอื่นๆ ได้รับการโต้แย้งในประเทศอื่นๆ รวมถึงสหราชอาณาจักร และยังมีแนวโน้มว่าจะมีอีกหลายหลายประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบริษัทเหล่านี้พยายามขยายกิจการ คำถามเกี่ยวกับกฎระเบียบและการออกใบอนุญาตจะมีผลมาเรื่อยๆ โดยมีผลสำคัญสำหรับสภาพการทำงาน ความมั่นคง และการจัดตั้งของคนงาน นำไปสู่ความท้าทายและโอกาสมากมายในอนาคตสำหรับสหภาพแรงงาน

“ได้เกิดกรณีที่ Uber ระงับการใช้งานบัญชีของคนขับสตรี 5 คนในกรุงไนโรบีเพราะพวกเขาเข้าร่วมการประชุมสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานได้ร้องเรียนต่อ Uber โดยอ้างถึงสิทธิตามรัฐธรรมนูญของคนงานในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และเรียกร้องให้ Uber เปิดการใช้งานบัญชีของพวกเขาอีกครั้ง Uber ยังระบุว่าไม่มีปัญหากับคนงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตามบริษัทอื่น ๆ ไม่สนับสนุนให้คนงานเข้าร่วมสหภาพแรงงาน”

⁶⁹ In August 2018 New York became the first US city to cap the number of licenses for ride-hailing services such as Uber for one year, aimed at reducing traffic congestion and increasing driver pay. Retrieved 8 August 2018 from: <https://uk.reuters.com/article/us-uber-new-york/new-york-city-votes-to-cap-uber-lyft-vehicle-licenses-idUKKBN1KT2M3>

การจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์ม ในกรุงไนโรบี

สหภาพแรงงาน PUTON ในกรุงไนโรบีสามารถหาสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นคนขับรถบริษัทแพลตฟอร์มเป็นจำนวน 420 ราย สตรีมีบทบาทสำคัญในความพยายามเข้าไปจัดตั้งคนงาน ยกตัวอย่างเช่น ในการต่อต้านกรณีที่คนขับสตรีถูกระงับบัญชีโดยบริษัทแพลตฟอร์มหลังจากที่พวกเขาเข้าร่วมการประชุมของสหภาพแรงงานตั้งได้กล่าวข้างต้น และการมีตำแหน่งผู้นำในสหภาพแรงงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่น เช่น ในสหภาพแรงงาน TAWU MWU และ PUTON นอกจากนี้สมาชิกสตรียังมีบทบาทสำคัญในการเจรจากับรัฐบาลและนายจ้างเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานแพลตฟอร์ม

ผู้แทนสหภาพแรงงานตระหนักถึงความยากลำบากในการจัดตั้งสาขาขึ้น จากการสังเกตการณ์คนงานแพลตฟอร์มอาจมีประสบการณ์น้อย และดังนั้นจึงต้องใช้ความอดทนกับกระบวนการทางสหภาพแรงงานที่ต้องเวลานานมากกว่าการหวังอย่างรวดเร็ว ดังนั้นคนงานแพลตฟอร์มและสหภาพแรงงานจึงต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างเพื่อทำความเข้าใจข้อกังวลและข้อจำกัดของกันและกัน ความต้องการของคนงานแพลตฟอร์มอาจแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจมีความยืดหยุ่นสำหรับการเข้าร่วมในการประชุมกลางวันมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานขนส่งสาธารณะรายอื่นๆ ที่มีตารางเวลาแน่นอน อาจจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบเฉพาะสำหรับการจัดตั้ง เช่น การเป็นสมาชิกสาขาออนไลน์ แต่เป็นสิ่งสำคัญที่คนงานประเภทต่างๆ ต้องมีเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้แทนคนงานแพลตฟอร์มกล่าวไว้ว่า:

*“...สหภาพแรงงานสมควรนำสหภาพแรงงาน
สาขามาพบกันเพื่อทำความรู้จักและทำความเข้าใจ
เข้าใจในข้อกังวลของสหภาพแรงงานแต่ละแห่ง”*

ผู้แทนสหภาพแรงงาน คนงานแพลตฟอร์ม
กรุงไนโรบี

สหภาพแรงงานได้รับความสำเร็จในการยกประเด็นปัญหาต่อเจ้าหน้าที่กระทรวงคมนาคมเกี่ยวกับการควบคุมราคา สภาพการทำงานของคนงานและความมั่นคง และความกังวลด้านความปลอดภัยที่มีผลต่อคนงานแพลตฟอร์ม เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2018 คนงานแพลตฟอร์มจาก PUTON ที่มาจากหลายบริษัทยื่นคำร้องต่อรัฐสภาเพื่อเรียกร้องให้มีการออกระเบียบข้อบังคับสำหรับสาขาและกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมเกี่ยวกับการกำหนดราคา ในขั้นต้นรัฐสภาปฏิเสธที่จะออกกฎหมายตามคำร้องจนกว่าหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะจัดการกับเรื่องนี้ PUTON ร่วมกับสมาคมแท็กซี่ดิจิทัล (Digital Taxi Association) และกลุ่มสังคมไรด์แชร์ซัคโค (Rideshare SACCO) ได้จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจคือ คณะกรรมการแท็กซี่ดิจิทัล (Digital Taxi Forum) เพื่อเป็นผู้แทนในการติดต่อกับกระทรวงคมนาคม มีการประชุมหลายครั้งและในการประชุมระหว่างปลัดกระทรวง คณะรัฐมนตรีและเจ้าของรถแท็กซี่ คนงานได้แสดงความไม่พอใจ มีการลงนามบันทึกความเข้าใจ (MoU) เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2018 โดยได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนทั่วโลก รวมถึง BBC และ ซีเอ็นเอ็น ผู้แทนแพลตฟอร์มดิจิทัลร่วมกับเจ้าหน้าที่ของ PUTON ได้เข้าพบกับคณะกรรมการการขนส่งรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2018 และนำเสนอคำร้องของพวกเขาในการประชุมที่มีเจ้าหน้าที่ระดับสูงจากสำนักงานการบริหารกรุงไนโรบีและการขนส่ง (NaMATA) การขนส่งและความปลอดภัยแห่งชาติ (NTSA) และเขตปกครองเมืองกรุงไนโรบี (NCCG)

แม้ว่าจะมีบริษัทแพลตฟอร์มเพียง 5 รายที่เข้าร่วมการประชุม การลงนามใน MoU ได้สร้างมาตรฐานสำหรับบริษัทแท็กซี่ทุกแห่งทั้งที่ได้จดทะเบียนในปัจจุบันและจะจดทะเบียนในอนาคต พนักงานสตรีมีผู้แทนอย่างเพียงพอในทีมเจรจาต่อรองโดยมีจำนวนถึง 3 คนจากผู้แทนทั้งหมด 7 คน

การหารือในอนาคตกับทุกฝ่ายจะกำหนดวิธีการดำเนินการบันทึกความเข้าใจและจะแก้ไขปัญหาในระดับปฏิบัติการตามที่ระบุไว้ในบันทึกความเข้าใจและคำร้อง ประเด็นปัญหาเหล่านี้จะแก้ไขข้อกังวลเกี่ยวกับ:

- ระเบียบข้อบังคับของอุตสาหกรรมแท็กซี่ออนไลน์: พระราชบัญญัติการขนส่งและความปลอดภัยแห่งชาติ (NTSA) ควบคุมสาขาขนส่งที่ไม่ครอบคลุมอุตสาหกรรมแท็กซี่ออนไลน์เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมใหม่หลังการออกพระราชบัญญัติ พนักงานแพลตฟอร์มดิจิทัลไม่ถูกนับเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดพระราชบัญญัตินี้ คำร้องของพนักงานเรียกร้องให้มีการออกข้อบังคับที่กำหนดความหมายของบริษัทรถแท็กซี่ บทบาทและวิธีการทำงานและการมีส่วนร่วมของคนขับรถเป็นอย่างไร
- ระเบียบจรรยาบรรณ: กระทรวงคมนาคมกำลังดำเนินการทบทวนพระราชบัญญัติจรรยาบรรณในขณะเดียวกันก็มีการร่างการแก้ไขพระราชบัญญัติจรรยาบรรณ 2017 ซึ่งจะมีการรวมเนื้อหาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมออนไลน์ ผู้แทนพนักงานแพลตฟอร์มจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมการประชุมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อหารือร่างพระราชบัญญัตินี้และแสดงความคิดเห็นประเด็นเรื่องความมั่นคงของอาชีพจะถูกรวมเข้าไปในระเบียบด้วย
- ราคา: บันทึกความเข้าใจเห็นชอบที่บริษัททั้งหมดควรใช้อัตราที่อนุมัติโดยสมาคมยานยนต์แห่งเคนยา (Automobile Association of Kenya หรือ AA) AA อยู่ระหว่างการตรวจสอบเนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดอัตราสำหรับแท็กซี่เชิงพาณิชย์ไว้ก่อนหน้านี้



9. บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ





หลักฐานจากการวิจัยที่ดำเนินการในห้าเมืองสำหรับ รายงานนี้ยืนยันว่าสตรียังคงเผชิญกับการแบ่งแยกทางเพศ ในสาขาขนส่งสาธารณะ กระจุกตัวทำงานในตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างต่ำ และในบางกรณีทำงานที่ไม่มีความมั่นคงหรือ ในตำแหน่งงานนอกระบบ อย่างไรก็ตาม รายงานฉบับนี้ เน้นให้เห็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่เห็นการเติบโตของ จำนวนสตรีที่เข้าไปเป็นพนักงานในสาขาขนส่งสาธารณะใน บางเมือง เช่น เม็กซิโกซิตี รวมถึงแอฟริกาใต้ นอกจากนี้ ยังมีข้อบ่งชี้ว่าสตรีกำลังได้รับโอกาสมากขึ้นในการเข้าไป ทำงานที่ปกติผู้ชายคนทำ เช่น พนักงานขับรถในระบบการ ขนส่งรูปแบบใหม่ เช่น BRT และในระบบรถไฟใต้ดินที่ กำลังขยายตัว รวมถึงถูกดึงดูจากความยืดหยุ่นของการ บริการแท็กซี่บนแพลตฟอร์ม

ดังนั้นการพัฒนาของระบบขนส่งรูปแบบใหม่และการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีโอกาเป็นประโยชน์แก่ แรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ ยกตัวอย่างเช่น การ เปิดโอกาสให้ทำงานในระบบ และหลีกเลี่ยงจากการทำ

งานนอกระบบที่ไม่มีความมั่นคง ในการปรับปรุงการทำงาน ของยานพาหนะและความปลอดภัยเพื่อให้งานขับเคลื่อนที่ สนใจของสตรีมากขึ้นและในการนำเสนอชั่วโมงการทำงาน และรูปแบบที่ยืดหยุ่นมากขึ้นผ่านงานแพลตฟอร์ม

แต่ในทางตรงกันข้าม งานหลายอย่างที่ปกติเป็นงานที่สตรี ทำได้รับผลกระทบจากระบบจำหน่ายตัวอัตโนมัติ ในบาง กรณีส่งผลให้ต้องสูญเสียงาน แม้จะมีข้อตกลงที่ สหภาพแรงงานทำไว้ก็ยังมีกรณีการโยกย้ายเกิดขึ้น จาก หลักฐานในรายงานนี้แสดงให้เห็นว่าเครื่องจำหน่ายตัว อัตโนมัติและเครื่องเก็บค่าโดยสารอาจจะมีมากขึ้นแม้ว่า ความคืบหน้าในการนำมาใช้จะยังมีข้อจำกัดด้าน เทคโนโลยี เหตุผลทางธุรกิจ และความยากลำบากทางการ เมือง ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ กับพนักงานหญิงที่ทำงานในแผนกตัวและทการบริการ ลูกคาคือผู้โดยสารขอการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ มากกว่าการรับบริการจากเครื่องจักรซึ่งมักจะช้ากว่าหรือ ทำงานได้ไม่ดี



“ ดั้งนั้นการพัฒนาของระบบขนส่งรูปแบบใหม่ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีโอกาสเป็น ประโยชน์แก่แรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ ยกตัวอย่างเช่น การเปิดโอกาสให้ทำงานในระบบ และหลีกเลี่ยงจากการทำงานนอกเวลาที่ไม่มี ความมั่นคง... แต่ในทางตรงกันข้าม งานหลายอย่างที่ปกติเป็นงานที่สตรีทำได้รับ ผลกระทบจากระบบจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติ ในบางกรณีส่งผลให้ต้องสูญเสียงาน แม้จะมีข้อตกลงที่สภาพแรงงานทำไว้ก็ยังมี กรณีการโยกย้ายเกิดขึ้น”

โอกาสในการฝึกอบรมเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่าสตรี จะเข้าถึงงานใหม่ๆ เมื่อโครงสร้างพื้นฐานของระบบขนส่ง ถูกนำมาใช้หรือยกระดับ อย่างไรก็ตามการวิจัยพบว่า การ ฝึกอบรมมักจะไม่เพียงพอ ยกตัวอย่างเช่น ในการทำให้ สตรีได้รับใบขับขี่หรือใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ แม้ว่าจะ มีตัวอย่างของการฝึกงานระดับชาติหรือแผนการเรียนรู้ที่ ได้รับการอุปถัมภ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมสตรีเพื่อให้ได้รับ ใบขับขี่เพื่อที่พวกเขาจะสามารถสมัครงานใหม่ได้ เช่น งาน ในระบบ BRT ของเมืองเคปทาวน์ มาตรการนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการครอบงำของผู้ชายในหมู่ ผู้ขับขี่ในระบบ BRT ซึ่งจำลองรูปแบบการแบ่งแยกทางเพศ ที่มีอยู่แล้วในหมู่คนขับแท็กซี่ เมื่อระบบ BRT ถูกนำมาใช้ คนขับรถแท็กซี่ที่หวาดกลัวว่าจะสูญเสียงานอันเป็นผลมาจาก ระบบใหม่ได้รับการจัดลำดับให้มีความสำคัญในการสรรหา คนงาน นี่เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์เพื่อให้แน่ใจว่าการ เพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจสำหรับคนผิวสีจะ สอดคล้องกับกฎหมายของแอฟริกาใต้

ในขณะที่ระบบ BRT อาจจะมีโอกาสเป็นประโยชน์สำหรับ แรงงานสตรี แต่รูปแบบที่มีการเปิดตัวตามความถี่ของงาน

ทางการเงินของธนาคารโลก โดยยืนยันให้ดำเนินการใน รูปแบบหุ้นส่วนภาครัฐและเอกชน ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขัน ระหว่างบริษัทดำเนินการเกี่ยวกับการเดินทางและการแบ่ง แยกของการควบคุมอำนาจและและกฎระเบียบในท้องถิ่น ออกจากงานบริการ การวิจัยจากกรุงโบโกตาแสดงให้เห็นว่า สิ่งนี้ส่งผลให้มีการตรวจสอบเงื่อนไขและสภาพการทำงาน ของคนงานในแต่ละบริษัทโดยองค์กรที่ใช้ระบบน้อยเกินไป ทรานมิลเโน ที่ให้ความสนใจเพียงแค่ประเด็นปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับการบริการผู้โดยสาร อย่างไรก็ตาม ทรานมิลเโน ได้เจรจาต่อรองสัญญากับผู้ดำเนินการ ดังนั้นจึงสามารถเรียก ร้องเงื่อนไขที่รวมถึงข้อกำหนดการปฏิบัติด้านแรงงานที่ เหมาะสม แต่บริษัทไม่ได้ทำปฏิบัติตามเนื้อหาในสัญญานั้น⁷⁰

การใช้รูปแบบที่จำเป็นต้องมีการจ้างงานแบบเอาท์ซอร์ส บริษัทเอกชนในงานระดับปฏิบัติการอาจส่งผลเสียต่อการ จ้างงานสตรีในหลายด้าน ในเมืองต่างๆ เช่น เม็กซิโกซิตีและ กรุงโบโกตาสตรีมีแนวโน้มที่จะได้รับการจ้างงานในตำแหน่ง ภาครัฐในระบบขนส่งสาธารณะ ดังนั้นการเอาท์ซอร์ส ตำแหน่งงานเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความเสี่ยงได้ สภาพแรงงานในเม็กซิโกซิตีพบว่าเมื่อมีการนำระบบ แปรรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น รถแท็กซี่ไฟฟ้าซึ่งในสัญญามี ข้อตกลงและเงื่อนไขที่เสียเปรียบและไม่มีความปลอดภัย ดังนั้นพวกเขาก็มีความกลัวเกี่ยวกับแผนใหม่สำหรับรถแท็กซี่ ไฟฟ้า สตรีในกรุงเทพมหานครเชื่อว่าการทำงานกับ ผู้ประกอบการรถไฟของรัฐวิสาหกิจมีสภาพการทำงานที่ดีกว่า ยิ่งไปกว่านั้นในเมืองเคปทาวน์ที่มีการนำระบบ BRT มาใช้ ให้ค่าแรงพนักงานขับรถที่ต่ำกว่าเดิมและสภาพการทำงาน ที่แย่ลงเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชนแกบส์ (GABS) ที่ ดำเนินการให้บริการรถบัสในเคปทาวน์มาหลายปี จำนวน สตรีที่ได้ทำงานเป็นพนักงานขับรถในบริษัทเดินรถใหม่มีมาก ขึ้น (ถึงแม้ว่าในภาพรวมตัวเลขจะมีจำนวนน้อย) เพื่อเทียบ กับจำนวนในบริษัทแกบส์

⁷⁰ ITF, World Bank-Bogota TransMilenio Project draft report, unpublished.

รายงานดังกล่าวเปิดเผยว่า แรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะยังคงเผชิญกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศจากผู้โดยสารและเพื่อนร่วมงานชายในทุกเมือง ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานการวิจัยอื่นๆ ทั่วโลก สิ่งนี้จะขัดขวางสตรีไม่ให้งานสามารถทำงานบางอย่างได้ เช่น งานขับรถที่ต้องทำงานตอนดึกหรือเดินทางไปยังพื้นที่ไม่ปลอดภัยของเมือง อย่างไรก็ตามเห็นได้ว่างานที่สตรีมักเป็นผู้ปฏิบัติ เช่น การบริการลูกค้าและงานจำหน่ายตั๋ว มักมีความรุนแรงจากผู้โดยสารและการล่วงละเมิดเกิดขึ้นเป็นประจำ

“ แรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะยังคงเผชิญกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศจากผู้โดยสารและเพื่อนร่วมงานชายในทุกเมือง ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานการวิจัยอื่นๆ ทั่วโลก สิ่งนี้จะขัดขวางสตรีไม่ให้งานสามารถทำงานบางอย่างได้ เช่น งานขับรถที่ต้องทำงานตอนดึกหรือเดินทางไปยังพื้นที่ไม่ปลอดภัยของเมือง อย่างไรก็ตามเห็นได้ว่างานที่สตรีมักเป็นผู้ปฏิบัติ เช่น การบริการลูกค้าและงานจำหน่ายตั๋ว มักมีความรุนแรงจากผู้โดยสารและการล่วงละเมิดเกิดขึ้นเป็นประจำ ”

ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกว่าการจ้างจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยทั้งในสถานีและสำหรับพนักงานขับรถให้มากกว่านี้ ซึ่งอาจรวมถึงการจัดการรับส่งในการเดินทางไปกลับที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานที่ทำงานช่วงกะดึกและกะเช้า (ซึ่งในบางกรณี บริษัทจัดหารถรับส่งสำหรับพนักงานขับรถ แต่ไม่ได้จัดสำหรับพนักงานขายตั๋วที่ทำงานกะเช้าและกะสาย) หรือการออกแบบและโซลูชันทางเทคโนโลยีสำหรับรถเมล์และรถไฟ รวมถึงระบบการแจ้งเตือนฉุกเฉินเป็นต้น ความเสี่ยงจากการใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศสำหรับพนักงานขับรถสตรี (และผู้โดยสาร) ที่ทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์ม

นั้นก็มีความสำคัญเช่นกัน ผลที่ตามมาคือสตรีมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานในบางพื้นที่และในช่วงเวลากลางคืนทำให้สูญเสียโอกาสในการทำงานในช่วงที่ทำกำไรได้มากที่สุด รายงานเปิดเผยว่าสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อแจ้งเตือนคนขับรถให้ระวังลูกค้าที่อาจเป็นอันตราย หรือในบางกรณีเพื่อขอความช่วยเหลือจากคนขับอื่นๆ และน่าจะมีวิธีที่มากกว่านี้เพื่อพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบที่เข้าถึงได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้คนขับมั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีในกรณีที่เกิดอันตราย

เลาโดรฟ์ (Laudrive) ในเม็กซิโกซีตีถูกนำเสนอเป็นตัวอย่างของบริษัทแท็กซี่แพลตฟอร์มเฉพาะสตรีซึ่งทั้งคนขับรถและลูกค้าเป็นสตรีเป็นบริษัทตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ปลอดภัยสำหรับสตรี บริษัทยังมีขนาดเล็กและการเข้าถึงเงินทุนเพิ่มเติมเป็นเรื่องยาก และเนื่องจากบริษัทให้บริการเฉพาะสตรีจึงทำให้ส่วนแบ่งการตลาดยังน้อยเนื่องจากสตรีนั้นสามารถเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจน้อยกว่าผู้ชาย อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของบริษัทเป็นผู้แทนรูปแบบธุรกิจที่สามารถแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยบางประการสำหรับคนขับรถแท็กซี่บนแพลตฟอร์ม รวมถึงมีสภาพการจ้างงานที่ดีกว่าบริษัทแพลตฟอร์มอีกหลายแห่ง นอกจากนี้บริษัทยังเป็นหนึ่งตัวอย่างที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสนอทางเลือกของรูปแบบการจ้างงานขับขีบนแพลตฟอร์มสำหรับสตรีในเมืองอื่นๆ จากหลักฐานที่แพร่หลายของการล่วงละเมิดทางเพศจากทั้งผู้โดยสารและพนักงานขับรถทั่วโลก บริการรถแท็กซี่สำหรับสตรีโดยเฉพาะมีแนวโน้มว่าจะได้รับความสนใจอย่างมาก

ปัญหาเรื่องเวลาทำงานมีความเชื่อมโยงกับเรื่องความปลอดภัยอย่างใกล้ชิดตามที่ระบุไว้ข้างต้น และเป็นตัวกำหนดความสามารถของสตรีที่มีความรับผิดชอบในเรื่องการดูแลให้ได้มีส่วนร่วมในการทำงานขนส่งสาธารณะ ในขณะที่งานในสาขาขนส่งสาธารณะบางตำแหน่งมีความยืดหยุ่น การวิจัยแสดงให้เห็นว่าการแยกกะการทำงานอาจ

จะทำให้ชั่วโมงการทำงานมากเกินไปและเวลาเดินทางนานเกินไป ทำให้สตรีหลายคนไม่สามารถทำงานดังกล่าวได้ หลักฐานจากเมืองต่างในการวิจัยสนับสนุนการกล่าวอ้างที่ว่างานขับรถแท็กซี่บนแพลตฟอร์มสามารถทำให้เข้าถึงโอกาสการจ้างงานที่ยืดหยุ่นสำหรับสตรี ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับภาระผูกพันอื่นๆ เช่น ความรับผิดชอบในครอบครัวหรือการศึกษา อย่างไรก็ตาม ข้อดีเหล่านี้อาจเปิดโอกาสให้สตรีบางคนมากกว่าคนอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ไม่ได้พึ่งพางานนี้เป็นรายได้เดียวของครอบครัว หรือผู้ที่มียานพาหนะเป็นของตนเอง สำหรับสตรีที่ต้องเช่ารถมาขับ หรือผู้ที่จำเป็นต้องทำงานหลายชั่วโมงเพื่อหารายได้ให้เพียงพอ โดยเฉพาะในเมืองที่มีการแข่งขันสูงระหว่างบริษัทผู้ให้บริการเรียกรถผ่านแพลตฟอร์ม ดังนั้นจึงมีความกดดันเรื่องการหารายได้ ซึ่งมีโอกาสถูกเอาเปรียบสูง

แรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะกำลังจัดตั้งในสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องงานของพวกเขาและปรับปรุงเงื่อนไขสภาพการจ้าง ดังตัวอย่างเช่น การจัดตั้งพนักงานจำหน่ายตั๋วในซินตราเรคาโด (SintraRecaudo) ในกรุงโบโกตาและการจัดตั้งคนขับรถมาตาตูและคนขับรถแท็กซี่บนแพลตฟอร์มในพูตอน (PUTON) ในกรุงไนโรบี ในกรุงเทพมหานครมีกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟไฟฟ้า (SEETU) และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (SRUT) โดยนำเรื่องหญิงชายและอายุเป็นเงื่อนไขเพื่อเพิ่มจำนวนสตรีและหนุ่มสาวในสหภาพแรงงาน นักสหภาพแรงงานสตรีในเอทีเอ็ม (ATM) ได้รณรงค์อย่างแข็งขันเพื่อช่วยปกป้องรถรางในเม็กซิโกซิตีโดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับนักเคลื่อนไหวในชุมชนและผู้โดยสารซึ่งมักเป็นสตรีเพื่อสร้างผลกระทบจากการรณรงค์ของพวกเขา สหภาพแรงงานได้

เชื่อมโยงกับองค์กรเอ็นจีโอเกี่ยวกับการรณรงค์เรื่องการล่องละเมิดทางเพศในเมืองเคปทาวน์และไนโรบี ซึ่งเผยให้เห็นถึงศักยภาพที่เพิ่มขึ้นในการเป็นพันธมิตรกับองค์กรชุมชนและผู้โดยสารเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่การรณรงค์ของสหภาพแรงงานในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานสตรีในสาขาขนส่งสาธารณะและผู้โดยสาร ตัวอย่างของการสร้างพันธมิตรในระดับสากลได้แก่กรณีปี 2015 ที่สหภาพแรงงานสากลรวมตัวกันซึ่ง ITF สมาชิกและกลุ่มประชาสังคมเป็นหนึ่งในนั้นได้กดดันองค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ให้ยกเลิกความสัมพันธ์ 'พันธมิตรเชิงกลยุทธ์' กับ Uber อันเนื่องมาจากแผนของ Uber ที่จะสร้างงานให้กับคนขับรถสตรีกว่าล้านคน โดยที่กลุ่มพันธมิตรเชื่อว่าน่าจะเป็นงานที่ไม่มั่นคง รายได้ต่ำ และอาจไม่ปลอดภัย⁷¹ รายงานยังแสดงตัวอย่างของคนขับแท็กซี่หญิงในเม็กซิโกซิตีที่มีการจัดตั้งตนเองนอกสหภาพแรงงานเพื่อเน้นปัญหาเฉพาะที่พวกเขาเผชิญและเสนอยุทธศาสตร์และข้อเรียกร้องบางอย่างซึ่งอาจเสนอข้อมูลเชิงลึกให้แก่สหภาพแรงงานเพื่อหาวิธีสนับสนุนแรงงานเหล่านี้

สหภาพแรงงานตระหนักถึงความท้าทายของการจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มเนื่องจากลักษณะการจ้างงานที่เป็นรายบุคคลและไม่มีความมั่นคง อย่างไรก็ตาม รายงานดังกล่าวแสดงให้เห็นตัวอย่างความสำเร็จของการจัดตั้งในเมืองเคปทาวน์และไนโรบีซึ่งคนงานแพลตฟอร์มได้เข้าร่วมกับสหภาพแรงงานขนส่งสาธารณะที่มีอยู่แล้ว คนขับรถในเมืองเคปทาวน์ได้รวมตัวกันก่อตั้งองค์กรของตนเอง นั่นคือ Uber ไดรฟ์เวอร์ กิว (Uber Drivers Guild) สหภาพแรงงาน SATAWU ให้การสนับสนุนคนขับในการทำหายสถานะทางกฎหมายของตนเองในฐานะผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ซึ่งคดีนี้แพ้ในเชิงเทคนิคแต่เป็นตัวอย่างที่สำคัญของการรวมตัว

⁷¹ ITF press release 20 March 2015, Union outcry causes rejection of Uber 'Women's jobs' plan, accessed 18 September 2018 <http://www.itfglobal.org/en/news-events/press-releases/2015/march/union-outcry-forces-rejection-of-uber-womens-jobs-plan/>

กันขององค์กรในสาขานี้ การวิจัยในกรุงไนโรบีพบว่าหลังจาก การเข้าร่วมประชุมสหภาพแรงงานคนขับสตรีมีความโดดเด่น ในการต่อต้านการยกเลิกบัญชีของพวกเขาโดย Uber และมีบทบาทสำคัญในจัดตั้งคนงานแพลตฟอร์มใน PUTON สหภาพแรงงานสามารถกดดันรัฐบาลให้จัดการกับปัญหา การควบคุมราคา เงื่อนไขสภาพการจ้างงานและความ ปลอดภัย และได้ตกลงบันทึกความเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการสำหรับการดำเนินการแก้ไขปัญหาลำนี้โดย มีผู้แทนอย่างเป็นทางการจากสหภาพแรงงาน

การวิจัยแสดงให้เห็นว่าในบางกรณีสหภาพแรงงานยัง ทำงานไม่มากพอในการดึงดูดหรือปกป้องแรงงานสตรีใน สาขาขนส่งสาธารณะ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เตือนว่าสตรีบาง คนไม่เชื่อว่าสหภาพแรงงานจะแก้ปัญหาล่วงละเมิด ทางเพศอย่างจริงจังหากได้รับรายงานหรือกรณีที่สมาชิก อาจเป็นผู้กระทำผิด กลยุทธ์ของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรง ต่อแรงงานสตรีมีการพัฒนาน้อยและจำเป็นต้องได้รับการ เผยแพร่อย่างกว้างขวางและดำเนินการอย่างเป็นทางการเพื่อ สร้างความมั่นใจให้แก่แรงงานขนส่งสตรี มีการแสดง ตัวอย่างของการฝึกอบรมสหภาพแรงงานและการสร้างความ ตระหนักรู้ในประเด็นการล่วงละเมิดและการเลือก ปฏิบัติทางเพศ แต่โดยทั่วไปยังมีขนาดและขอบเขตที่จำกัด ผู้นำสหภาพแรงงานและนักกิจกรรมสตรีหลายคนเข้าร่วม ในการวิจัยนี้ได้เน้นย้ำว่าต้องมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อ สร้างและเสริมสร้างขีดความสามารถในการเป็นผู้นำของ สตรีภายในสหภาพแรงงาน หลักฐานจากการวิจัยแสดงให้เห็น

“หลักฐานจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในกรณีที่สตรีนั่งในตำแหน่งผู้นำใน สหภาพแรงงาน ประเด็นปัญหาที่แรงงาน ขนส่งสตรีต้องเผชิญจะได้รับการแก้ไขอย่างมี ประสิทธิภาพโดยสหภาพแรงงาน ทัศนวิสัย ของผู้นำสตรีก็มีส่วนช่วยในการสรรหาแรงงาน สตรีในสาขาขนส่งสาธารณะ”

เห็นว่า ในทุกกรณีที่สตรีนั่งในตำแหน่งผู้นำในสหภาพแรงงาน ประเด็นปัญหาที่แรงงานขนส่งสตรีต้องเผชิญจะได้รับการ แก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพโดยสหภาพแรงงาน วิสัยทัศน์ ของผู้นำสตรีก็มีส่วนช่วยในการสรรหาแรงงานสตรีในสาขา ขนส่งสาธารณะ

โดยภาพรวม รายงานได้เน้นถึงบทบาทที่สำคัญของสตรีใน แรงงานสาขาขนส่งสาธารณะทั้งในปัจจุบันและอนาคต การวิจัยนี้เสนอข้อมูลเครื่องมือเพื่อให้มั่นใจว่าประเด็น หญิงชายสามารถรวมอยู่ในการอภิปรายหรือเกี่ยวกับ อนาคตของงานขนส่งสาธารณะเมื่อต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติต่อไป งานวิจัย ได้เปิดเผยข้อมูลด้านโอกาสประโยชน์และความเสี่ยง เนื่องจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีต่อการจ้างงานสตรี และเน้นบทบาทที่สำคัญของสหภาพแรงงานในสาขาขนส่ง สาธารณะเพื่อให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ถูกนำมาใช้พร้อมความพยายามที่จะปรับปรุงความเสมอภาคทางเพศมากกว่าที่จะยึดถือหรือแม้แต่ทำให้ความไม่ เท่าเทียมทางเพศและการแบ่งแยกเพิ่มมากขึ้น

“เน้นบทบาทที่สำคัญของสหภาพแรงงานใน สาขาขนส่งสาธารณะเพื่อให้มั่นใจว่าการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีถูกนำมาใช้ พร้อมความพยายามที่จะปรับปรุง ความเสมอภาคทางเพศมากกว่าที่จะยึดถือ หรือแม้แต่ทำให้ความไม่เท่าเทียมทางเพศ และการแบ่งแยกเพิ่มมากขึ้น”

ข้อเสนอแนะบางส่วนสำหรับสหภาพแรงงานในการพัฒนา ความเท่าเทียมทางเพศในสาขาขนส่งสาธารณะเมื่อเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดึงนำเสนอไว้ด้านล่าง:

ข้อเสนอแนะ:

- รมรณรงค์เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแรงงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในการหารือเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่งสาธารณะใหม่ๆ และการขยายระบบที่มีอยู่ ตั้งแต่ช่วงแรกๆ ของการหารือโดยให้รวมประเด็นผลกระทบทางเพศ และทำการประเมินผลกระทบทางเพศพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบเหล่านั้นอย่างสอดคล้อง
- รมรณรงค์เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแรงงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งหมดในการขนส่งสาธารณะ – รวมถึง งานแพลตฟอร์ม – นับจากช่วงแรกของการหารือโดยให้รวมประเด็นผลกระทบทางเพศ และทำการประเมินผลกระทบทางเพศพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบเหล่านั้นอย่างสอดคล้อง
- เจรจาต่อรองเพื่อให้รวมเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่าและสิทธิของแรงงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและรวมถึงมาตรการด้านความเท่าเทียมทางเพศ เช่น นโยบายการคุกคามทางเพศและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและฝึกอบรมเข้าไปในสัญญาระหว่างองค์กรที่บริหารจัดการ BRT และ บริษัทเดินรถ
- รมรณรงค์เพื่อโครงสร้างพื้นฐานระบบขนส่งสาธารณะให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอสำหรับคนงานและผู้โดยสาร เช่น ห้องสุขาและการจัดหาน้ำดื่มสะอาด
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อตกลงการโยกย้ายถิ่นที่อยู่และหลักเกณฑ์นโยบายเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างงานยังครอบคลุมถึงงานที่สตรีส่วนใหญ่ทำ เช่น งานจำหน่ายตั๋วและไม่เพียงแต่สำหรับคนขับรถเท่านั้น
- เน้นหลักฐานที่แสดงว่าผู้โดยสารขึ้นขอข้อมติปฏิบัติสัมพันธ์กับมนุษย์มากกว่าเครื่องจักรตลอดจนข้อเสนอแนะจากองค์กรตรวจสอบและติดตามระบบขนส่งสาธารณะ (เช่น Veeduria ในกรุงโบโกต้า) ในประเด็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องมีพนักงานเก็บตั๋วและการบริการลูกค้ามากขึ้น และข้อเสนอแนะเรื่องความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของ

ผู้โดยสารเพราะการลดพนักงาน (เชื่อมโยงไปถึงการทำงานเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศผู้โดยสารหญิง)

- เจรจาการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และ โอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนสตรีทุกวัยให้เข้าสู่การทำงานที่ได้รับค่าแรงสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งคนขับรถ หัวหน้างาน และบริหาร รวมถึงงานที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้
- เจรจาชั่วโมงการทำงาน รูปแบบการเปลี่ยนกะทำงานที่เอื้อให้ทั้งคนงานหญิงและชายสามารถดูแลเรื่องครอบครัวได้ และจัดการกับความเครียดด้านความปลอดภัยของการทำงานกะเช้าและกะดึก เช่น การจัดรถรับส่งพนักงาน
- นำนโยบายและขั้นตอนเพื่อแก้ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นผู้กระทำ เผยแพร่ นโยบายระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานและสตรีในสาขาขนส่งแรงงานที่ไม่ใช่สมาชิก ฝึกสมาชิกเกี่ยวกับนโยบายและฝึกผู้แทนสหภาพแรงงานเกี่ยวกับวิธีให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดกรณีล่วงละเมิดทางเพศ
- พัฒนาการรณรงค์ร่วมกับนายจ้างเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงที่เกิดกับผู้โดยสาร การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทั้งผู้โดยสารและคนงานสตรี และสร้างพันธมิตรกับองค์กรภาคเอกชนเพื่อรณรงค์ยุติความรุนแรงเนื่องจากเพศสภาพ และ/หรือการขนส่งสาธารณะที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น
- พัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่สตรีในสหภาพแรงงานผ่านโครงสร้างสตรี เครือข่าย และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของนักสหภาพแรงงานสตรีให้สามารถทำงานได้และมีบทบาทการเป็นผู้นำ
- รมรณรงค์เพื่อให้มีการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมด้านเทคโนโลยีและความไม่เท่าเทียมทางเพศ - ในระดับสถานที่ทำงาน ระดับรัฐบาล และในระดับระเบียบข้อบังคับ รวมถึงการใช้โอกาสที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ และเพื่อให้มั่นใจว่าการหารือดังกล่าวจะมีประเด็นด้านสิทธิแรงงานและความเท่าเทียมทางเพศ



ภาพหน้าปก โดย เอริโกะ.jp



เกี่ยวกับ ITF

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

แผนกสตรีของ ITF ทำงานร่วมกับคณะกรรมการแรงงานขนส่งสตรีของ ITF เพื่อสนับสนุนสหภาพแรงงานสมาชิกในการจัดตั้งและระดมแรงงานขนส่งสตรีให้มากขึ้น พร้อมทั้งการเพิ่มอิทธิพลขององค์กรในระดับสากลและเพิ่มอำนาจของ ITF ในระดับสถานประกอบการในสาขาขนส่ง เป้าหมายของเราคือการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดพลังร่วมเพื่อชัยชนะและการได้มาซึ่งสภาพการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับสตรีที่ทำงานด้านขนส่งทั่วโลก 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

