

รายงานการวิจัย

การขับเคลื่อน
โลก
ไปข้างหน้า

ความไม่เท่าเทียม: งานของสตรีและ ระบบอัตโนมัติใน ขนส่งสาธารณะ

ผลสรุป



สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) เป็นสหพันธ์ระดับโลกที่เป็นประชาธิปไตยนำโดยสหภาพแรงงานสมาชิก 670 แห่งใน 147 ประเทศ ซึ่งเป็นตัวแทนของชายและหญิงที่ทำงานมากกว่า 18 ล้านคนในทุกสาขาการขนส่ง ITF รณรงค์อย่างจริงจังเพื่อสิทธิ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมสำหรับคนงานขนส่ง



ขนส่ง
สาธารณะ
ของเรา



สตรี
การขนส่งทั่วโลก

กรณีศึกษานี้ได้รับการค้นคว้าและเขียนขึ้นสำหรับ ITF โดย จูลี พอร์ตเตอร์ นักวิจัยด้านแรงงานและนโยบายสังคม

ITF ขอขอบคุณจูลีสำหรับการมีส่วนร่วมในงานของเราซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อยุติการกีดกันผู้หญิงอย่างเป็นระบบจากการทำงานที่มีคุณค่าและปลอดภัยในสาขาขนส่ง ซึ่งได้รับการรับรองว่าเป็นหนึ่งในสองประเด็นสำคัญหลักสำหรับคนงานขนส่งสตรีในการประชุมใหญ่สามัญของ ITF ที่สิงคโปร์ในปี 2018

ITF และ จูลีขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการวิจัยต่อไปนี้ที่ได้แบ่งปันเวลา ความรู้ ประสบการณ์ และการวิเคราะห์อย่างไม่เห็นแก่ตัว: โมนิกา เอ ซากูเอ จาก สร. FESIMETRO ซิลวานา ฟรังเกน เบลฟี จาก FNV วานูชา เปเรรา โกเอลโญ่ จาก สร. SINDIMOC และยง จิมพลี จาก สร. ขสมก.

ขอบเขตการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากระบบอัตโนมัติและการจำหน่ายตั๋วแบบไร้เงินสดที่ถูกนำมาใช้ 4 กลุ่ม และ ITF พิจารณาเห็นว่าเป็นตัวแทนของเรื่องราวและประสบการณ์ที่แบ่งปันโดยสหภาพแรงงานสมาชิกทั่วโลก:

- รถไฟเมโทร รถไฟใต้ดิน ซานดิอาโก ชิโน: การจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติและการปิดสำนักงานขายตั๋วของสถานี
- การรถไฟดีดซ์ เนเธอร์แลนด์: การจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติและการปิดสำนักงานขายตั๋วของสถานี
- องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก. บริการรถโดยสารประจำทาง) ประเทศไทย: การนำระบบการชำระเงินแบบไร้เงินสดมาใช้
- เครือข่ายการขนส่งแบบบูรณาการ (RIT บริการรถโดยสารประจำทาง) กูร์ติบา บราซิล: การนำระบบการชำระเงินแบบไร้เงินสดมาใช้

รูปแบบการเป็นเจ้าของและการจัดการของระบบขนส่งข้างต้นแตกต่างกันไป ในทุกกรณี การขนส่งสาธารณะจะให้บริการโดยการผสมผสานระหว่างภาครัฐและเอกชน ในสองกรณี มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นโดยนายจ้างเอกชน

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพตามประเพณีสตรีนิยม มีการสัมภาษณ์เชิงลึกหลายครั้งโดยใช้ซอฟต์แวร์การประมวลผลทางไกลกับตัวแทนคนงานจาก

แต่ละระบบ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นผู้หญิง ทุกคนมีประสบการณ์โดยตรงในฐานะคนงานในงานที่ได้รับผลกระทบ และทุกคนมีประสบการณ์โดยตรงกับระบบอัตโนมัติและการจำหน่ายตั๋วแบบไร้เงินสด ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดดำรงตำแหน่งที่ได้รับเลือกตั้งภายในสหภาพแรงงาน ณ เวลาที่ทำการวิจัย หรือได้รับเลือกในภายหลัง (ก่อนที่จะตีพิมพ์) การศึกษาวิจัยและรายงานนี้เขียนขึ้นในปี 2022 โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และผลกระทบต่อคนงานสตรี และวิเคราะห์เรื่องราวของการรองรับระบบอัตโนมัติผ่านมุมมองที่ให้ความสำคัญกับประเด็นหญิงชาย

ITF ขอขอบพระคุณสหภาพแรงงานสมาชิกด้านล่างนี้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย:

- สร. FESIMETRO, สหพันธ์สหภาพแรงงานเมโทรแห่งอเมริกาใต้ (ชิลี)
- FNV สมาพันธ์สหภาพแรงงานเนเธอร์แลนด์
- สร. ขสมก. สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ประเทศไทย)
- สร. SINDIMOC สหภาพคนขับรถโดยสารและพนักงานเก็บค่าโดยสารประจำภูมิภาคกูร์ติบาและปริมณฑล (บราซิล)



ภาพรวมข้อค้นพบ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากรณีศึกษา 4 แห่งจากทั่วโลกที่มีการนำระบบอัตโนมัติและการจำหน่ายตัวแบบไร้เงินสดมาใช้ในระบบขนส่งสาธารณะซึ่งกำลังนำไปสู่การ “ความไม่เท่าเทียม” ในภาคแรงงาน คนงานสตรีซึ่งมีบทบาทไม่มากนักในสาขานี้กำลังได้รับผลกระทบอย่างไม่สมส่วนจากการสูญเสียงานและผลกระทบด้านลบจากการปรับโครงสร้างการทำงาน

การขยายตัวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นแรงผลักดันหนึ่งที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นตัวอย่างของสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโดยไม่คำนึงถึงประเด็นหญิงชายเป็นข้อพิสูจน์การเปลี่ยนแปลงที่ล้มเหลวเพราะไม่มีการตั้งคำถามต่อกระบวนการเลือกปฏิบัติและการกีดกันที่เกิดขึ้นซึ่งมีแต่จะนำไปสู่ปัญหาที่ลึกยิ่งขึ้นเท่านั้น

ทุกกรณีศึกษาที่นักวิจัยสำรวจ การแบ่งแยกอาชีพตามเพศในระดับสูงในแรงงานเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่นำไปสู่การย้อนกลับของความเท่าเทียมทางเพศ คนงานสตรีทำงานอย่างหนักแน่นในตำแหน่งที่ต้องพบปะกับลูกค้า เช่น พนักงานขายตั๋วและตัวแทนบริการลูกค้า ซึ่งปัจจุบันนี้ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ในทางตรงกันข้าม คนงานสตรีส่วนใหญ่ถูกแยกออกจากงานระดับปฏิบัติการและงานด้านเทคนิคอื่นๆ มากมายที่ขับเคลื่อนการบริการขนส่งสาธารณะ เช่น ข้างเครื่อง วิศวกร พนักงานขับรถ

กระบวนการที่คนงานสตรีถูกแยกและถูกกีดกันจากงานบางงานและกระจุกตัวอยู่ในงานอื่นนั้นเป็นกระบวนการที่มีหลายมิติ วิธีการที่การแบ่งงานตามอาชีพเมื่อถูกนำมาเทียบเข้ากับศักยภาพในระบบที่ได้รับการสำรวจเป็นเรื่องไม่ซับซ้อน: งานที่มีค่าจ้างและเงื่อนไขที่ดีที่สุดมักเป็นงานที่ดำเนินการโดยผู้ชาย การเลือกปฏิบัติไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยตั้งใจหรือไม่เจตนา เป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจและการใช้อำนาจในทางที่ผิด และความแตกต่างระหว่าง “งานของผู้ชาย” และ “งาน

ของผู้หญิง” ก็คือการเลือกปฏิบัติที่ซ่อนอยู่ในการมองเห็นทั่วไป การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการอย่างจริงจังจากนายจ้างขนส่งสาธารณะและสหภาพแรงงาน เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อสตรีอย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของ ILO และสิทธิในที่ทำงาน

ในชิลี ไทย บราซิล และเนเธอร์แลนด์ (สี่ประเทศที่เน้นในการศึกษานี้) การนำระบบอัตโนมัติมาใช้มีผลกระทบกับนโยบายเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ในการลดงบประมาณการใช้จ่ายของรัฐบาลในการบริการสาธารณะและเปิดกว้างไปสู่การแปรรูป สิ่งนี้ทำให้เกิดสถานการณ์ที่เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้โดยมุ่งเน้นที่การลดขนาดพนักงานเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต กรณีศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการขนส่งสาธารณะ (เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้จัดการ และบริษัทที่ดำเนินงาน) จะต้องมียุทธศาสตร์ที่กว้างขึ้น – เช่น การผสานเทคโนโลยีกับการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงของมนุษย์ระหว่างพนักงานและผู้โดยสารซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการบริการแทนที่จะทำให้เกิดการแบ่งแยก คนงานที่เป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่างที่อ้างถึงในการศึกษานี้อธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายกับผู้โดยสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานของพวกเขาและประสบการณ์ของผู้โดยสารในการบริการลูกค้า แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้อยู่ในรายละเอียดงานอย่างเป็นทางการเสมอไป แต่การมีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้งเหล่านี้มีความสำคัญต่อความปลอดภัยของบริการ การไม่แบ่งแยก การเข้าถึง และคุณภาพ

ไม่ใช่เรื่องบังเอิญที่การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้โดยสารเป็นประจำและโดยไม่ได้ตั้งใจนั้นเป็นสิ่งที่นายจ้างด้านระบบขนส่งสาธารณะประเมินค่าต่ำเกินไป ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่จำเป็นถือเป็นลักษณะงานที่ไม่ได้รับการยอมรับบ่อยที่สุด เนื่องจากอคติทางเพศที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมนี้ มีความเสี่ยงที่ชัดเจนมากกว่าตัวคนงานเองและทุกสิ่งที่พวกเขามีส่วนร่วมในการที่ปลอดภัย ครอบคลุม และ

มีคุณภาพจะสูญหายไป เว้นเสียแต่จะมีการเห็นคุณค่าอย่างเต็มที่ของงานที่ผู้หญิงทำโดยทั่วไปในระบบขนส่งสาธารณะ ความจำเป็นในการกำหนดข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออุปถัมภ์ลักษณะการดำเนินงานการขนส่งสาธารณะที่มีอยู่เป็นหนึ่งในหลายด้านที่ผลประโยชน์ของผู้โดยสารและคนงานสอดคล้องกัน

เมื่อมีการนำระบบอัตโนมัติหรือการชำระเงินแบบไร้เงินสดมาใช้ในระบบใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องจัดระเบียบงานใหม่เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ การปรับโครงสร้างงานให้สำเร็จในลักษณะที่เสริมสร้างความปลอดภัยในการให้บริการ การไม่แบ่งแยก การเข้าถึงและคุณภาพ และการทำงานที่มีคุณค่ามีความเป็นไปได้และเป็นที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น ในอินโดนีเซีย ซึ่งบริการรถไฟฟ้าของจาการ์ตาได้รับการจัดการโดยตรงโดยรัฐบาล ตำแหน่งใหม่ของ “เจ้าหน้าที่ดูแลผู้โดยสารขึ้นรถไฟ” ได้ถูกสร้างขึ้นเมื่อมีการเปิดตัวเครื่องจำหน่ายตั๋วอัตโนมัติ ซึ่งช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งในการบริการลูกค้าและหลีกเลี่ยงการตักเตือน 318 ตำแหน่ง¹ อย่างไรก็ตาม ในกรณีศึกษาที่นักวิจัยทำการศึกษาคั้งนี้พบว่าข้อค้นพบเป็นผลลัพธ์ที่พบบ่อยที่สุด ได้แก่ คุณภาพการบริการที่ลดลง งานหายไป และงานสำหรับผู้ที่ยังเหลืออยู่จะได้รับการจัดโครงสร้างใหม่ในลักษณะที่ทำให้ค่าจ้างและเงื่อนไขลดลง

ผลลัพธ์เชิงลบเหล่านี้สะท้อนถึงการขาดตัวแทนคนงานและผู้โดยสารในกระบวนการตัดสินใจ วิธีการที่ระบบตั๋วอัตโนมัติและการชำระเงินแบบไร้เงินสดถูกนำมาใช้มักส่งผลให้สุขภาพและความปลอดภัยเสื่อมถอยสำหรับคนงานซึ่งเป็นตำแหน่งงานเดียวที่มีการจ้างงานผู้หญิงอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบที่แพร่หลายคือผลกระทบทางจิตสังคมจากความเครียดที่เพิ่มขึ้นในแต่ละวัน เนื่องจากพนักงานต้องเผชิญกับความรุนแรงทางวาจาของบุคคลที่สามและในบางกรณี ความรุนแรงทางร่างกายจากผู้โดยสารที่หงุดหงิดกับการเปลี่ยนแปลงหรือเครื่องจักร ในสี่กรณีที่อยู่ภายใต้การวิจัย เป็นที่ชัดเจนว่าหน่วยงานขนส่งสาธารณะและบริษัทที่ดำเนินการมีความกระตือรือร้นในการขยายระบบอัตโนมัติที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ที่ใช้และให้บริการเหล่านี้จริงๆ

ในแต่ละเมืองที่ทำการศึกษาพบว่า สหภาพแรงงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการขนส่งสาธารณะเพียงกลุ่มเดียวที่แสดงให้เห็นถึงความกังวลต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของคนงานสตรีที่กำลังได้รับผลกระทบจากระบบอัตโนมัติ การศึกษานี้แสดงตัวอย่างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลในการโต้แย้งกับกระบวนการนี้และสรุปปัจจัยเชิงโครงสร้างและสังคมและการเมืองที่ขัดขวางไม่ให้สตรีเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและปลอดภัย ตลอดจนการใช้สิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม



¹ การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมสำหรับคนงานขนส่งในเมือง, ปัญหาและประสบการณ์จากสหภาพแรงงานในเมืองของกลุ่มประเทศโลกใต้ ITF, มีนาคม 2022. <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/just-transition-urban-transport-workers-0>

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้สรุปด้วยรายการข้อเสนอแนะสำหรับสหภาพแรงงานเพื่อพัฒนาความเท่าเทียมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของสตรี และเทคโนโลยีอัตโนมัติในการขนส่งสาธารณะ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำเสนอเป็นสองส่วน

ข้อเสนอแนะชุดแรกสรุปแนวทางการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมทางเพศสำหรับกิจกรรมสหภาพแรงงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและปลอดภัยของผู้หญิง ข้อเสนอเหล่านี้สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิจัยโดยมุ่งเน้นไปที่การรื้อรูปแบบของการแบ่งแยกอาชีพที่อยู่ภายใต้ “ความไม่เท่าเทียมกัน” ที่พบในกรณีศึกษาทั้ง 4 แห่ง ความเชื่อและทัศนคติเหมารวมที่ว่างงานบางอย่างเหมาะสมสำหรับคนบางกลุ่มนั้นไม่สามารถตอบสนองสงสัยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อเพศใดเพศหนึ่ง หรือเพศสภาพใดเพศสภาพหนึ่ง และถึงเวลาแล้วที่สหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เคยถูกผู้ชายครอบงำในอดีต

ข้อเสนอแนะชุดที่สองกล่าวถึงความจำเป็นในการใช้แนวทางความเท่าเทียมทางเพศเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมและในสถานที่ทำงาน รวมถึงการตอบสนองต่อการปรับโครงสร้างและการปรับโครงสร้างการทำงานที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นในระบบขนส่งสาธารณะ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานได้รับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เราเสนอให้รวมประเด็นด้านล่างไว้ในวาระการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้าง และให้ตัวแทนแรงงานสตรีมีส่วนร่วมโดยตรงในการเจรจา การมีส่วนร่วมโดยตรงของสตรีในการกำกับดูแลสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม และความเป็นผู้นำจะเป็นทั้งหนทางและนำไปสู่จุดสิ้นสุดของปัญหาความเท่าเทียมทางเพศ หากปราศจากเสียงของสตรีมีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ย การกระทำที่มีเจตนาดีจะมีประสิทธิภาพน้อยลงและอาจถูกชักนำให้เข้าใจผิดเป็นอื่น

สร้างความเข้มแข็งในการเข้าถึงการทำงานที่มีคุณค่าและปลอดภัยสำหรับสตรี

เรียกร้องให้นายจ้างรวบรวมและรายงานข้อมูลกำลังแรงงานซึ่งแยกตามเพศ อาชีพ และระดับ/อาวุโส ในการจ้างงานโดยตรงและจ้างเหมาช่วง เพื่อติดตามความคืบหน้าสู่ความเท่าเทียมทางเพศ

รวบรวมสถิติสมาชิกสหภาพแรงงานแบบแยกตามเพศ พร้อมด้วยข้อมูลมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานและระดับ/ความอาวุโสของสมาชิก เพื่อติดตามความคืบหน้าสู่ความเท่าเทียมทางเพศโดยนายจ้าง (รวมถึงผ่านการรับเหมาช่วง) และในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

จัดระเบียบแรงงานสตรีเชิงรุกในอาชีพและงานที่พวกเธอทำอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงงานรับเหมาช่วงและงานที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งในเศรษฐกิจนอกระบบ เจรจาและรณรงค์ให้นางงานเหล่านี้เข้าสู่การจ้างงานโดยตรง

เรียกร้องการสรรหาบุคลากรแบบกำหนดเป้าหมายซึ่งดึงดูดผู้หญิงให้เข้ามาทำงานที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ และรับประกันว่าพวกเขาจะมีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นกลางและยุติธรรมโดยไม่แบ่งแยกเพศ

เรียกร้องให้นายจ้างดำเนินการเชิงบวกเพื่อรักษาคนงานสตรีควบคู่ไปกับการจัดหางานแบบกำหนดเป้าหมายโดยใช้ข้อตกลง ITF/UITP ในการส่งเสริมการจ้างงานสตรีในระบบขนส่งสาธารณะเป็นกรอบการทำงาน อย่างน้อยที่สุดควรรวมถึงการใช้ภาษาและบทบัญญัติของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190 เพื่อเจรจามาตรการเพื่อยุติความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอเหมาะสมสำหรับคนงานหญิงและชาย และการเจรจาเพื่อจัดตั้งในเรื่องการทำงานที่ช่วยให้คนงานสามารถรักษาสมดุลของค่าจ้างด้วยการทำงานตามความรับผิดชอบ

เรียกร้องหรือเสริมโครงการฝึกอบรมที่สนับสนุนสตรีให้เข้าถึงและก้าวหน้าในการทำงานที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ จัดลำดับความสำคัญรวมถึงการฝึกงานที่มีคุณภาพและการฝึกอบรมทักษะสำหรับคนงานสตรีเยาวชน และการฝึกอบรมซ้ำสำหรับคนงานสตรีที่กำลังเผชิญกับความซ้ำซ้อนของหน้าที่เนื่องจากการปรับโครงสร้างสถานที่ทำงาน

ตรวจสอบให้แน่ใจว่าความก้าวหน้าในอาชีพได้รับการตัดสินใจผ่านกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นกลางทางเพศ ซึ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อคนงานที่มีความรับผิดชอบหลักหรือต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวแต่เพียงผู้เดียว

จัดโปรแกรมการศึกษาและการสร้างความตระหนักรู้เชิงรุกร่วมกับสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อขจัดทัศนคติเหมารวมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ตามเพศ และสร้างความเข้าใจในแนวทางที่เท่าเทียมต่อความเท่าเทียมทางเพศ

เป็นผู้นำหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายแรงงานสตรีเพื่อให้สมาชิกสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเลือกปฏิบัติร่วมกัน จัดสรรทรัพยากรให้กับเครือข่ายนี้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและรวมถึงมีตัวแทนในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองโดยรวม

เรียกร้องข้อกำหนดตามสัญญาที่มีผลผูกพันเพื่อให้แน่ใจว่าจะมีการเคารพสิทธิแรงงาน เพื่อสร้างงานที่มีคุณค่าและปลอดภัย และเพื่อกำหนดให้ต้องมีการตรวจสอบ มีมาตรการ และการรายงานความเท่าเทียมทางเพศ:

- ในสัญญาของรัฐบาลที่ควบคุมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPP)
- ในสัญญาภาครัฐและเอกชนสำหรับบริการและการทำงานที่จ้างงานเอาท์ซอร์ส

การเปลี่ยนผ่านในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศและการใช้เทคโนโลยีที่มากขึ้น

บูรณาการมาตรการความเท่าเทียมทางเพศเชิงรุกในการเจรจาและการรณรงค์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านทางอุตสาหกรรมหรือสถานที่ทำงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เว้นเสียแต่ว่าการเปลี่ยนแปลงจะได้รับการจัดการเพื่อรื้อกระบวนการเลือกปฏิบัติและการกีดกันที่มีอยู่อย่างเข้มข้น ไมเช่นนั้นก็อาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกันที่หนักยิ่งขึ้น

เรียกร้องให้นายจ้างดำเนินการประเมินผลกระทบด้านแรงงานและเพศเมื่อมีการเสนอการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือการดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรและการปรับโครงสร้างการทำงานด้วยเหตุผลอื่น

เรียกร้องให้ขจัดกลไกการย้ายสถานที่ทำงานและนโยบายเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างงานครอบคลุมอาชีพ ระดับชั้น และนายจ้างรับเหมาช่วงที่มีคนงานสตรีกระจุกตัวอยู่

ในสถานการณ์ที่คนงานสตรีได้รับผลกระทบทางลบจากกระบวนการเปลี่ยนผ่านและการปรับโครงสร้างใหม่ ให้เจรจาเพื่อจัดการฝึกอบรมและย้ายเข้าทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันหรือดีกว่า สภาพการทำงานดีกว่า และมีความมั่นคงของงาน รวมถึงการเข้าสู่อาชีพที่ผู้ชายครอบงำ ในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นใหม่ให้พิจารณาจัดการฝึกอบรมที่นำโดยสหภาพแรงงานเพื่อช่วยเหลือให้คนงานเหล่านี้ยังสามารถทำงานต่อไปได้หรือเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและปลอดภัย

สร้างพันธมิตรกับกลุ่มที่เป็นตัวแทนของผู้โดยสารแสวงหามุมมองของผู้โดยสารในเชิงรุกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และขยายเสียงของผู้โดยสารที่ร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการลูกค้าที่ลดลงซึ่งเชื่อมโยงกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น ผ่านทางโพสต์บนโซเชียลมีเดีย พิจารณาความต้องการและลำดับความสำคัญที่แตกต่างกันของผู้โดยสารกลุ่มต่างๆ โดยเน้นไปที่ผู้โดยสารสตรีและกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ความความปลอดภัยในการให้บริการ ความครอบคลุม และคุณภาพในการให้บริการลดลงเมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ การปรับโครงสร้างการทำงานและการปรับโครงสร้างงานจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจอย่างครบถ้วนเกี่ยวกับบริการที่มอบให้แก่ผู้โดยสารก่อนการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ จึงมีความต้องการหรือดำเนินการโดยตรงในการประเมินหน้าที่และลักษณะงานที่ไม่มีอคติทางเพศสำหรับทุกตำแหน่งที่ต้องการให้พนักงานอยู่ในสถานและอาคารผู้โดยสาร โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด เครื่องมือที่มีประโยชน์ที่สามารถนำมาใช้ในงานนี้ เช่น คู่มือเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงที่เท่าเทียม² ของ ILO และคำแนะนำขั้นตอนการประเมินงานที่มีความเป็นกลางในประเด็นหญิงชาย³ เครื่องมือประเมินเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการเจรจา

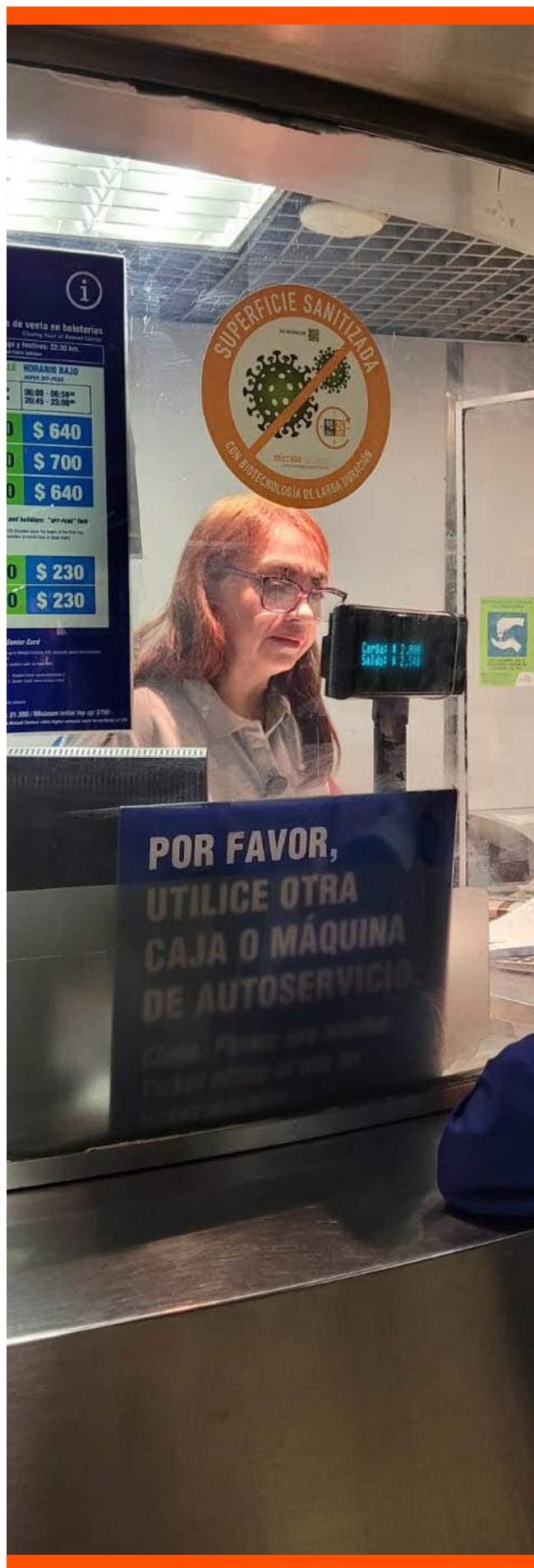
เจรจาต่อต้านการตัดฟังก์ชันงานทุกรูปแบบ โดยที่นายจ้างยกเลิกฟังก์ชันการบริการลูกค้าและความรับผิดชอบที่พนักงานในตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติเนื่องจากการอยู่ที่สถานีและอาคารผู้โดยสาร - ตัวอย่างเช่น การให้ข้อมูล ตารางเวลา หรือข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการเดินทางที่มีการชำระเงินแบบไร้เงินสด

เมื่อเจรจาการปรับโครงสร้างงานและการปรับโครงสร้างองค์กรให้ทำการสำรวจคนงานที่ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงความปลอดภัยในการให้บริการ การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง หรือคุณภาพ และเจรจาเพื่อให้งานเหล่านี้รวมอยู่ในรายละเอียดงานใหม่อย่างเป็นทางการ

² ค่าจ้างที่เท่าเทียม คู่มือแนะนำเบื้องต้น มาร์ติน โอเอลซ์, ชวนา ออลนีย์, มานูเอลา โทเม. ILO, เจนีวา, 2013

³ การส่งเสริมความเสมอภาค: การประเมินงานที่ไม่แบ่งแยกเพศเพื่อค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน: คำแนะนำแบบเป็นขั้นตอน, ILO, เจนีวา, 2008.

การดำเนินการเชิงรุกของ
สหภาพแรงงานเพื่อความเท่า
เทียมทางเพศมีศักยภาพที่จะ
มีบทบาทสำคัญในการยุติการ
เลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศสภาพ
ในที่ทำงานและในระบบเศรษฐกิจ
เนื่องจากระบบอัตโนมัติและการ
จำหน่ายตัวแบบไร้เงินสด ซึ่งเป็น
เทคโนโลยีที่เป็นจุดเริ่มต้นของ
เส้นโค้งอุตสาหกรรม 4.0 ส่งผล
กระทบต่อความไม่เท่าเทียมใน
ระบบขนส่งสาธารณะทั่วโลก จึง
เป็นที่ชัดเจนว่าความจำเป็นใน
การดำเนินการดังกล่าวรอช้าไป
กว่านี้ไม่ได้แล้ว



WWW.ITFGLOBAL.ORG

พวกเราขับเคลื่อนโลก



สหพันธ์แรงงานขนส่ง
ระหว่างประเทศ

49-60 BOROUGH ROAD
LONDON SE11DR
+44 (0)20 7403 2733