



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

ЖЕНЩИНЫ
ДВИЖУЩИЕ МИР

Д-р Тесса Райт

ВОЗДЕЙСТВИЕ
БУДУЩЕГО СФЕРЫ
ТРУДА НА ЖЕНЩИН-
РАБОТНИКОВ
ОБЩЕСТВЕННОГО
ТРАНСПОРТА
ОСНОВНЫЕ
ПОЛОЖЕНИЯ



ОБ АВТОРЕ

Д-р Тесса Райт является доцентом кафедры управления человеческими ресурсами Центра исследований в области равенства и разнообразия, Школа бизнеса и менеджмента при Лондонском университете королевы Марии. Она исследовала и много писала о теме равенства на рабочем месте, уделяя особое внимание гендерным аспектам, сексуальным отношениям и интерсекциональности (теории пересечения дискриминаций), особенно в секторах и профессиях, где доминируют мужчины, включая пожарную службу, строительство и транспорт. Ее интересуют меры по преодолению гендерного неравенства на рабочем месте, включая действия профсоюзов и использование закупок товаров и услуг для государственного сектора. Она является автором книги *«Гендерные и сексуальные отношения в профессиях, где доминируют мужчины: женщины, работающие в строительном и транспортном секторах»* (2016 г.), опубликованной издательством Palgrave Macmillan, а также соредактором - совместно с Хейзел Конли - *«Справочника Говера о дискриминации на рабочем месте»* (2011 г.).

Сентябрь 2018 г.

ВЫРАЖЕНИЯ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Этот доклад был подготовлен по заказу Международной федерации транспортников (МФТ); автор получал ценную помощь и комментарии от Клэр Кларк, заместителя руководителя отдела женщин-транспортников МФТ и сотрудника по вопросам гендерного равенства, и Джоди Эванс, сотрудника отдела женщин-транспортников МФТ, занимающегося вопросами гендерного равенства, при участии Виктора Фигероа Кларка, оперативного аналитика МФТ. Исследования в пяти городах были проведены следующими аналитиками: Хемфатсорн Танапаттаманан (Бангкок); Даниэла Гомес и Марина Москосо, Деспасио (Богота); Роб Рис и Сандра Ван Никерк, Наледи (Кейптаун); Патриция Роблес Мунис (Мехико); и Энн Камау, университет Найроби.

Исследованию также в значительной степени способствовали женщины, участвовавшие в научно-исследовательском семинаре в Боготе со стороны профсоюзов SNTT и SintraRecaudo (Колумбия); MWU, PUTON, TAWU и RAWU (Кения); ATM (Мексика) и SRUT и SEETU (Таиланд), а также региональные представители МФТ: Анна Каруме из Африки, Су-ангкана Тунгворачет из Азии и Андреа Приватти из Латинской Америки.

Исследование было бы невозможным без желания участвовать в интервью работников-женщин и представителей профсоюзов, работодателей и организаций гражданского общества в каждом из пяти городов, за что им всем большое спасибо.

#OurPublicTransport

МФТ инициировала свою программу «Наш общественный транспорт» в 2016 году с целью проведения кампании за системы общественного транспорта, которые отвечали бы потребностям большинства населения, трудящихся и окружающей среды. Общая цель программы заключается в координации мероприятий, действий и проектов, направленных на укрепление влияния и потенциала профсоюзов для создания альтернативной модели общественного транспорта, основанной на государственной собственности, государственных инвестициях, новых рабочих местах и занятости, обусловленных изменяющимся климатом, а также организационных правах для транспортников, объединенных в сильные профсоюзы.

Комитет женщин-транспортников МФТ решил сделать эту кампанию основным столпом программы действий женщин МФТ. Гендерные проблемы, а также участие и лидерство женщин интегрированы во все аспекты настоящей программы.

www.ourpublictransport.org

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ

ПРЕДЫСТОРИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Работники общественного транспорта, уже в значительной степени подверженные влиянию неолиберальной политики, угрожающей условиям занятости, сталкиваются с важными переменами, связанными с внедрением новых технологий, имеющими потенциал для дальнейшего преобразования существующих в настоящее время форм производства работ, управления и организации труда. Настоящий доклад был заказан Международной федерацией транспортников (МФТ) для обеспечения того, чтобы потребности и проблемы женщин, занятых в общественном транспорте, учитывались при обсуждении будущего сферы труда в секторе общественного транспорта. Слишком часто женщины рассматриваются в первую очередь как пользователи общественного транспорта, при этом мало внимания уделяется проблемам, с которыми сталкиваются многие из них, работая на различных должностях в секторе общественного транспорта во всем мире.

Гендерное разделение труда в сфере общественного транспорта означает, что женщины, как правило, сосредоточены на более низкооплачиваемых должностях, связанных с административными функциями и обслуживанием клиентов;

при этом лишь небольшое число женщин занимает более высокооплачиваемые должности водителей. Работы, выполняемые женщинами, могут быть особенно уязвимы перед автоматизацией. Тем не менее, существуют возможности и для новых форм труда, возникших в результате технологических преобразований, но при этом важно, чтобы женщины также получали доступ к обучению и навыкам, необходимым для использования таких возможностей трудоустройства.

Расширение инфраструктуры общественного транспорта в развивающихся странах может предложить возможности трудоустройства для женщин и мужчин, включая возможность перехода от нестандартных или неформальных форм труда к формальной занятости. Однако часто профсоюзы в недостаточной степени вовлечены в консультации по вопросам дальнейшего развития общественного транспорта; кроме того, некоторые широко используемые системы, такие как скоростной автобусный транспорт (BRT), привязаны к конкретным бизнес-моделям государственно-частного партнерства, которые не всегда способствуют осуществлению трудовых прав и обеспечению достойных условий труда. Поэтому настоящее исследование сосредоточено на

пяти городах, которые внедряют новую форму системы общественного транспорта или расширяют существующий вид транспорта, что имеет серьезные последствия для занятости женщин. Вот эти пять городов:

- Бангкок, Таиланд (расширение системы легкого метро и метрополитена);
- Богота, Колумбия (BRT введен в эксплуатацию в 2000 г.);
- Кейптаун, Южная Африка (BRT введен в эксплуатацию в 2010 г.);
- Мехико, Мексика (запланирован коридор для автобусов с электрическим приводом);
- Найроби, Кения (первый участок BRT открывается в 2018 г.).

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сбор данных проводился в каждом из пяти городов приглашенными МФТ аналитиками в тесном сотрудничестве с Женским отделом МФТ и автором доклада, а также при дополнительной поддержке со стороны региональных должностных лиц МФТ. Методы сбора первичных данных включали в себя обзор документальных свидетельств и 164 личных и телефонных интервью с женщинами-работниками общественного транспорта, представителями профсоюзов, работодателями транспортного сектора, общественными организациями и НПО, а также политическим руководством и местными политиками.

В ходе исследовательского процесса был проведен совместный семинар в Боготе, организованный МФТ и Фондом им. Ф. Эберта, в котором приняли участие все исследователи, а также представители профсоюзов из городов, представленных в докладе, штаб-квартиры МФТ и регионов. Это позволило серьезно обсудить первоначальные результаты исследования в пяти городах с участием представителей профсоюзов, рассказавших о полученных результатах и о своем опыте организационной работы и проведения кампаний за права женщин в секторе общественного транспорта. После семинара исследователи в каждом городе подготовили доклад, обобщающий результаты их документального анализа и работы на местах.

ТРУД ЖЕНЩИН В СЕКТОРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА

Исследование подтвердило, что женщины по-прежнему сталкиваются с гендерной сегрегацией в секторе общественного транспорта, концентрируясь больше на низкооплачиваемых, а в некоторых случаях на нестандартных или неформальных рабочих местах. Однако произошли и некоторые изменения: все больше женщин стали устраиваться на работу в секторе общественного транспорта в Мехико и в Южной Африке. Женщинам также стало предоставляться больше возможностей для трудоустройства в сферах, где преобладают мужчины, в том числе на должности водителей, в новых формах транспортных систем, таких как BRT и расширяющиеся системы метрополитена. Женщин также привлекает гибкость, которую может предложить работа водителем в платформенных службах такси, хотя имеются проблемы с равным доступом и достойным трудом, включая статус занятости.

Несмотря на это сохраняются гендерные стереотипы, выражающиеся в негативном отношении к способности женщин работать водителями или их пригодности для работы в общественном транспорте, а на практике в различиях в статусе и условиях работы, выполняемой женщинами и мужчинами. С другой стороны, некоторые считают водителей-женщин менее безрассудными и более безопасными, чем мужчины, а также более склонными к вежливости по отношению к пассажирам. Увеличение числа водителей-женщин также рассматривалось как решение проблемы безопасности пассажиров-женщин. Например, в Мехико автобусные маршруты Atenea предоставляют водителям-женщинам для перевозки пассажиров-женщин, в то время как Laudrive является платформенной службой такси, в которой пассажиров-женщин обслуживают водители-женщины.

Во всех городах женщины-транспортники сталкивались с насилием и сексуальными домогательствами со стороны коллег-мужчин и пассажиров; при этом, согласно высказываниям наемных работников, работодатели и власти не принимали достаточных мер в ответ на насилие со стороны пассажиров. Сексуальные домогательства также широко распространены в отношении пассажиров-женщин; принимались меры для

« В официальный выходной день я приехала на полчаса позже, потому что в тот день не было такси, и в отношении меня начали процесс вынесения дисциплинарного взыскания. Теперь мне приходится ездить на велосипеде в 3 часа ночи по городу, где тебя могут убить за мобильный телефон. Я должна ехать и рисковать своей жизнью, чтобы попытаться быстро добраться до работы. »

Женщина, сотрудник Reaudo Bogota S.A.S

решения этой проблемы на местном уровне штатов в Боготе и Мехико, а также профсоюзами совместно с организациями гражданского общества в Кейптауне и Найроби.

Рабочее время и сменная работа способствовали опасениям женщин по поводу безопасности и ограничивали их трудоустройство на определенные рабочие места или определенное время, например, водителем автобуса в вечернюю смену или водителем в платформенной службе такси в ночное время, упуская таким образом более выгодные часы. Женщины, занимающиеся обслуживанием клиентов и торговлей, также работали в утренние и вечерние смены; но им реже, чем водителям, работодатель предоставлял безопасный транспорт на работу и с работы.

Доступ к туалетам и достаточное время отдыха остаются постоянными проблемами для работников общественного транспорта, создавая особые трудности для женщин. Несколько интервьюируемых, работающих водителями и стационарными работниками, сообщали о нехватке туалетов, пользовании в некоторых случаях тем же туалетом, что и пассажиры, часто с недостаточным временем отдыха для пользования туалетом. Считается, что в некоторых случаях отсутствие туалетов способствовало возникновению таких заболеваний, как цистит.

ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Некоторые технологические инновации, такие как автоматы по продаже проездных билетов, привели к потере рабочих мест, в первую очередь среди неформальных работников. Однако там, где работники, пострадавшие в результате автоматизации, были объединены в профсоюзы, договоры о перераспределении трудовых ресурсов означали, что, например, продавцы билетов были переведены на офисные должности или на работу в качестве вспомогательного персонала по обслуживанию билетных автоматов, что в некоторых случаях приводило к улучшению условий труда.

Дальнейшая автоматизация продажи билетов и сбора с пассажиров денег за проезд возможна во всех городах, хотя прогресс с дальнейшей реализацией был ограничен технологическими, деловыми и политическими трудностями. Интервью с работницами, занимающимися продажей билетов и обслуживанием клиентов, выявили, что пассажиры больше предпочитают человеческое общение, чем услуги автоматов, которые зачастую медленнее работают или хуже функционируют. Действительно, неэффективные автоматы, вызывающие неудовлетворение у пассажиров, могут способствовать насилию в отношении персонала.

Возможности для обучения имеют большое значение для обеспечения того, чтобы женщины получали доступ к новым рабочим местам при внедрении или модернизации транспортной инфраструктуры, в том числе обучение для получения водительских прав или управления новыми технологическими системами. В некоторых примерах, таких как BRT в Кейптауне, программы ученичества или спонсируемого обучения использовались для обучения женщин с целью получения водительских прав и увеличения их числа среди водителей автобусов.

Хотя для работающих женщин могут быть потенциальные выгоды от внедрения систем BRT, модель финансирования, в соответствии с которой происходит их эксплуатация, предусматривает государственно-частное партнерство, наличие конкуренции между компаниями, эксплуатирующими автотранспортные средства, и отделение контроля и

регулирования со стороны местных органов власти от функционирования служб. Как правило, это приводит к ослаблению мониторинга условий труда в каждой действующей компании, а в некоторых случаях приводило к ухудшению условий труда водителей по сравнению с предыдущими профсоюзными договорами. Таким образом, женщины могут приходиться на новые рабочие места водителей на худших условиях, чем ранее.

ПЛАТФОРМЕННЫЙ ТРУД В ГОРОДСКОМ ТРАНСПОРТЕ

Таксомоторные фирмы, предоставляющие услуги с посадкой пассажиров, все больше распространяются в большинстве городов, в которых проводится настоящее исследование, хотя Uber свернула свою деятельность в Таиланде в 2018 году после заявления правительства о том, что платформенные службы такси не зарегистрированы должным образом в Таиланде. Правовое положение операторов платформ является противоречивым в Боготе, где платформа существует легально, но водители, использующие эту платформу, работают вне режима регулирования. Это является препятствием для водителей-женщин, которые не могут оформить жалобы или обратиться за помощью в полицию в случае опасности, исходящей от пассажиров. Нерегулируемый характер этих услуг также затрудняет профсоюзам ведение оргработы среди платформенных водителей.

Исследование подтверждает утверждения о том, что работа водителем платформенных такси может предоставлять гибкие возможности трудоустройства женщин, позволяя им сочетать

работу с другими обязательствами, такими как семейные обязанности или учеба. Однако эти преимущества могут быть более доступны для женщин, которые не полагаются на эту работу как на единственный источник семейного дохода, или для тех, кто имеют собственное транспортное средство. Таким образом, для менее обеспеченных женщин, которым приходится платить другим за транспортное средство или которым нужно работать очень много времени, чтобы получить достаточный доход - особенно в городах с высокой конкуренцией со стороны многоплатформенных компаний и понижительным давлением на зарплату - потенциал для эксплуатации остается очень велик.

Риск насилия и сексуального домогательства может быть сдерживающим фактором для водителей-женщин, в результате чего женщины, как правило, избегают работать в определенных районах и в ночное время, теряя некоторые из самых прибыльных работ. Технологии можно использовать для предупреждения водителей-женщин об опасных клиентах или, в некоторых случаях, для обращения за помощью к другим водителям; еще многое может быть сделано для разработки согласованных, широко доступных приложений или систем с целью обеспечения того, чтобы водители были уверены в том, что им будет немедленно оказана помощь в случае опасности.

ПРОФСОЮЗНЫЕ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН, РАБОТАЮЩИХ В СЕКТОРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА

Все больше женщин, работающих на общественном транспорте, объединяются в свои профсоюзы для защиты рабочих мест и улучшения условий труда; женщины занимают руководящие должности, предпринимается видимые усилия для решения гендерных проблем. Например, SintraRecaudo в Боготе вел успешную оргработу среди работников, занимающихся продажей билетов для системы BRT, решая их проблемы, касающиеся условий труда, безопасности и потери рабочих мест. Как неформальные водители мини-

« Общественный транспорт не удобен для работающих женщин и пользователей; как пассажиры, так и работники подвергаются преследованиям. »

Мужчина, представитель профсоюза, Найроби

автобусов, так и работники платформенных такси вступили в PUTON в Найроби. Женщины сыграли заметную роль в сопротивлении свертыванию деятельности Uber после участия в профсоюзном собрании, в привлечении платформенных работников в профсоюз PUTON; а также в переговорах с правительством и другими заинтересованными сторонами с целью решения проблем, касающихся контроля над ценами, условий занятости и безопасности.

Профсоюзные активисты из числа женщин также успешно сотрудничали с активистами и пассажирами из общин, например, в рамках кампании в отношении АТМ в Мехико за спасение троллейбусного сообщения, подчеркивая их популярность среди пользователей. Кроме того, профсоюзы устанавливали связи с НПО в ходе кампаний против сексуальных домогательств в Кейптауне и в Найроби, открывая дополнительный потенциал для альянсов с общественными организациями и пассажирами, для укрепления профсоюзных кампаний по вопросам, затрагивающим как женщин, работающих в общественном транспорте, так и пассажиров, на благо обеих групп.

У профсоюзов имеются значительные трудности в проведении оргработы среди платформенных работников, учитывая индивидуализированный и нестандартный характер их занятости. Тем не менее, в докладе приведены примеры успешной организационной работы в Кейптауне и Найроби, где платформенные работники вступали или тесно сотрудничали с существующими профсоюзами работников общественного транспорта. Например, водители в Кейптауне создали свою собственную ассоциацию - Uber Drivers Guild. SATAWU оказывал поддержку водителям в оспаривании в суде их правового статуса как самозанятых; это дело было проиграно по техническим причинам, но является важным примером коллективной организации в этом секторе. Вполне вероятно, что правовая основа самозанятости среди платформенных работников будет по-прежнему оспариваться в других городах при поддержке профсоюзов.

В некоторых случаях профсоюзы до сих пор недостаточно делают для того, чтобы привлекать в свои ряды или защищать женщин-работников общественного транспорта; некоторые респонденты считают, что профсоюзы не воспринимают серьезно, когда им сообщают о случаях

« Я веду себя как джентльмен со своей женой, дочерью и даже с девушками на улице, но на маршруте, по которому я езжу... женщины знают, какова мужская среда, даже если они хотят здесь работать ... Поведение должен изменить не я ... они хотели работать здесь, они не похожи на других женщин. Я знаю, что они женщины, но не такие, как другие, понимаете? Если они этого хотят, пусть приходят и работают. »

Мужчина, водитель троллейбуса, Мехико

сексуального домогательства, сдерживая таким образом вступление женщин в профсоюз. Профсоюзные стратегии борьбы с сексуальными домогательствами и насилием в отношении работников-женщин нуждаются в дальнейшем развитии, широком освещении и достаточной реализации, чтобы они могли убедить женщин-транспортников. Были приведены несколько частных примеров профсоюзной учебы и повышения степени осведомленности по проблемам домогательства и дискриминации по признаку пола.

В настоящем исследовании принимали участие несколько женщин из числа профсоюзных лидеров и активистов, подчеркивая тем самым то, что там, где женщины занимают руководящие должности в профсоюзе, проблемы, с которыми сталкиваются женщины-транспортники, выходят на первый план и более эффективно решаются профсоюзом. Заметность женщин-лидеров также способствует привлечению в профсоюзы женщин, работающих в секторе общественного транспорта, о чем свидетельствует пример SintraRecaudo в Боготе.

« У меня нет кровати в поезде, чтобы можно было отдохнуть. Мне приходится спать возле туалета, используя простыню в качестве занавеса, чтобы отгородиться от пассажиров. »

Проводница, Бангкок

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Проведение кампании, направленной на обеспечение того, чтобы профсоюзы были ключевыми заинтересованными сторонами в ходе консультаций по вопросам, касающимся всей новой инфраструктуры общественного транспорта и расширения существующих систем с самых ранних этапов их обсуждения, чтобы учитывались гендерные последствия, а также чтобы проводилась оценка гендерного воздействия и принимались соответствующие меры.
- Проведение кампании, направленной на обеспечение того, чтобы профсоюзы были ключевыми заинтересованными сторонами в ходе консультаций по вопросам, касающимся всех новых технологических разработок в общественном транспорте - включая платформенный труд - с самых ранних этапов их обсуждения, чтобы учитывались гендерные последствия, а также чтобы проводилась оценка гендерного воздействия и принимались соответствующие меры.
- Обсуждение возможности включения в контракты между управляющими организациями BRT и эксплуатационными компаниями условий, касающихся достойного труда и трудовых прав, таких как минимальная заработная плата, продолжительность рабочего времени, бытовые условия, включая меры по обеспечению гендерного равенства, такие как политика в отношении сексуальных домогательств, а также возможности продвижения по службе и обучения.
- Проведение кампании за достижение того, чтобы инфраструктура общественного транспорта предусматривала адекватные бытовые условия для работников и пассажиров, такие как туалеты и обеспечение чистой питьевой водой.
- Обеспечение того, чтобы соглашения о переезде и руководящие принципы реструктуризации рабочих мест также охватывали работы, в основном выполняемые женщинами, такие как продажа билетов, а не только водителей.
- Подчеркивание фактов, подтверждающих, что пассажиры больше предпочитают взаимодействие с человеком, чем с машинами, а также рекомендаций инспекции общественного транспорта и организаций, осуществляющих мониторинг (например, Veeduria в Боготе) о необходимости большего числа работников, занимающихся проверкой билетов у пассажиров и обслуживанием клиентов, а также об угрозах для безопасности пассажиров, связанных с сокращением персонала (ссылка на работу по предотвращению сексуальных домогательств в отношении пассажирок-женщин).
- Обсуждение возможностей продвижения по службе, обучения и переподготовки для поддержки трудоустройства женщин всех возрастов на более высокооплачиваемую работу, например, водителями, на руководящие и управленческие должности, а также на рабочие места, создаваемые новыми технологиями
- Обсуждение продолжительности рабочего времени и графиков работы, которые учитывали бы семейные обязанности женщин и мужчин, а также решали проблему рисков, возникающих при работе в ранние и поздние смены, например, путем предоставления транспорта для проезда на работу и с работы.
- Осуществление политики и процедур для борьбы с сексуальными домогательствами, совершаемыми членами профсоюза; пропаганда этой политики среди членов профсоюза и женщин-транспортников, которые не

являются членами; ознакомление членов с этой политикой и обучение представителей профсоюзов тому, как вести дела, связанные с сексуальным домогательством.

- Развитие совместно с работодателями кампаний для решения проблемы насилия со стороны пассажиров, связывая обеспечение безопасных условий как для пассажиров, так и для женского персонала; создавать коалиции с НПО, проводящими кампании за прекращение гендерного насилия и/или за более безопасный общественный транспорт.
- Укрепление лидерства женщин в профсоюзах с помощью женских структур, сетей и обучения, которые развивают потенциал профсоюзных активистов из числа женщин проявлять активность и играть руководящие роли.
- Кампания в отношении политики, направленной на решение проблемы технологий и гендерного неравенства - на уровне предприятий, на государственном уровне и в сфере регулирования, включая использование возможностей, связанных с целями в области устойчивого развития ООН, а также обеспечение того, чтобы такие обсуждения явно включали темы трудовых прав и гендерного неравенства.

О МФТ

Международная федерация транспортников (МФТ) - это демократическая, руководимая членскими организациями глобальная федерация, объединяющая в своих рядах 670 профсоюзов в 147 странах, представляющих интересы 19,7 миллионов женщин и мужчин, работающих во всех транспортных секторах. МФТ активно проводит кампании за права, равенство и справедливость для работников транспорта.

Женский отдел МФТ работает с Комитетом женщин-транспортников МФТ, оказывая поддержку членским организациям МФТ в оргработе и мобилизации большего числа женщин-транспортников, а также в максимизации нашего глобального влияния и значения работы транспортников. Наша цель состоит в том, чтобы их коллективный голос был лучше слышен в борьбе за достижение лучших условий труда для женщин-транспортников во всем мире. К ключевым проблемам относятся профессиональная сегрегация по признаку пола, доступ к достойной зарплате и достойному труду, а также право на работу, свободную от насилия, сексуального домогательства и сексуального принуждения.

www.itfglobal.org

О ФОНДЕ ИМ. Ф. ЭБЕРТА

Фонд им. Фридриха Эберта является старейшим политическим фондом в Германии с богатыми социал-демократическими традициями, восходящими к его основанию в 1925 г. Фонд обязан своим созданием и миссией политическому наследию своего тезки Фридриха Эберта, первого демократически избранного президента Германии. Деятельность нашего политического фонда сосредоточена на основных идеях и ценностях социал-демократии - свободе, справедливости и солидарности. Это связывает нас с социал-демократией и свободными профсоюзами. Как некоммерческая организация мы организуем нашу работу автономно и независимо.

www.fes-london.org



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

