

การประชุมสหภาพกลุ่มการโรงแรมและการท่องเที่ยว โดยไอยูเอฟ เอเชีย/แปซิฟิก

วันที่ 21-22 กันยายน 2563

เอาชนะวิกฤต COVID-19:

จัดตั้งเพื่อการฟื้นฟูการท่องเที่ยวอย่างปลอดภัย มั่นคง
และยั่งยืน



1. เผชิญหน้ากับวิกฤต COVID-19

ในช่วงเก้าเดือนที่ผ่านมาการระบาดของโควิด -19 ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อสุขภาพการดำรงชีวิต ค่าจ้างและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในโรงแรมและการท่องเที่ยว เกิดข้อจำกัดในการเดินทางระหว่างประเทศ การปิดชายแดนและการปิดเมืองทำให้การท่องเที่ยวจากต่างประเทศและในประเทศลดลงอย่างมาก

ILO คาดการณ์ว่าในเดือนเมษายน 2563 แรงงานการท่องเที่ยวกว่า 15.3 ล้านคนใน 14 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกอาจตกงาน แต่สถานการณ์เลวร้ายลงอย่างรวดเร็วแรงงานการท่องเที่ยวในภูมิภาคกว่า 48 ล้านคนตกงานในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2020 ในประเทศเช่น ประเทศไทย แรงงานการท่องเที่ยวกว่า 81% ตกงานและหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวเพิ่งประกาศว่าจะมีคนงานท่องเที่ยวอีก 100,000 คนตกงาน ในเดือนกันยายน

ในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2563 สมาชิกในกลุ่มโรงแรมและรีสอร์ทของไอยูเอฟมีอัตราการเข้าพักลดลงเนื่องจากการจองแบบกลุ่มจากต่างประเทศต้องยกเลิกไปที่ละรายการ ในเดือนมีนาคมและเมษายนเนื่องจากอัตราการเข้าพักลดลงต่ำกว่า 15% และกิจกรรมสำคัญในภูมิภาครวมถึงโอลิมปิกที่โตเกียวก็ถูกเลื่อนออกไป

ตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนกรกฎาคม สมาชิกของเราพยายามที่จะรักษาตำแหน่งงานไว้เนื่องจากไม่มีแขกจองเข้าพักที่โรงแรมเลยอีกทั้งโรงแรมและรีสอร์ทก็ปิดให้บริการชั่วคราว พนักงานส่วนใหญ่ถูกส่งกลับบ้านเพื่อใช้วันลาป่วยแบบได้ค่าจ้างที่เหลืออยู่และวันลาป่วยแบบได้ค่าจ้าง จากนั้นพนักงานก็ตกอยู่ในสถานะ "ไม่ทำงาน ไม่จ่ายค่าแรง" ในขณะที่พนักงานส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง สภาพแรงงานของเราประสบความสำเร็จในหลายประเทศเพื่อที่จะเจรจาจ่ายค่าแรง 50% ถึง 75% ของค่าจ้างขั้นพื้นฐานและได้รับการจ่ายเต็มจำนวนในบางกรณี

แต่ที่สหภาพของ Courtyard by Marriott ในบันดุง ประเทศอินโดนีเซียแย้งว่า 50% ของเงินเดือนพื้นฐานเทียบเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายและไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมค่าครองชีพขั้นพื้นฐาน เครือโรงแรมระดับนานาชาติรายใหญ่เช่น Accor และ Marriott อนุญาตให้เจ้าของโรงแรมจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ หรือไม่จ่ายค่าจ้างเลย

โรงแรมที่ใหญ่ที่สุดในโลกสามารถมีส่วนร่วมในการต่อสู้เพื่อหยุดการแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้อย่างง่ายดายโดยการตรวจสอบให้แน่ใจว่าระหว่างที่โรงแรมปิดให้บริการพนักงานจะอยู่บ้านโดยได้รับการจ่ายเงินเต็มจำนวน แต่บริษัทเหล่านี้

กลับเลือกที่จะไม่ทำเช่นนั้น ปัจจุบันพนักงานโรงแรมตกอยู่ในกลุ่มยากลำบากต้องหางานทำทั่วไปตามท้องถนนในเศรษฐกิจนอกระบบ โดยรับงานอะไรก็ได้เพื่อที่จะได้มีเงินใช้ในชีวิตประจำวัน

โครงการรณรงค์เพื่อแม่บ้านโรงแรม (GHC) ของประเทศฟิลิปปินส์พบว่าแม่บ้านจำนวนมากอยู่ในสถานะการจ้างงานที่ไม่มั่นคง(พนักงานสัญญาจ้าง) และไม่มีเงินพอซื้ออาหารหากไม่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน งานที่ไม่มั่นคงและได้ค่าแรงต่ำหมายความว่าชีวิตการทำงานนั้นมีความเสี่ยงก่อนวิกฤต COVID-19 อยู่แล้ว ในหลายประเทศสภาพแรงงานของไอยูเอพีเรียกร้องให้รัฐบาลช่วยเหลือทางการเงินสำหรับคนงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤต

วันนี้การต่อสู้หลักของเราคือการปกป้องรักษางานและทำให้แน่ใจว่าสมาชิกของเราสามารถกลับไปทำงานได้เมื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวฟื้นตัว

ในขณะที่บางประเทศเปิดให้มีการเดินทางอย่างจำกัดเพื่อธุรกิจภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีและการท่องเที่ยวในประเทศได้รับการฟื้นฟูในบางภูมิภาค แต่ส่วนใหญ่ยังคงปิดการท่องเที่ยว แม้แต่ผู้ที่วางแผนจะเปิดให้บริการอีกครั้ง เช่น มัลดีฟส์ ภูเก็ต และบาห์ลี ก็ปิดตัวอีกครั้งเมื่อมีรายงานผู้ป่วย COVID-19 รายใหม่

วิกฤตครั้งนี้จะยังคงดำเนินต่อไปจนถึงปลายปี 2563 ส่งผลร้ายแรง ต่อสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

2.ใหญ่เกินกว่าการท่องเที่ยว - ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อให้เข้าใจถึงวิกฤตนี้อย่างถ่องแท้ เราจำเป็นต้องระลึกถึงความสำคัญทางเศรษฐกิจของการท่องเที่ยวก่อนที่จะเกิดการระบาดใหญ่ของ COVID-19 จากข้อมูลของ องค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (UNWTO) ในปี 2562 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติ 1.5 พันล้านคนจากนักท่องเที่ยวในประเทศ 8.8 พันล้านคน การใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวต่างชาติสูงถึง 1.5 ล้านล้านเหรียญสหรัฐในปี 2562 และการท่องเที่ยวคิดเป็น 29% ของบริการการส่งออกทั่วโลกและ 7% ของการค้าทั่วโลก

ในปี 2562 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทั่วโลกมีการจ้างคนงานโดยตรงมากกว่า 300 ล้านคน รวมถึงคนงาน 144 ล้านคน ในด้านการบริการและอาหาร มากกว่าครึ่งเป็นผู้หญิง (โดยเฉลี่ยทั่วโลก 54%) และแรงงานการท่องเที่ยวในสัดส่วนที่สูงเป็นเยาวชน หากเรารวมการจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ภาคการท่องเที่ยวมีการจ้างคนทำงาน 1 ใน 10 คนทั่วโลก

ขณะนี้ UNWTO ประเมินว่างานท่องเที่ยวทั่วโลกกว่า 120 ล้านตำแหน่งตกอยู่ในความเสี่ยง แต่แรงงานจำนวนมากที่ไม่ได้ผ่านการจ้างงานโดยตรงในการท่องเที่ยวและแรงงานภาคนอกระบบก็จะโดนผลกระทบบ้าง

เนื่องจากการท่องเที่ยวระหว่างประเทศลดลงจาก 1.5 พันล้านเป็นน้อยกว่า 400 ล้านในปี 2563 การสูญเสียรายได้จากการส่งออก 1.2 ล้านล้านเหรียญสหรัฐจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอื่น ๆ ทั้งหมด (อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมการให้บริการด้านอาหาร อุตสาหกรรมการค้าปลีก อุตสาหกรรมการขนส่งและอุตสาหกรรมความบันเทิง) ที่

ขึ้นอยู่กับการทำงานที่เกี่ยวข้อง จากข้อมูลของการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา (UNCTAD) อาจนำไปสู่การสูญเสียทางเศรษฐกิจถึง 3.3 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ

ผลกระทบไม่ได้มีเพียงแต่ด้านสังคมและเศรษฐกิจเท่านั้น ตามรายงานนโยบายด้านการท่องเที่ยวของสหประชาชาติเมื่อไม่นานมานี้ ระบุว่าเมื่อไม่มีรายได้จากการท่องเที่ยวในปีนี้ แหล่งมรดกทางนิเวศวิทยาและวัฒนธรรมที่ได้รับการคุ้มครองหลายแห่งได้สูญเสียรายได้ในการจ้างคนงานและเพื่อบำรุงรักษาสถานที่ และเนื่องจากคนงานจำนวนมากต้องตกงานในพื้นที่ชนบทและพื้นที่ชายฝั่งทะเล พวกเขาจึงต้องหาเลี้ยงชีพด้วยการถางที่ดินเพื่อการเกษตร ทำการประมง การล่าสัตว์ และการหาของป่าซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ในแง่ของแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม เมื่อขาดการปกป้องและการบำรุงรักษาเนื่องจากการสูญเสียรายได้ อาจนำไปสู่ความเสียหายในระยะยาวและบางพื้นที่อาจต้องปิดตลอดไป

ผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่กระจายเป็นวงกว้างจากวิกฤตการท่องเที่ยว ไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงราคาที่สูงลิ่วของการระบาดของโควิด-19 แต่ยังแสดงให้เห็นว่าเหตุใดรัฐบาลจึงต้องลงทุนกับทรัพยากร จัดสรรเงินทุนจากภาครัฐและให้ความสำคัญกับการฟื้นตัวอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สิ่งสำคัญคือการรักษางาน การคุ้มครองทางสังคม ความช่วยเหลือด้านรายได้และเพื่อปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานภาคโรงแรมและการท่องเที่ยว

3. “เราสำคัญ-เราพร้อมแล้ว!”

ประเด็นสำคัญในการปกป้องงานของพนักงานโรงแรมและการท่องเที่ยวนั้นคือ การท่องเที่ยวจะเริ่มฟื้นตัวในปีหน้าและอุตสาหกรรมต้องมีความพร้อมสำหรับการฟื้นตัว พร้อมทั้งในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย พร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและความพร้อมในการเตรียมพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทที่มีทักษะและประสบการณ์ - สมาชิกของไอยูเอฟ

รัฐบาลต้องช่วยเหลือธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยเฉพาะโรงแรมขนาดเล็กเพื่อจ้างพนักงานไว้ซึ่งพนักงานโรงแรมส่วนใหญ่ทำงานในธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง โรงแรมและรีสอร์ทขนาดเล็กเหล่านี้ต้องการการสนับสนุนผ่านการปรับเปลี่ยนตารางภาษี เงินกู้ธนาคารและการชำระค่าสาธารณูปโภค มีเครดิตที่ดีและความช่วยเหลืออื่น ๆ เพื่อป้องกันการล้มละลายและการเลิกจ้าง ความช่วยเหลือนี้ควรให้เฉพาะกับโรงแรมและรีสอร์ทที่ยังคงจ้างพนักงานและจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเต็มจำนวน สำหรับโรงแรมและรีสอร์ทขนาดเล็กที่ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้รายได้ช่วยเหลือจากรัฐบาลควรมอบแก่พนักงานโดยตรง

สำหรับเครือข่ายโรงแรมและกลุ่มบริษัทระดับชาติและระดับนานาชาติที่มีขนาดใหญ่ขึ้นมาจากธุรกิจที่กล่าวข้างต้น รัฐบาลควรบังคับให้คงการจ้างงานไว้ จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์เต็มจำนวนและเคารพในสิทธิด้านต่างๆ รวมถึงด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย เครือโรงแรมและกลุ่มบริษัท ทั้งในและต่างประเทศไม่สามารถใช้เหตุผลว่าขาดรายได้ในปี 2563 ในการลดจ่ายค่าจ้างหรือเลิกจ้างพนักงาน ก่อนที่จะเกิด COVID-19 นายจ้างได้สะสมกำไรและกระแสเงินสดไว้แล้วหลายปี -

และในบางกรณีหลายทศวรรษ รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการฟื้นฟูการท่องเที่ยวที่กำหนดให้บริษัท ใช้ทรัพย์สินทางการเงินเพื่อจ่ายเงินให้พนักงานเต็มจำนวนและรับประกันการคุ้มครองงานแก่พนักงาน

ต้องเป็นที่ชัดเจนว่า: การจ้างงานพนักงานเดิมถือเป็นการลงทุนเพื่อฟื้นฟูการท่องเที่ยว

นายจ้างที่ไล่พนักงานออกหรือประกาศเลิกจ้างนั้นนับว่าไม่เอื้อต่อการเตรียมการเพื่อฟื้นฟูการท่องเที่ยวและควรแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

Resorts World Genting ประเทศมาเลเซีย ได้แสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการปลดพนักงาน ฝ่ายบริหารมองการณ์เพียงสั้นๆ เมื่อปลดพนักงาน 2,818 คนและพนักงานระดับสูง 155 คนในเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2563 บริษัทไม่เพียงแต่ปฏิเสธที่จะเจรจากับพนักงานระดับสูงของสหภาพแรงงาน **GMBEU** ซึ่งถือเป็นละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงาน แต่ยังกำหนดให้มีการเลิกจ้างเพราะมีคนเกินตำแหน่งเป็นจำนวนมาก โดยไม่เข้าใจ 'การเลิกจ้างเพราะมีบุคลากรเกินตำแหน่ง' อย่างถ่องแท้

การเลิกจ้างเพราะมีบุคลากรเกินตำแหน่ง หมายความว่า เมื่องานบางตำแหน่งและทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นไม่จำเป็นในธุรกิจอีกต่อไป ในสถานการณ์เช่นนี้อาจจำเป็นที่พนักงานผู้รับหน้าที่นั้นจะต้องได้รับมอบหมายงานใหม่หรือลาออกด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างเพราะมีบุคลากรเกินตำแหน่งจะใช้ได้ก็ต่อเมื่อไม่มีงานนั้นอีกต่อไปหรือทักษะที่ใช้ในงานนั้นๆ ไม่จำเป็นอีกต่อไป ในโรงแรมและรีสอร์ทที่เปิดให้บริการชั่วคราวไม่ถือว่ามีบุคลากรเกินตำแหน่งเพราะทันทีที่ธุรกิจและการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศกลับมาอีกครั้งงานเหล่านี้ก็จะเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ

Resorts World Genting เป็นธุรกิจที่เปิดให้บริการอีกครั้งภายในสามสัปดาห์หลังเกิดเลิกจ้างเพราะมีบุคลากรเกินตำแหน่งจำนวนมาก สิ่งที่เกิดขึ้นคือ พนักงานขาดแคลน มีพนักงานไม่เพียงพอที่จะเปิดให้บริการธุรกิจทั้งหมด ในขณะที่เดียวกันสมาชิกของเราที่ยังทำงานอยู่ในโรงแรมแห่งนี้ก็มีภาระงานเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าหรือสามเท่า การขาดแคลนพนักงานนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการประกาศเลิกจ้างเพราะมีพนักงานเกินตำแหน่งในเดือนพฤษภาคมและให้ออกในเดือนมิถุนายน แต่กลับไม่ได้มีตำแหน่งน้อยกว่าพนักงานตามที่ประกาศ – พนักงานที่โดนเลิกจ้างยังเป็นที่ต้องการอยู่มากงานเหล่านี้ยังคงอยู่และทักษะการทำงานของสมาชิกมีความสำคัญอย่างมากต่อการฟื้นตัวของธุรกิจ

ในการนำเสนอต่อสมาชิกรัฐสภาอาเซียนเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม ที่ผ่านมา เลขาธิการประจำภูมิภาคเอเชีย / แปซิฟิกของ **IUF** เน้นย้ำถึงกรณีของ **Resorts World Genting** ตลอดจนการรักษาตำแหน่งงานที่มั่นคงกว่านี้ในอุตสาหกรรมบริการการท่องเที่ยวและบริการด้านอาหาร ในขณะที่อุตสาหกรรมฟื้นตัว ลูกค้านี้จะต้องการบริการที่ดีขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสมาชิกที่มีประสบการณ์และทักษะการทำงานของไอยูเอฟ

ในขณะเดียวกันนายจ้างกำลังใช้วิกฤตนี้รื้อฟื้นสหภาพแรงงาน ที่ **Sofitel Nusa Dua** โรงแรมในเครือ **Accor** ในบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างเนื่องจากปฏิเสธที่จะยอมรับเงื่อนไข "ตามความสมัครใจ" ที่จะไม่รับค่าจ้างหากไม่ได้ทำงาน ที่ **Fairmont Sanur Hotel Resort** ในเครือ **Accor** ในบาหลี สมาชิกของสหภาพแรงงานที่

จัดตั้งขึ้นใหม่จำนวน 38 คนถูกไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรมภายใต้การบังคับให้ลาออก "ตามความสมัครใจ" โดยพนักงานที่ตกลงที่จะลาออกจากสหภาพเท่านั้นที่จะกลับไปทำงานได้ ที่ Holiday Inn Galleria Manila ในประเทศฟิลิปปินส์ ผู้นำสหภาพแรงงานและสมาชิกโดนเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมโดยไม่ผ่านการเจรจากับสหภาพแรงงานและบังคับให้โยกย้าย สมาชิกสหภาพแรงงานลดเหลือเพียง 17 คนจาก 80 คน

4. “เรามีสิทธิที่จะทำงานในโรงแรมที่ปลอดภัย!” การเปิดโรงแรมใหม่อย่างปลอดภัยในงานที่ปลอดภัย

ประเทศส่วนใหญ่จะต้องใช้เวลาอีกหลายเดือนกว่าที่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจะเริ่มฟื้นตัว โดยส่วนมากขึ้นอยู่กับการฟื้นตัวที่ชะงักงันของการท่องเที่ยวในประเทศและการจัดงานต่างๆ (งานแต่งงาน งานเลี้ยง งานประชุม) ตามด้วยการกลับมาอย่างค่อยเป็นค่อยไปของการท่องเที่ยวและการเดินทางระหว่างประเทศ

การฟื้นฟูจะต้องใช้เวลาและมีความท้าทายอย่างแน่นอน ความท้าทายที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือการเรียกคืนความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของผู้คนในการออกเดินทางอีกครั้งและสำหรับแขกที่จะกลับไปใช้บริการโรงแรมอีกครั้ง โดยขึ้นอยู่กับความมั่นใจในความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวและแขกที่มีโรงแรมและรีสอร์ททาคาลิโนของโรงแรม

วิธีเดียวที่จะรับประกันโรงแรมที่ปลอดภัยหรือรีสอร์ททาคาลิโนของโรงแรม คือ การพัฒนาและใช้แนวทางที่ครอบคลุมเกี่ยวกับสาธารณสุขและสุขอนามัย (ระเบียบการด้านความปลอดภัย) และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมโดยตรงผ่านสหภาพแรงงาน

ที่สุดแล้วโรงแรมที่ปลอดภัยขึ้นอยู่กับบริการโดยพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีทักษะในงานที่มั่นคง ด้วยทักษะของพนักงานที่สามารถรับประกันคุณภาพของการบริการและความสะอาดเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกค้าเชื่อมั่นในการเข้าพัก

ทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือกับระเบียบการด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็ฝ่ายผู้บริหาร พนักงานและแขกผู้เข้าพัก สำหรับพนักงานนั้น การให้ความร่วมมือกับระเบียบการต่างๆ ไม่ควรเน้นไปที่การลงโทษและการข่มขู่ แต่จะต้องขึ้นอยู่กับการจัดสรรหน้าที่ที่ดี การฝึกฝน การอบรมและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างแข็งขัน

เมื่อโรงแรมและรีสอร์ทเปิดให้บริการอีกครั้ง พนักงานจะเป็นแนวหน้าในการสัมผัสกับโควิด -19 โรงแรมเป็นสถานที่สาธารณะที่มีกิจกรรมหลากหลายทั้งการรับประทานอาหาร การพักผ่อน การนอนหลับ การพบปะสังสรรค์และการทำงานทั้งหมดในสถานที่เดียวซึ่งเป็ความเสี่ยงสำหรับพนักงานที่ต้องทำงานในโรงแรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นพนักงานจึงต้องมีสุขภาพที่แข็งแรงเพื่อที่จะกลับไปหาครอบครัวอย่างปลอดภัยไร้เชื้อ

พนักงานที่ต้องทำงานในความเสี่ยงข้างต้นควรมีส่วนร่วมโดยตรงผ่านสหภาพแรงงานในการสร้างความปลอดภัยในการทำงานโดยการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยโดยมีกรรมการจากสหภาพแรงงานและฝ่ายบริหาร เมื่อร่วมมือกันผลิตแนวทางด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยก็เป็นที่ไปได้ว่าโรงแรมที่ปลอดภัย/ที่ทำงานที่ปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้จริง

สุดท้ายนี้ เป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพและอนามัยมีความสำคัญต่อการรับประกันโรงแรมที่ปลอดภัยและการสาธารณสุข งานของพนักงานทำความสะอาด แม่บ้าน พนักงานดูแลห้อง พนักงานล้างจาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นจะเรียกงานเหล่านี้ว่าเป็น “งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ” ไม่ได้ และไม่ควรมองว่าเป็นงานที่ไม่สำคัญที่ทำการจ้างพนักงาน จากองค์กรภายนอกและจ่ายค่าแรงต่ำกว่ามาตรฐานแรงงาน งานที่มีคุณค่าควรได้รับค่าแรงที่ดีขึ้นและมั่นคงยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2020 เลขาธิการประจำภูมิภาคของ IUF ได้แจ้งประเด็นที่น่าเป็นห่วงเหล่านี้ถึง Dr David Nabarro ทูตพิเศษด้าน COVID-19 ถึงผู้อำนวยการ WHO โดยได้มีการอธิบายว่ามีการจ้างงานที่ไม่มั่นคง (สัญญาจ้างชั่วคราวหรือจ้างตามระยะเวลาที่ไม่มั่นคง หรือ ตัวแทนจัดหางาน) ทำลายโอกาสในการเข้าถึงที่ทำงานที่ปลอดภัย โดยมีตัวอย่างการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสัญญาจ้างซึ่งไม่ได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนตัว (PPE) และสิทธิที่เท่าเทียมกับพนักงานประจำ นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องปกติในบางอุตสาหกรรมที่พนักงานสัญญาจ้างจะต้องจัดหา PPE ด้วยตนเองหรือหักค่า PPE จากค่าจ้าง พนักงานสัญญาจ้าง “แบบไม่กำหนดชั่วโมง” (ไม่ระบุจำนวนชั่วโมงทำงานขั้นต่ำที่แน่นอนในสัญญาจ้าง) หรือ พนักงานชั่วคราวที่สแตนด์บายตามมาตรการ “ไม่ทำงาน ไม่จ่ายค่าแรง” ต้องทำงานทุกครั้งที่ทำได้ไม่ว่าจะป่วยก็ตาม นอกจากนี้ยังเสี่ยงที่จะไม่ถูกเรียกไปทำงานอีก เงื่อนไขทั้งหลายเหล่านี้ก่อให้เกิดการซ่อนอาการเจ็บป่วย

การไล่ออกอย่างง่ายตายเนื่องจากสัญญาจ้างระยะสั้นรวมกับค่าแรงที่น้อยนิดอีกทั้งการทำทำความสะอาดห้องพักในโรงแรม มีการจ้างงานผ่านตัวแทนจัดหางานเป็นจำนวนมากทำให้พนักงานตกอยู่ในตำแหน่งงานที่ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการสัมผัสโรค COVID-19 และเป็นงานที่ไม่มั่นคง ก่อให้เกิดความกลัวที่จะสูญเสียงานมากกว่าที่จะออกมาเรียกร้องสิทธิของตน

ในฐานะพนักงานที่ต้องทำงานอยู่แนวหน้าในยุคของ COVID-19 ความสามารถในการร่วมทำงานและเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าถึงที่ทำงานที่ปลอดภัยมีเงื่อนไขที่สำคัญอยู่สองประการ : งานที่มั่นคงและสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

5. “ฟื้นฟูการท่องเที่ยวให้ดีกว่าเดิม” ฟื้นฟูการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

วิกฤตโควิด -19 เผยให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวระหว่างประเทศนั้นเปราะบางขนาดไหน ประเทศต่างๆ พึ่งพาการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณของนักท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยวระหว่างประเทศมากไป ก่อนการเดินทางมีการใช้จ่ายเงินล่วงหน้ามากไปซึ่งเมื่อมาถึงปลายทางเงินที่จะใช้จับจ่ายก็ไม่พอเสียแล้ว

การท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากเกินไปนั้นไม่ยั่งยืน เราจะกลับไปจุดเดิมอีกไม่ได้

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และการท่องเที่ยวเชิงผจญภัยก่อให้เกิดมลพิษและสร้างความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมที่เปราะบาง รายงานของโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (UNEP) ที่เรียกว่า การป้องกันการระบาดครั้งต่อไป ระบุว่า การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์หรือการท่องเที่ยวตามธรรมชาติต้องมีการจัดการที่ดีขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการทำลายที่อยู่อาศัยหรือสัมผัสกับสัตว์หรือพาหะอื่น ๆ (เช่น แมลง) ที่เป็นตัวเพิ่มการแพร่กระจายของโรคจากสัตว์สู่คน โรคจากสัตว์ เช่น Coronavirus SARS-CoV-2 ใหม่ที่กำลังเกิดขึ้นนี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่คนทำลายที่อยู่อาศัยและการสัมผัสกับสัตว์

ในการ “ฟื้นฟูให้กว่าเดิม” รัฐบาลจะต้องมีบทบาทมากขึ้นในการกำกับดูแลอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อให้แน่ใจว่ามี ส่วนช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่น เสริมสร้างงานที่adirวมถึงปกป้องฟื้นฟูทรัพยากรท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

บทสรุปนโยบายของสหประชาชาติเรื่อง COVID-19 และ การท่องเที่ยวที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งเผยแพร่ในเดือนสิงหาคม 2563 มองว่าวิกฤตในปัจจุบันเป็น “โอกาสเพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของการท่องเที่ยวกับธรรมชาติ สภาพภูมิอากาศ และเศรษฐกิจ” ส่วนหนึ่งของแผนงานนี้คือการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนมากขึ้น ลดการปล่อยคาร์บอน ส่งเสริมพลังงานหมุนเวียนและลดมลพิษ แต่แผนงานนี้ยัง “ให้ความสำคัญกับผู้คนเป็นอันดับแรก” โดยให้ความสำคัญกับการดำรงชีพ อาชีพการงานและรายได้โดยเฉพาะการจ้างงานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้หญิง

ท้ายที่สุดรัฐบาลจะต้องลงทุนเพื่อการฟื้นฟูและความยั่งยืนในระยะยาวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเพิ่มการควบคุม และการเป็นเจ้าของโดยภาครัฐ การลงทุนและการเป็นเจ้าของโดยภาครัฐนี้ต้องรวมถึงการปกป้องสิ่งแวดล้อมและแหล่ง มรดกทางวัฒนธรรมซึ่งมีศักยภาพที่จะสร้างงานเชิงสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวซึ่งคุณค่าและการให้ ความร่วมมือกันนั้นจะเห็นผลได้จากการรักษาสิ่งแวดล้อมในระยะยาวและการช่วยบรรเทาสภาวะโลกร้อนซึ่งเป็นวิธีเดียวที่จะ ทำให้การท่องเที่ยวเกิดความยั่งยืน

[Version 1: 14 กันยายน 2563]