

เรื่อง

สู่สังคมสมานฉันท์

กลุ่มที่ 4

การประสานความขัดแย้งในด้านแรงงานของไทย

สมานฉันท์แรงงาน-บทบาทและสถานภาพของแรงงานสตรีไทย

Living in Harmony: Roles and Status of Female Labours in Thailand

โดย

ผศ. ดร. พิมลพรรณ อิศรภักดี

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ร่วมจัดโดย

มูลนิธิชัยพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กระทรวงแรงงาน

และ

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

สารบัญ

หน้า

1. บทนำ	1
2. วิธีการศึกษาและแหล่งข้อมูล	2
3. ผลการศึกษา	2
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ	12
5. ความพยายามในการส่งเสริมความเสมอภาคของแรงงานหญิงและชาย	13
6 แนวทางส่งเสริมความเท่าเทียมกันของแรงงานหญิงและชาย	16
เอกสารอ้างอิง	17

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ร้อยละของประชากรหญิงและชาย จำแนกตามสถานภาพในกำลังแรงงาน พ.ศ. 2543, 2545, 2547	3
ตารางที่ 2 ร้อยละของหญิงและชายที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2543, 2545, 2547	4
ตารางที่ 3 ร้อยละของหญิงและชายมีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2545-47	5
ตารางที่ 4 ร้อยละของประชากรหญิงและชาย จำแนกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2545-47	6
ตารางที่ 5 สัดส่วนของหญิงที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ และภาค พ.ศ. 2543-47 (พั้นคน)	7
ตารางที่ 6 ร้อยละของลูกจ้างหญิงและชาย จำแนกตามระดับของรายได้ พ.ศ. 2545, 2546, 2547	8
ตารางที่ 7 ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ พ.ศ. 2545	9
ตารางที่ 8 ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอาชีพและเพศ ปี 2545	9
ตารางที่ 9 สัดส่วนรายได้จากสตรีต่อรายได้ทั้งหมดของครัวเรือน (ไม่รวมรายได้ที่เป็นสิ่งของ) รายได้โดยเฉลี่ยเบรเยนเทียบระหว่างชายและสตรี และสัดส่วนของสตรีที่มีรายได้ต่อ สตรีทั้งหมด ปี พ.ศ. 2519, 2531, 2541 และ 2547	10
ตารางที่ 10 รายได้เฉลี่ยจากสมาชิกในครัวเรือน จำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้และเพศ ปี 2519, 2531, 2541 และ 2547	11
ตารางที่ 11 อัตราส่วนของรายได้ที่มาจากสมาชิกในครัวเรือน จำแนกตามสาขาวิชาเศรษฐกิจและเพศ ปี 2519, 2531, 2541 และ 2547	11

Living in Harmony: Roles and Status of female Labours in Thailand

Pimonpan Isarabhakdi

Assistant Professor

Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Abstract

This paper recognizes that equality in a society will lead to social harmony. As female labours comprise of almost half of the labours in Thailand, gender equality among labours is an important determinant of being in harmony among labours that will ultimately contribute to overall social harmony. This paper is a review of roles and status of female workers and its development in terms of participation and income. However, gender conflict is still existed, particularly at decision making and policy level. The paper also reviews policy and strategies aimed at reducing gender inequality among labours as well as recommendations for concerned agencies.

สมานฉันท์แรงงาน – บทบาทและสถานภาพแรงงานสตรีไทย

บทคัดย่อ

บทความนี้พื้นฐานจากแนวคิดว่าความสมานฉันท์ในสังคม ย่อมดึงอุบัติความเท่าเทียมกันของสมาชิกในสังคม แรงงานเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีความเจริญเติบโต ดังนั้นความสมานฉันท์ของแรงงานย่อมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมสมานฉันท์ บทความนี้ได้ทบทวนและ รวบรวมสถิติบทบาทและสถานภาพของแรงงานสตรีไทย แสดงให้เห็นพัฒนาการที่สตรีมีบทบาทมากขึ้นใน ตลาดแรงงานทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในแรงงาน และการมีรายได้ที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามก็ยังมีช่องว่างในด้าน บทบาทแรงงานหญิงและชายอยู่ในสังคมไทย เช่น การดำรงตำแหน่งระดับสูงที่มีบทบาทในการตัดสินใจ บทความนี้ยังพิจารณานโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติต่างๆ ของภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และ สหภาพแรงงาน เพื่อลดความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในตลาดแรงงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะ แนวทาง แก้ไขให้แก้วรัฐบาลและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ของวงการแรงงาน อันจะนำไปสู่ สังคมสมานฉันท์ต่อไป

สมานฉันท์แรงงาน-บทบาทและสถานภาพของแรงงานสตรีไทย

ผศ. ดร. พิมลพวรรณ อิศรภักดี
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

1. บทนำ

บทความนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดว่าความสมานฉันท์ในสังคม ย่อมดึงอุปนิสัยความเท่าเทียมกันของสมาชิกในสังคมนั้นๆ แรงงานซึ่งประกอบด้วยแรงงานหญิงและชายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีส่วนผลักดันให้เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีความเจริญเติบโต สำหรับการมีส่วนร่วมในภาคเศรษฐกิจของแรงงานสตรีก็เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย รวมทั้งสัดส่วนของสตรีที่เป็นแรงงานมืออยู่ใกล้เคียงกับแรงงานชาย ดังนั้นความเท่าเทียมกันของแรงงานหญิงและชาย นอกจากจะทำให้มีผลดีต่อความเจริญเติบโตของประเทศไทยแล้ว ยังจะทำให้แรงงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นำไปสู่การสร้างสังคมสมานฉันท์ได้ในอีกทางหนึ่ง

จุดประสงค์ของบทความนี้คือการทบทวนและรวบรวมสถิติบทบาทและสถานภาพของแรงงานสตรีไทย เพื่อเป็นแนวทางในการอภิปรายบทบาทของแรงงานหญิงและชายในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ ช่องว่างและความขัดแย้งที่มีอยู่ระหว่างสถานสภาพการทำงานของหญิงและชายในประเทศไทย พิจารณาโดยราย มาตรการ และการปฏิบัติต่างๆ ของภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และสหภาพแรงงาน ที่มีความพยายามสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในตลาดแรงงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข ให้แก่รัฐบาลและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ของวงการแรงงาน อันจะนำไปสู่ สังคมสมานฉันท์ต่อไป

จากการประเมินการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goal) ของประเทศไทย พบว่า ในภาพรวมประเทศไทยมีความสำเร็จที่น่าประทับใจ สามารถบรรลุเป้าหมายด้านความยากจน ความทิวท้อง ความเท่าเทียมกันทางเพศ โกรเดดส์ มาลาเรีย และการเข้าถึงน้ำดื่มสะอาด

สำหรับความเท่าเทียมกันทางเพศนั้น ประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศโดยเฉพาะในด้านการศึกษา เด็กหญิงและชายมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน แม้จะดูเหมือนว่าเด็กหญิงเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาน้อยกว่า แต่ในระดับอุดมศึกษามีสถานการณ์ที่แตกต่างไป เด็กหญิงเรียนได้ดีกว่าในการศึกษาระดับสูง รวมทั้ง ตลาดแรงงานก็เปิดกว้างให้ผู้หญิงไทยสามารถทำงานทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร

แรงงานสตรีมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยมาตั้งแต่ในอดีต ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในครัวเรือน ในไร่นา ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ สังคมไทยจึงยอมรับการทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้ของสตรีมาโดยตลอด ทั้งในสังคมเมืองหรือในชนบท และครอบครัวก็สนับสนุนเป็นอย่างดี ด้วยเหตุดังกล่าว อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีไทยจึงอยู่ในระดับเกือบจะสูงที่สุดในกลุ่มประเทศของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

อย่างไรก็ต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานสตรีที่ผ่านมาพบว่า ในภาคเกษตรกรรม ผู้หญิงมักเป็นแรงงานในครอบครัวและทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน สำหรับการทำงานนอกภาคเกษตรนั้น ผู้หญิงมีส่วนแบ่งการทำงานนอกภาคการเกษตรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้ชาย มีการทำงานต่ำระดับ เช่นการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นงานที่ไม่มีนักชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ค่าตอบแทนแทนต่ำ และไม่ได้รับการคุ้มครอง นอกจากผู้หญิงมักได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้ชายแล้ว ยังมีสภาพการทำงานที่ด้อยกว่า มีโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งน้อยกว่า แต่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น กล่าวคือผู้หญิงมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชายแล้ว ผู้หญิงยังมีรายได้ต่ำกว่าผู้ชายที่ทำงานระดับเดียวกัน บทความนี้จึงได้ทบทวนและรวบรวมสถิติบทบาทและสถานภาพของแรงงานสตรีไทยเพื่อพิจารณาว่ามีการพัฒนาและซ่องว่างต่างๆ ได้ลดลงไปอย่างไร

2. วิธีการศึกษาและแหล่งข้อมูล

การนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะของบทความนี้ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของสตรีเมื่อเปรียบเทียบกับชาย โดยใช้สถิติข้อมูลทุกดิจิทัลที่ดำเนินการสำรวจโดยหน่วยงานหลัก เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของภาครัฐ ทองอุ่นไทย (2545) มาจัดตารางใหม่ เพื่อให้ได้รายละเอียดมากขึ้นในเรื่องเกี่ยวกับสถานภาพของหญิงและชายในการทำงาน

3. ผลการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านสังคมและเศรษฐกิจของหญิงและชาย โดยเฉพาะอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน สถานภาพการทำงาน แบบแผนอาชีพและอุตสาหกรรม ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน มีข้อค้นพบดังนี้

3.1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีไทยอยู่ในระดับสูง โดยในปี พ.ศ.2544 สตรีในวัยทำงานซึ่งมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 73.1 มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (UNFPA, 2005) การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยไม่ได้มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีไทยจึงอยู่ในระดับเกือบจะสูงที่สุดในกลุ่มประเทศของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก รวมทั้งในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากระบบเศรษฐกิจที่มีเกษตรกรรมเป็นหลัก ไปเป็นระบบเศรษฐกิจที่ภาคอกเกษตรซึ่งมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง นโยบายการพัฒนา

เศรษฐกิจไทยที่เปลี่ยนไปเน้นการส่งออกและงานอุตสาหกรรมที่ใช้คุณงานจำนวนมากได้สร้างโอกาสการทำงานให้ใหม่อีกมากมาย กระดูกใหญ่ให้สตรีเข้ามาร่วมในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการเป็นแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตที่สินค้าที่ใช้เทคโนโลยีง่ายๆ และอาชีวแรงงานเป็นหลัก และต่อมาเกิดเป็นงานในสาขาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก และธุรกิจการบริการ ซึ่งต้องการความว่องไวและทักษะในการใช้มือ เช่นการผลิตเสื้อผ้า บรรจุอาหารกระป๋องและทำรองเท้า ทำให้ความสำคัญของบทบาทสตรีที่มีต่อเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติปรากฏเด่นชัดขึ้น

จากการสำรวจภาระการทำงานของประชากรไทยประชากรทั้งหมดของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2547 พบว่า มีประชากรที่เป็นกำลังแรงงาน ประมาณ 34 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้มีสตรี 15 ล้านคน หรือร้อยละ 48 ของสตรีทั้งหมด สัดส่วนของผู้ชายที่เข้าร่วมในกำลังแรงงานเท่ากับจำนวน 19 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 61 ของผู้ชายทั้งหมด (ตารางที่ 1) ซึ่งอัตราส่วนนี้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงจากปี พ.ศ. 2543

ตารางที่ 1 ร้อยละของประชากรหญิงและชาย จำแนกตามสถานภาพในกำลังแรงงาน พ.ศ. 2543,

2545, 2547

สถานภาพแรงงาน	2543		2545		2547	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
กำลังแรงงานรวม	48.8	60.0	47.8	60.2	48.6	61.2
1. กำลังแรงงานบ้าน	48.5	59.8	47.0	59.8	48.1	60.9
1.1 ผู้มีงานทำ	47.3	58.3	45.9	58.3	47.1	59.7
1) ทำงาน	46.7	56.4	45.0	56.4	46.3	58.1
2) มีงานประจำแต่ไม่ทำงาน	0.7	1.9	0.9	1.9	0.8	1.5
1.2 ผู้ว่างงาน	1.1	1.5	1.1	1.5	1.0	1.3
1) หางานทำ	0.3	0.6	0.1	0.2	0.2	0.2
2) ไม่หางานทำแต่พร้อมทำงาน	0.8	0.9	1.0	1.3	0.8	1.0
2. กำลังแรงงานที่รออุดหนุน	0.3	0.2	0.8	0.4	0.5	0.3
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน อายุ 15 ปีขึ้นไป	29.5	17.7	27.7	14.5	27.6	14.2
1. ทำงานบ้าน	10.8	0.3	12.2	0.5	12.4	0.5
2. เรียนหนังสือ	10.0	9.9	7.2	6.8	7.0	6.5
3. ยังเด็ก ชรา/ไม่สามารถทำงานได้	6.8	5.6	6.8	5.5	7.0	5.4
4. อื่นๆ	1.9	1.9	1.6	1.8	1.2	1.7
ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี	21.7	22.4	24.5	25.3	23.8	24.6
ร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	31,338.4	31,142.9	31,847.6	31,613.0	32,665.4	32,417.0

ที่มา: 1. รายงานผลการสำรวจภาระการทำงานของประชากร, รอบที่ 3, สิงหาคม 2543 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แห่งชาติ

2. รายงานการสำรวจภาระการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545 และ 2547 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.2 สถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ

กว่าร้อยละ 40 ของผู้มีงานทำมีสถานภาพเป็นลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในภาคเอกชน ขณะที่ 1 ใน 4 คน จะอยู่ในภาครัฐบาล แต่สัดส่วนของผู้มีงานทำมีสถานภาพเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนมีสัดส่วนที่สูงขึ้นจากร้อยละ 31 มาเป็น ร้อยละ 34 และ ร้อยละ 37 ในปี พ.ศ. 2543, 2545, และ 2547 ตามลำดับ

ผู้มีธุรกิจของตนเองมีอยู่ประมาณร้อยละ 30 ส่วนผู้มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น สำหรับผู้ช่วยงานของครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้างยังมีอยู่มากถึงร้อยละ 20 ซึ่งสัดส่วนของผู้ที่มีสถานภาพนี้ลดลงอย่างมากในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ที่ประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจมาถึงขั้นนี้แล้ว

แบบแผนของสถานภาพการทำงาน แสดงความแตกต่างระหว่างหญิง-ชายอย่างเด่นชัด ผู้ชายที่เป็นผู้ช่วยงานของครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้างมีไม่ถึงหนึ่งในห้าของผู้หญิง นอกจากนั้นโอกาสที่สตรีจะได้เป็นผู้ประกอบธุรกิจของตนเอง และเป็นนายจ้างยังต่ำกว่าชายอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ได้สัดส่วนของผู้มีงานทำผู้หญิงที่มีสถานภาพเป็นเจ้าของกิจการ ทำงานส่วนตัว มีสัดส่วนที่สูงขึ้นมาเป็นลำดับ ใน 3 ช่วงปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 2 ร้อยละของหญิงและชายที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2543, 2545, 2547

สถานภาพการทำงาน	2543			2545			2547		
	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม
1. นายจ้าง	1.7	4.7	3.3	1.5	4.7	3.3	1.6	4.4	3.1
2. ลูกจ้างรัฐบาล	7.4	9.0	8.2	7.8	8.3	8.1	7.8	8.2	8.0
3. ลูกจ้างเอกชน	31.5	31.3	31.4	33.6	34.4	34.1	36.4	38.2	37.4
4. ทำงานส่วนตัว	19.7	38.7	30.1	23.4	38.1	31.6	24.7	35.7	30.8
5. ทำงานให้ครอบครัว									
โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	39.8	16.4	26.9	33.5	14.4	22.8	29.4	13.3	20.4
6. การรวมกลุ่ม	ND	ND	ND	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	14,836.1	18,164.9	33,001.0	14,616.2	18,444.6	33,060.9	15,390.2	19,338.6	34,728.8

ที่มา: 1. สำนักงานสถิติแห่งชาติ , รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร , รอบที่ 3 , สิงหาคม

2543

2. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545-47 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หมายเหตุ: ND = No data

3.3 การเปลี่ยนแปลงในด้านระดับการศึกษาของกำลังแรงงาน

ข้อมูลทางด้านการศึกษาของแรงงานแสดงให้เห็นว่าแรงงานมีการพัฒนาทางด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยสัดส่วนของแรงงานทั้งหญิงและชายที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษาลดลง และมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นในระดับมัธยมศึกษาตอนสูงระดับอุดมศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้มีงานทำ เพศหญิงมีสัดส่วนของผู้ที่บรรดับอุดมศึกษาสูงกว่าผู้มีงานทำเพศชาย

ตารางที่ 3 ร้อยละของหญิงและชายมีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2545-47

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	2545		2546		2547	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1. ไม่มีการศึกษา	4.7	2.7	4.6	2.5	4.7	2.6
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	40.4	37.9	39.0	36.0	37.0	34.2
3. ประถมศึกษา	21.3	23.6	21.1	23.6	21.1	23.4
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	11.3	14.3	11.7	15.1	12.2	15.6
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	8.8	10.9	9.6	11.5	10.0	12.2
5.1 สายสามัญ	6.2	7.2	6.9	7.7	7.4	8.4
5.2 สายอาชีวศึกษา	2.6	3.7	2.6	3.8	2.6	3.8
5.3 สายวิชาการศึกษา	0.1	--	--	--	--	--
6. อุดมศึกษา	13.1	10.3	13.7	10.9	14.6	11.3
6.1 สายวิชาการ	6.4	5.1	6.9	5.3	7.7	5.7
6.2 สายอาชีพ	3.7	3.5	3.9	3.8	4.0	3.9
6.3 สายวิชาการศึกษา	3.0	1.7	2.9	1.8	2.9	1.8
7. การศึกษาอื่นๆ	0.1	--	0.1	0.1	0.1	0.1
8. ไม่ทราบ	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.4
ร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	14,616.2	18,444.6	15,037.2	18,803.8	15,390.2	19,338.6

ที่มา : รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545-47 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3.4 การจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

จากข้อมูลแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ พบว่า แนวโน้มการจ้างงานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม มีแนวโน้มลดลง ขณะที่การจ้างงานภาคนอกราษฎรกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาคธุรกิจบริการ เช่น โรงแรมและภัตตาคาร หรือ การบริการสุขภาพ สะท้อนถึงความต้องการแรงงานภาคนอกราษฎรกรรม ที่เพิ่มมากขึ้น

สำหรับในภาคเกษตรกรรม การจ้างงานเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง ขณะที่เพศหญิงจะถูกจ้างให้มาทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมากกว่าเพศชาย ซึ่งลักษณะที่ผูกผันกันนี้เป็นไปตามลักษณะของงานที่ต้องการทักษะที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ร้อยละของประชากรหญิงและชาย จำแนกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2545-47

อุตสาหกรรม	2545		2546		2547	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1. ภาคเกษตรกรรม	39.7	44.7	38.4	43.1	37.0	41.1
1.1 เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	39.0	42.6	37.8	41.1	36.4	39.3
1.2 การประมง	0.7	2.1	0.6	2.0	0.6	1.8
2. ภาคนอกรเกษตรกรรม	60.3	55.3	61.6	56.9	63.0	58.9
2.1 การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2
2.2 การผลิต	18.6	12.6	18.8	13.1	18.7	13.4
2.3 การไฟฟ้า แก๊ส และประปา	0.1	0.4	0.1	0.4	0.1	0.4
2.4 การก่อสร้าง	1.6	8.4	1.7	8.6	2.0	9.2
2.5 การขายส่ง ข้าวเปลือก ซื่อมยานพาหนะ และของใช้	15.9	14.2	16.2	14.7	16.8	15.3
2.6 โรงเรน และสัตตนาคร	8.9	4.0	9.1	4.1	9.3	4.3
2.7 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม	0.9	4.8	1.0	4.8	1.0	4.9
2.8 การเงินการธนาคาร	0.9	0.7	1.0	0.8	1.0	0.7
2.9 การท่องเที่ยวและบริการท่องเที่ยว ธุรกิจให้เช่า และธุรกิจอื่นๆ	1.4	1.6	1.5	1.8	1.7	1.9
2.10 การบริหารราชการแผ่นดิน	2.2	3.5	2.1	3.4	2.1	3.5
2.11 การศึกษา	3.7	2.3	3.6	2.3	3.8	2.3
2.12 การบริการสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์	2.4	0.7	2.5	0.8	2.6	0.8
2.13 การบริการชุมชน ศาสนา และส่วนบุคคล	2.2	1.6	2.4	1.7	2.5	1.8
2.14 บริการคนรับใช้	1.4	0.2	1.5	0.2	1.4	0.2
2.15 องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	--	--	--	--	--	--
2.16 ไม่ทราบ	--	--	0.1	--	0.1	0.1
ร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	14,616.2	18,444.6	15,037.2	18,803.8	15,390.2	19,338.6

ที่มา: รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545-47 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.5 การประกอบอาชีพของแรงงานหญิงและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

จากข้อมูลการทำงานของสตรีที่แสดงในตารางข้างล่างนี้ ชี้ให้เห็นว่า สัดส่วนของสตรีที่อยู่ในภาคการเกษตรที่แต่เดิมมีอยู่เกินกว่าครึ่งหนึ่ง แต่ปัจจุบันลดลงเหลือประมาณ 1 ใน 3 ของสัดส่วนสตรีที่มีงานทำ และแสดงให้เห็นว่าสตรีมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น เมื่อโอกาสการศึกษาของสตรีเพิ่มขึ้น และโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยเปลี่ยนไป สตรีที่เคยทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ก็เริ่มมีทางเลือกมากขึ้น โดยเฉพาะได้ทำงานที่มีผลตอบแทนมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากอาชีพที่มีสัดส่วนของสตรีเพิ่มขึ้น

เช่น ผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ เสมียน พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ ซึ่งอาชีพเหล่านี้ล้วนเหมาะสมสำหรับสตรี ขณะเดียวกัน งานที่ถือเป็นอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้ชายนั้นกลับพบว่ามีสัดส่วนของสตรีเข้าไปอยู่น้อยลง เช่น ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 5 สัดส่วนของหญิงที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ และภาค พ.ศ. 2543-47 (พันคน)

อาชีพ	2534	2543	2546	2547
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการภาคราช แล้วผู้ดัดแปลง	0.85	1.65	4.4	4.4
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ รวมถึงช่างเทคนิคต่างๆ	3.96	7.9	8.6	9.3
3. เสมียน	3.56	4.57	5.0	5.0
4. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	4.86	5.84	19.3	20.1
5. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	60.89	47.59	34.2	32.6
6. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	12.86	16.92	9.3	9.0
7. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	12.72	15.14	5.3	5.9
8. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ	4.86	5.84	13.7	13.8
9. อาชีพซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	0.02	0.01	--	0.1

ที่มา: รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545-47 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สตรีไม่เพียงจะทำงานในอาชีพที่จัดว่าเหมาะสมสำหรับสตรี เช่น งานเหมือนเท่านั้น แต่ได้เริ่มรุกเข้าไปสู่งานประเภทอื่น ๆ ที่แต่เดิมจะถือว่าเป็นอาชีพสำหรับชายอีกด้วย แนวโน้มดังกล่าววนะเห็นชัด เป็นพิเศษสำหรับอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ และผู้บริหาร ซึ่งสัดส่วนของสตรีเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว จากร้อยละ 3.96 ในปี 2534 เป็นร้อยละ 7.90 ในปี 2543 เทียบกับการเพิ่มจากร้อยละ 3.05 เป็นร้อยละ 5.18 สำหรับชาย ส่วนในอาชีพผู้บริหารนั้น สถานการณ์ก็คล้ายคลึงกัน ถึงแม้ว่าสัดส่วนจะยังคงข้างต่ำก็ตาม นั้นคือเพิ่มขึ้นจากการร้อยละ 0.85 เป็นร้อยละ 1.65 สำหรับสตรี ในช่วงเวลาเดียวกับที่กล่าวข้างต้น ในขณะที่เพิ่มขึ้นจากการร้อยละ 2.57 เป็นร้อยละ 3.73 สำหรับชาย

3.6 ค่าจ้าง และเงินเดือน

ข้อมูลสัดส่วนของลูกจ้างหญิงและชาย จำแนกตามระดับค่าจ้าง / เงินเดือน ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า แรงงานมีแนวโน้มการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนสูงขึ้น อย่างไรก็ได้สตรียังได้รับค่าตอบแทนในการทำงานต่ำกว่าชาย เห็นได้จากสัดส่วนของสตรี ได้ค่าตอบแทนไม่เกิน 3,500 บาท ต่อเดือน มากกว่า ผู้ชาย และความแตกต่างนี้เพิ่มมากขึ้นก่อนเท่าตัวในระดับรายได้ที่มากกว่า 30,000 บาท ต่อเดือน

ตารางที่ 6 ร้อยละของลูกจ้างหญิงและชาย จำแนกตามระดับของรายได้ พ.ศ. 2545, 2546, 2547

ระดับของรายได้	2545		2546		2547	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
ต่ำกว่า 3,501	36.2	31.6	34.1	30.1	34.1	30.1
3,501 - 6,500	38.5	39.2	40.0	40.1	40.0	40.1
6,501- 10,000	11.1	13.6	11.3	14.0	11.3	14.0
10,001 -20,000	10.3	10.5	10.3	10.5	10.3	10.5
20,001 -30,000	2.4	2.8	2.6	3.0	2.6	3.0
มากกว่า 30,000	1.0	1.8	1.1	1.9	1.1	1.9
ไม่ทราบ	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6
ร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	6,048.0	7,889.0	6,361.4	8,302.9	6,361.4	8,302.9

ที่มา: รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545-47 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำหรับในภาคเอกชนนั้น ความแตกต่างในด้านค่าจ้างระหว่างเพศดังกล่าวยังเด่นชัดขึ้นไปอีก จากผลการศึกษาวิเคราะห์ค่าจ้าง โดยใช้ข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545 สำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 34071 คน พบว่า มีความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิง ลูกจ้างเพศชายได้รับค่าจ้างมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20.5 โดยลูกจ้างเพศชายได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 6,977 บาท ในขณะที่ลูกจ้างเพศหญิงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 5,789 บาท

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเพศชายมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในเพศเดียวกัน พบว่า ลูกจ้างเพศชายในอุตสาหกรรมการเป็นตัวกลางทางการเงิน ได้รับค่าจ้างสูงสุดเฉลี่ยเดือนละ 8,252 บาท และลูกจ้างในประเภทการประมง ได้รับค่าจ้างต่ำสุดเฉลี่ยเดือนละ 3,317 บาท และลูกจ้างเพศหญิงในงานด้านสุขภาพและงานด้านสังคมศาสตร์ ได้รับค่าจ้างสูงสุด โดยได้รับเฉลี่ยเดือนละ 9,287 บาท และลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล ได้รับค่าจ้างต่ำสุดโดยได้รับเฉลี่ยเดือนละ 4,244 บาท

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามอาชีพพบว่า เกือบทุกประเภทอาชีพลูกจ้างเพศชายได้รับค่าจ้างมากกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณากลุ่มจ้างประเภทเดียวกัน พบว่าลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงในอาชีพผู้จัดการ ได้รับค่าจ้างสูงสุด โดยได้รับเฉลี่ยเดือนละ 32,836 บาท และ 24,124 บาท ตามลำดับ และลูกจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน

ต่างๆ เช่น ด้านการขายและการให้บริการได้รับค่าจ้างต่ำสุด โดยได้รับเฉลี่ยเดือนละ 4,048 และ 4,706 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ พ.ศ. 2545

อุตสาหกรรม	รวม	ชาย	หญิง
เกษตรกรรม การส่งสัตว์ และการป่าไม้	5,629.7	6,008.3	4,705.8
การประมง	3,444.0	3,316.7	4,880.0
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	5,223.3	6,240.3	4,487.4
การผลิต	6,795.3	7,449.2	6,143.7
การไฟฟ้า น้ำ ประปา	5,512.0	7,345.6	4,336.3
การก่อสร้าง	6,898.8	6,928.7	6,826.6
การขายส่ง ขายปลีก ซ้อมยานพาหนะ รถจักรยานยนต์	6,300.8	7,962.9	5,321.6
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม	6,325.3	7,305.1	4,792.4
การเป็นตัวแทนทางการเงิน	6,651.2	8,252.3	5,650.6
กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ อุตสาหกรรมให้เช่า และธุรกิจอื่นๆ	5,969.3	6,778.5	4,888.8
การศึกษา	5,074.9	5,546.5	4,705.7
งานด้านบริการสุขภาพ และสังคมส่งเสริมฯ	7,750.4	7,229.4	9,287.3
กิจกรรมด้านการบริการชุมชน สังคม และส่วนบุคคลอื่นๆ	6,241.7	6,772.1	4,733.0
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	5,398.9	5,579.3	4,243.7

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2545

ตารางที่ 8 ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอาชีพและเพศ ปี 2545

อาชีพ	ชาย	หญิง	รวม
ผู้จัดการ	32,836.0	24,123.5	30,210.3
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	19,187.9	14,122.1	16,769.4
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	11,646.5	9,202.6	10,298.6
แม่บ้าน	8,327.2	7,801.2	7,981.4
พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	5,707.9	4,385.6	4,942.9
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางด้านมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4,972.1	3,784.9	4,630.4
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องดักจับ และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	5,468.8	4,656.9	5,138.0

ที่มา: รายงานการวิเคราะห์ค่าจ้าง รายได้ และช่วงโมงทำงาน ปี 2545 สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.7 ความสำคัญของรายได้จากสตรีในครอบครัว

เป็นที่ยอมรับว่าสตรีไทยมีบทบาททางเศรษฐกิจในครอบครัวค่อนข้างสูงตั้งแต่ในอดีต การศึกษาของ มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด และ กิพวัลย์แก้วมีศรี (2543) พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2519 – 2541 แนวโน้ม สัดส่วนของสตรีที่มีรายได้ต่อสตรีทั้งหมดเพิ่มสูงขึ้น แต่รายได้ของครัวเรือนที่มาจากสตรียังต่ำกว่ารายได้ที่มาจากผู้ชาย อายุ่งไรก็ตามสัดส่วนรายได้ของครัวเรือนที่มาจากมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด แสดงให้เห็นว่าสตรีมีรายได้มากขึ้น ดังจะเห็นได้จากรายได้เฉลี่ยของสตรีมีการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยแหล่งที่มาของรายได้ของครัวเรือนจากสมาชิกหญิงและชายนั้นมีการเปลี่ยนแปลงโดยความสำคัญของรายได้ที่มาจากกำไรมุ่งจากการประกอบธุรกิจการเกษตรและธุรกิจอื่นๆ ลดลง แต่ รายได้จากค่าแรงและเงินเดือนมีความสำคัญมากขึ้น

เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงรายได้ของครัวเรือนที่มาจากสมาชิกทั้งหญิงและชาย แสดงให้เห็นว่า เดิมกิจกรรมเศรษฐกิจของสตรีเป็นกิจกรรมที่ไม่ผ่านระบบตลาด เช่น งานบ้าน การหาของป่าเพื่อการอุปโภค บริโภค แต่ในปัจจุบันสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจที่ผ่านระบบตลาดมากขึ้น สัดส่วนรายได้ที่มาจากสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นสตรีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมากในเกือบทุกสาขาเศรษฐกิจ ยกเว้นในสาขาภาคการเกษตรและเหมืองแร่ที่ลดลง แต่ไม่มากนัก แสดงให้เห็นว่าสตรีมีบทบาทมากขึ้นในการเป็นผู้หารายได้ในรูปของเงินตราให้กับครัวเรือน (มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด และ กิพวัลย์ แก้วมีศรี, 2543) อายุ่งไรก็ตามจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปี พ.ศ. 2547 พบว่า สัดส่วนรายได้ของสมาชิกในครัวเรือนทั้งหญิงและชายในสาขางานบริการได้ลดลงอย่างมาก โดยสมาชิกที่เป็นหญิงมีรายได้เพิ่มขึ้นในเกือบทุกสาขา โดยเฉพาะในภาคการเกษตรนั้นมีการเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่วนสมาชิกที่เป็นชายนั้นมีสัดส่วนรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นในสาขากิจการอื่นๆ

ตารางที่ 9 สัดส่วนรายได้จากสตรีต่อรายได้ทั้งหมดของครัวเรือน (ไม่รวมรายได้ที่เป็นสิ่งของ) รายได้โดยเฉลี่ยเปรียบเทียบระหว่างชายและสตรี และสัดส่วนของสตรีที่มีรายได้ต่อสตรีทั้งหมด ปี พ.ศ. 2519, 2531, 2541 และ 2547

ทั่วประเทศ	สัดส่วนรายได้จากสตรีต่อรายได้ทั้งหมดของครัวเรือน (ไม่รวมรายได้ที่เป็นสิ่งของ)	รายได้จากสตรีโดยเฉลี่ย (บาท/คน)	รายได้จากชายโดยเฉลี่ย(บาท/คน)	สัดส่วนสตรีที่มีรายได้ต่อสตรีทั้งหมด (%)	จำนวนครัวเรือน
พ.ศ. 2519	29.8	826.9	1,428.5	21.4	11,256,385
พ.ศ. 2531	37.9	1,657.6	2,525.6	40.4	14,044,154
พ.ศ. 2541	39.0	4,626.3	6,938.8	43.0	15,758,198
พ.ศ. 2547	44.6	5,747.5	7,752.6	60.1	16,765,049

ที่มา: ข้อมูลในปี พ.ศ. 2519, 2531, 2541 มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด และ กิพวัลย์ แก้วมีศรี คำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2519, 2531, 2541 และ 2547 สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับข้อมูล พ.ศ. 2547 ผู้เขียนคำนวณมาจากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2547

**ตารางที่ 10 รายได้เฉลี่ยจากสมาชิกในครัวเรือน จำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้และเพศ ปี 2519,
2531, 2541 และ 2547**

แหล่งที่มาของรายได้	พ.ศ. 2519		พ.ศ. 2531		พ.ศ. 2541		พ.ศ. 2547	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1. ค่าแรงและเงินเดือน	155.55	475.40	585.94	1,194.22	2,138.38	3,583.73	6,766.80	7,711.39
2. กำไรสุทธิจากการประกอบธุรกิจ การเกษตรและธุรกิจ อื่นๆ	200.72	887.61	384.65	1,155.57	1,065.27	3,398.45	6,563.95	8,291.22
3. รายได้อื่นๆ	73.24	98.26	16.75	33.35	86.13	152.54	1,950.68	1,975.45
รวม	429.51	1461.27	987.34	2,383.14	3,289.78	7,134.72	15,281.43	17,978.06

ที่มา: ข้อมูลปี พ.ศ. 2519, 2531, 2541 มีงบประมาณ ขาวสะอาด และทิพย์วัลย์ แก้วมีศรี คำนวณจากข้อมูลการ
สำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2519, 2531, 2541 และ 2547 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
สำหรับข้อมูล พ.ศ. 2547 ผู้เขียนคำนวณมาจากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน

พ.ศ. 2547

**ตารางที่ 11 อัตราส่วนของรายได้ที่มาจากการสมาชิกในครัวเรือน จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจและเพศ ปี
2519, 2531, 2541 และ 2547**

สาขาเศรษฐกิจ	พ.ศ. 2519		พ.ศ. 2531		พ.ศ. 2541		พ.ศ. 2547	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
เกษตรกรรม	6.41	36.33	6.25	23.93	5.83	18.14	16.2	17.8
อุตสาหกรรมการผลิต	1.98	6.32	4.17	6.11	5.33	8.11	7.6	5.7
พาณิชยกรรม	6.19	12.66	8.18	9.70	8.31	12.22	9.3	8.8
การบริการ	5.62	15.29	10.71	15.73	11.12	14.93	5.5	2.5
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.001	0.30	0.01	0.38	0.002	0.10	0.0	0.1
การก่อสร้าง	0.16	2.77	0.26	2.64	0.58	4.11	0.9	4.1
การไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และ สาธารณูปโภค	0.04	0.41	0.15	1.22	0.33	1.04	0.1	0.4
การขนส่งและคมนาคม	0.25	3.20	0.44	3.65	0.50	3.47	0.4	2.6
กิจการอื่นๆ	1.00	1.07	3.71	2.75	3.61	2.28	9.8	8.3
รวม	21.65	78.35	33.88	66.12	35.61	64.39	49.8	50.2

ที่มา: ข้อมูลในปี พ.ศ. 2519, 2531, 2541 มีงบประมาณ ขาวสะอาด และทิพย์วัลย์ แก้วมีศรี คำนวณจากข้อมูลการ
สำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2519, 2531, 2541 และ 2547 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
สำหรับข้อมูล พ.ศ. 2547 ผู้เขียนคำนวณมาจากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน

พ.ศ. 2547

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ

จากข้อมูลที่นำเสนอไปข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแม้แรงงานสตรีจะมีการพัฒนามากขึ้นทั้งในด้านการศึกษา การเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพ การมีรายได้เพิ่มขึ้นซึ่งทำให้บทบาทในเชิงเศรษฐกิจในครอบครัวของสตรีมีสูงขึ้น แต่ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศยังมีอยู่ในกลุ่มแรงงานไทย เหตุใดสตรีจึงทำงานแล้วได้ผลตอบแทนน้อยกว่าชาย ภาวดี ทองอุ่นไทย (2545) ได้วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความไม่เสมอภาคในแรงงาน และสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยความไม่เสมอภาคที่เกิดขึ้นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมทักษะของสตรี โดยเฉลี่ยต่ำกว่าชาย อาจเป็นผลของความยากจน หรือความเชื่อของสตรีและครอบครัวของสตรีนั้น ในกรณีที่ความยากจนทำให้บางครัวเรือนจำเป็นต้องเลือกส่งบุตรเพียงบุตรคนเดียวเข้ารับการศึกษา ความสำคัญมักจะมุ่งไปที่ลูกชายมากกว่าลูกสาว

ความรับผิดชอบในครัวเรือน การต้องรับผิดชอบดูแลเด็กเล็ก หรือคนชราในครอบครัวเป็นการจำกัดโอกาสที่สตรีจะหางานทำนอกบ้าน หรือมีฉันนึกต้องแบกรับภาระงานทั้งสองด้านพร้อมกัน ภาระของสตรีในการดูแลครอบครัว อาจเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการที่สตรีจะออกไปทำงานนอกบ้าน โดยเฉพาะงานในสาขาที่เป็นทางการ ซึ่งลูกจ้างจำเป็นต้องทำงานตามเวลาที่กำหนดไว้ อีกทั้งนายจ้างยังคาดหวังให้ทำงานด่อเนื่องนานพอดูสมควรไม่ใช่ทำเพียงไม่กี่ปี แล้วต้องลาพักไปเลี้ยงดูบุตร

4.2 ปัจจัยด้านความต้องการแรงงาน

ประเพณีปฏิบัติในการแบ่งงานระหว่างหญิง-ชาย ในสังคมที่ยึดติดกับประเพณีที่ปฏิบัติในเรื่องของงานที่เหมาะสมสำหรับหญิง-ชาย เป็นผลให้สตรีได้รับมอบหมายหน้าที่การทำงานคนละประเภทกับชาย โดยจะได้งานที่ถือกันทั่วๆ ไปว่าใช้ความสามารถน้อยกว่า และได้รับการประเมินคุณค่าต่ำกว่า ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างหญิง-ชาย ในหลายระดับ และด้วยการติดยึดที่มากน้อยแตกต่างกันไป ถ้านายจ้างมีสิทธิในการเลือกรห่วงผู้ที่มาสมัครงานทั้งสองเพศ ก็อาจจะใช้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่เกี่ยวกับงานที่เหมาะสมกับหญิงและชาย รวมทั้งประเพณีดังกล่าวยังอาจถูกดอกย้ำด้วยเจตคติของลูกจ้างอีก ๑ ข้อตอน ในชุมชน และของสหภาพแรงงานด้วย

ทัศนคติของนายจ้าง นายจ้างอาจมีความเข้าใจว่าประสิทธิภาพของลูกจ้างสตรีมีน้อยกว่าชาย และผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุนฝึกทักษะฝีมือให้กับสตรีอาจต่ำกว่าด้วย เนื่องจากสตรีมักจะเข้าร่วมในตลาดแรงงานเป็นระยะเวลาสั้นกว่า ไม่ต่อเนื่อง หรือทุ่มเทความตั้งใจให้กับการทำงานน้อยกว่าชาย เพราะต้องแบ่งเวลาและความสนใจให้กับภาระความรับผิดชอบต่อครัวเรือนไปพร้อมๆ กัน

4.3 ต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับนายจ้าง

นายจ้างอาจพบว่าการมีลูกจ้างสตรีทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายบางอย่างเพิ่มขึ้นมากกว่าลูกจ้างชาย ค่าใช้จ่ายเหล่านี้ซึ่งรวมถึงการใช้สิทธิลาคลอด และการจัดสถานเลี้ยงดูเด็ก อาจมีผลให้นายจ้างลังเลใจที่จะรับสตรีเข้าทำงาน

นอกจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นซึ่งเป็นค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทของหญิงและชายในสังคมไทย แบบเดิมแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นเพิ่มเติมว่าบุคคลในกลุ่มที่จะมีบทบาทในการสร้างความเท่าเทียมกันทางเพศ เช่น กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้มีบทบาททางด้านการเมืองการปกครอง และกลุ่มแรงงานสตรี ในสหภาพแรงงาน ต่างก็ได้รับผลกระทบจากค่านิยมดังกล่าวทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ของแรงงานไทย ซึ่งอาจทำให้ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศของแรงงานไทยยังคงอยู่

◆ การดำรงตำแหน่งขั้นสูงของสตรี โดยเฉพาะในภาครัฐ เช่น แม้จำนวนข้าราชการหญิง มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่การจะได้เลื่อนขึ้นสู่ระดับสูงยังคงเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ระบบจัดลำดับขั้นข้าราชการ พลเรือนไทยเริ่มจาก ชี 1 จนถึงระดับสูงสุดที่ ชี 11 ในปี 2533 สตรีในระดับ ชี 9 – ชี 11 มีอยู่เพียงร้อยละ 8.6 แต่มีแนวโน้มที่แสดงความก้าวหน้าคือสัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเกือบทุกตัวเป็นร้อยละ 14.6 ในปี 2543 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) อย่างไรก็ตามในกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในระดับ 11 เป็นผู้หญิงเพียงร้อยละ 3.7 ซึ่งมีอยู่ในสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น

◆ สตรีไทยมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การปกครองและนิติบัญญัติ ในสัดส่วนที่ต่ำ ในปี พ.ศ. 2548 สมาชิกวุฒิสภาที่เป็นหญิง มีร้อยละ 10 สมาชิกสภาผู้แทนที่มาจากการเลือกตั้งร้อยละ 11.7 และสมาชิกสภาผู้แทนแบบบัญชีรายชื่อ มีเพียงร้อยละ 6 การที่สตรีไทยมีส่วนร่วมในด้านนิติบัญญัติน้อย อาจเป็นผลให้ความพยายามในการแก้ไขกฎหมาย มาตรการต่างในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันเป็นไปได้ยาก

◆ บทบาทสตรีในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานยังมีน้อย แม้สตรีร่วมเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานเป็นสัดส่วนใกล้เคียงกับชาย แต่กรรมการบริหารของสหภาพเป็นชายเกือบทั้งหมด โดยเฉพาะในระดับประธาน นอกจากนั้น กรรมการที่เป็นสตรีจะมีบทบาทอยู่แต่ในงานประจำ อย่างเช่น เหตุยุบสิ่ง ในขณะที่ตำแหน่งที่ต้องตัดสินใจเรื่องสำคัญเป็นของชาย นอกจากนั้นสตรีไม่ค่อยมีบทบาทในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานภายใต้ศาลแรงงาน หรือในคณะกรรมการไตรภาคีที่ประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง และตัวแทนภาครัฐ

5. ความพยายามในการส่งเสริมความเสมอภาคของแรงงานหญิงและชาย

หน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สหภาพแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน มีความพยายามที่จะส่งเสริมความไม่เท่าเทียมกันของแรงงานหญิงและชายโดยมีความพยายาม ผลักดันนโยบาย กำหนดมาตรการต่างๆ มาเป็นจำนวนมาก ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้พนวกความสำคัญของความเสมอภาค ระหว่างเพศเข้าไว้ เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับ และได้ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วย สำหรับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีมาตราการที่กล่าวถึงความเสมอภาคระหว่างหญิง-ชาย ไว้อย่างชัดเจนในมาตราที่ 30 ว่า :

“บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

มาตรา 80 : “รัฐต้องทุ่มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน”

มาตรา 86 : “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม”

5.2 กฎหมายแรงงาน ประเทศไทยใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีข้อกำหนดคุ้มครองแรงงานสตรีในด้านต่างๆ เช่น

ความเสมอภาคในการจ้างงาน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน รวมทั้งให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชาย หรือเป็นหญิง

ในด้านการป้องกันสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดเป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน ต่อการตั้งครรภ์แต่ละครั้ง ให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น ห้ามนายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์

การล่วงเกินทางเพศ ห้ามนายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ดูแลงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง หรือเด็ก

5.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ หนึ่งในวัตถุประสงค์ของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 คือ การยกระดับการศึกษาของแรงงานไทย เพื่อให้อย่างน้อยร้อยละ 50 มีความรู้ระดับมัธยมศึกษา หรือสูงกว่านั้น สำหรับในด้านของการพัฒนาฝีมือ มาตรการที่จะพัฒนาฝีมือแรงงาน และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจ และกระบวนการผลิต

5.4 นโยบายรัฐบาล รัฐบาลในปัจจุบันได้แต่งตั้งนโยบายหลักข้อที่เกี่ยวเนื่องกับแรงงาน สำหรับส่วนที่โยงถึงแรงงานสตรี คือ การสนับสนุนบทบาทของภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือ เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงาน และมาตรฐานของฝีมือแรงงาน ส่งเสริมมาตรการที่เกี่ยวเนื่องกับความมั่นคงทางสังคม ขยายสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมทั้งสาขาใน และนอกระบบ และจัดมาตรการที่จะคุ้มครองความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยเน้นการคุ้มครองแรงงานสตรี และเด็กเป็นพิเศษ รวมทั้งให้แรงงานสตรีได้รับโอกาส และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ในเรื่องของค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานสตรีให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

ซึ่งจากนโยบายดังกล่าวกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดนโยบายหลัก 10 ประการ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานสตรี มีการบังคับใช้กฎหมายให้สามารถตรวจสอบคุ้มครองแรงงานสตรีในสถานประกอบการได้ นอกจากนี้แล้ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดตั้งและอบรมที่ปรึกษาแรงงานสตรีทั้งในด้านต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวและไม่เกี่ยวกับกิจกรรมทำงาน ให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย แรงงานสุขภาพ ยาเสพติด ในกรณีที่ปัญหานั้นเป็นเรื่องความสัมพันธ์ของนายจ้าง-ลูกจ้าง ที่ปรึกษาจะมีบทบาทเป็นผู้ประสานประโยชน์ เพื่อจะได้ไม่ให้ความเห็นที่แตกต่างกัน นำไปสู่ความขัดแย้ง แต่มีทางออกซึ่งเป็นที่พอใจแก่ทั้งสองฝ่าย

5.5 การจัดตั้งองค์กรส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิง-ชาย

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ(กสส). ที่จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2538 มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริม และประสานการจัดวางนโยบาย และมาตรการของภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ หลังจากได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับล่าสุดเมื่อปี 2540 สำนักงาน กสส. ก็ได้รวมพลังกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบาย และมาตรการของรัฐบาล ที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมไทย การรณรงค์ที่ประสบความสำเร็จคือการมีส่วนร่วมของสตรีในการบริหารกองทุนหมุนบ้าน “กองทุนหมุนบ้านและชุมชนเมือง”

ในปี 2544 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แต่งตั้ง “ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย” ในทุกหน่วยงาน รับหน้าที่กำหนดนโยบาย และติดตามการดำเนินงานส่งเสริมบทบาท และความเสมอภาคของหญิงชายอย่างต่อเนื่อง และยังให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายประจำกระทรวง ทบวง กรมอีกด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงาน กสส. ร่วมกันรับผิดชอบจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

5.6 อนุสัญญา และปฏิญญาระหว่างประเทศ

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยการขัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ตั้งแต่ปี 2528 อนุสัญญាលบันนี้มีบทบัญญัติถึงความเสมอภาคตามกฎหมาย และโอกาสของสตรีที่จะมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเท่าเทียมกับชาย ทั้งในการเป็นผู้ให้ และผู้รับประโยชน์จากการพัฒนา

5.7 การเคลื่อนไหวของแรงงานสตรี

คဏานสตรีจากสหภาพแรงงานหลายแห่งรวมตัวกันเป็นเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ เมื่อเดือนกันยายน 2536 ภายใต้ชื่อว่า “กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี” โดยเป็นผลจากความตระหนักร่วมใจเป็นต้องมีองค์กรเฉพาะ เพื่อชูและปัญหาของแรงงานสตรี เพราะการที่สังคมของสตรีในผู้นำแรงงานมีอยู่น้อยทำให้สหภาพแรงงานไม่ค่อยไล่ใจกับประเด็นอันเกี่ยวเนื่องกับสตรี เช่น การลาคลอด และการดูแลเด็ก ประเด็นที่ทำให้เกิดการรวมตัวกันอย่างหนาแน่นก็คือ การรณรงค์เพื่อให้รับปรุงสิทธิการลาคลอด

กลุ่มนูรณะการแรงงานสตรี มีการรณรงค์ระดับนโยบาย ที่ร่วมกับองค์กรพันธมิตรหลายองค์กรในต้านต่างๆ ดังนี้

1. การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก
 2. ร่างจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ
 3. เรื่องประกันสังคม มาตรา 39 4. เรื่องแรงงาน奴กระบวนการ ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
กับแรงงานในระบบ
 4. เรื่องให้ประกันสังคมขยายการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ติดเชื้อ HIV
 5. เรื่องผู้หญิงกับการมีส่วนร่วมในระดับนโยบาย

การติดตามงานของกลุ่มเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความคืบหน้าบ้าง แต่บางเรื่องก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จ

6 แนวทางส่งเสริมความเท่าเทียมกันของแรงงานหญิงและชาย

การสร้างความเท่าเทียมกันของแรงงานหญิงและชายคงต้องใช้มาตรการในหลายๆด้านซึ่งคงไม่ใช่ความพยายามที่จะแก้ไขกฎหมาย หรือการอุกมาเรียกร้องสิทธิแต่เพียงอย่างเดียว ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าควรต้องแก้ไขทัศนคติ ค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทเพศที่ยังคงมีอยู่ในสังคม ให้เกิดการยอมรับในความเท่าเทียมกันของผู้หญิงและผู้ชาย สำหรับแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของแรงงานหญิงและชายที่เป็นข้อเสนอของบทความนี้ดังต่อไปนี้

6.1 การแก้ไขการยืดติดเกี่ยวกับบทบาทหนิงและชายในด้านการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงเจตคติของสมาชิกในสังคมที่เริ่มต้นจากครอบครัว โรงเรียน ชุมชน เกี่ยวกับบทบาทหญิงชายจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบหน้าที่ในครัวเรือน เมื่อผู้หญิงออกมากำลังทำงานนอกบ้านมากขึ้น ควรให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว เช่น การดูแลเด็กเล็ก และคนชรา การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมๆ ควรเริ่มตั้งแต่การปลูกฝังความคิดตั้งแต่ในครัวเรือน และหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรมกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องควรต้องตระหนักถึงรูปแบบต่าง ๆ ของความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิง-ชาย บทบาทในการทำงาน และผลทางลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมหากมีความไม่เท่าเทียมกันมาก

6.2 การให้ความสำคัญกับข้อมูลสถิติเกี่ยวกับหญิง-ชายในด้านการทำงาน

เพื่อให้รู้ และองค์กรที่มีส่วนรับผิดชอบอื่นๆ ยอมรับ และเข้าใจถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมกันที่เกิดขึ้น และตั้งอยู่จำเป็นที่จะต้องแสดงให้เห็นในรูปของตัวเลข สถิติที่จำแนกเพศ จะช่วยระบุว่าความไม่เสมอภาคระหว่างเพศมีอยู่จริงหรือไม่ หากหรือน้อยเพียงใด และแนวโน้มอย่างไร

นอกจากหน่วยงานหลัก เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว หน่วยงานของรัฐบาลที่มีการเก็บข้อมูลอยู่เป็นประจำเพื่อติดตามการปฏิบัติงานของตน ความมีการจำแนกเพศในทุกกรณีที่เป็นไปได้ และควรส่งต่อให้หน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ เพื่อที่ให้ผู้สนใจมีโอกาสเข้าถึง และนำไปใช้เคราะห์ช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้เรื่องของมิติหญิง-ชาย ในประเทศไทย

6.3 มีการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2540 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี 2541 มีบทบัญญัติระบุถึงความเสมอภาคระหว่างหญิง-ชายอย่างชัดเจน แต่การบังคับใช้กฎหมายยังทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไม่เพียงพอ ไม่สามารถตรวจสอบได้ครบถ้วน การทำงานของเจ้าหน้าที่จึงสมควรได้รับการเสริมจากฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแรงงาน คนในชุมชน และเครือข่ายขององค์กรในท้องถิ่น รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด และทิพวัลย์ แก้วมีค. 2543. สตรีในสามทศวรรษของเศรษฐกิจไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ภาวดี ทองอุ่นไทย . 2545. ความเท่าเทียมทางเพศและการรณรงค์การทำงานในประเทศไทย เอกสารฉบับที่ 1 รายงานของประเทศไทย ตามโครงการขององค์กรแรงงานสากลและนานาชาติเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย

สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร, ฉบับต่าง ๆ.

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี.2545 แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549).

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. 2537. รายงานสถานภาพสตรีไทยและแผนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2545. รายงานการวิเคราะห์ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงทำงาน.

Office of The National Economic and Social Development Board and United Nations Country Team in Thailand. 2004 . : Thailand Millennium Development Goals 2004:

UNFPA Country Technical Services Team for East and South-East Asia, Bangkok, Thailand.2005
Reproductive Health of Women in Thailand : Progress and Challenge Towards Attainment of International Development Goals: