

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิจัยโครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ ผู้การแข่งขันทางการค้า มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรม 2 ประเภท คือ อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม 2) ศึกษาความต้องการการคุ้มครองและพัฒนาในอันที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ 3) การนำผลการศึกษาที่ได้มาประกอบการกำหนดแผนงาน มาตรการ และกลยุทธ์ในการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงานหญิงที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ สามารถเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

การวิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ โดยข้อมูลทุติยภูมิรวบรวมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น ส่วนข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากการสำรวจสถานประกอบกิจการจำนวน 75 แห่ง ในอุตสาหกรรม 2 ประเภทตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถานประกอบการตัวอย่างกระจายอยู่ในอุตสาหกรรม 5 หมวด คือ หมวดการผลิตอาหาร หมวดการผลิตเครื่องแต่งกาย (ยกเว้นรองเท้า) หมวดการผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้า หมวดร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไป และหมวดภัตตาคารและโรงแรม โดยประกอบด้วยสถานประกอบกิจการที่มีขนาดการจ้างงาน 1-49 คน จำนวน 54 แห่ง ขนาดการจ้างงาน 50-199 คน จำนวน 13 แห่ง ขนาดการจ้างงาน 200-499 คน จำนวน 5 แห่ง และขนาดการจ้างงาน 500 คนขึ้นไป จำนวน 5 แห่ง เช่นกัน และจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามพนักงานลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 513 คน ประกอบด้วยพนักงานลูกจ้างชาย 149 คน และพนักงานลูกจ้างหญิง 364 คน และสอบถามฝ่ายบุคคลของสถานประกอบกิจการทั้ง 75 แห่งดังกล่าว

โดยสามารถสรุปผลการศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิง ข้อเสนอแนะแนวทางการลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานหญิง ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานกับการแข่งขันทางการค้า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาแรงงานหญิง

1.1 ชั่วโมงการทำงาน

พนักงานลูกจ้างหญิงในบางประเภทอุตสาหกรรมมีชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ (ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ได้แก่ อุตสาหกรรมหมวดการผลิตอาหาร การผลิตเครื่องแต่งกาย ร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไป และภัตตาคารและโรงแรม ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติในช่วง 49.89-50.16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 การกำหนดวันหยุด วันลา และการจ่ายค่าจ้าง

ประเด็นที่มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อพนักงานลูกจ้างชายและหญิงอยู่ในทุกหมวดอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด และการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด รองลงมา ได้แก่ การกำหนดวันหยุดตามประเพณี ระยะห่างระหว่างวันหยุดประจำปี สัปดาห์ การกำหนดวันหยุดประจำปี และการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน

1.3 การคุ้มครองแรงงานหญิง

มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงทั่วไปในระดับค่อนข้างดี แต่มีบางหมวดอุตสาหกรรม เช่น หมวดการผลิตอาหาร หมวดการผลิตเครื่องแต่งกาย และร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไปที่มีการมอบหมายให้พนักงานลูกจ้างหญิงทำความสะอาดเครื่องจักรในขณะทำงาน และในหมวดการผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้า ร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไป และหมวดภัตตาคารและโรงแรมที่มีการมอบหมายให้พนักงานลูกจ้างหญิงทำงานบนนั่งร้านสูงกว่า 10 เมตร อย่างไรก็ตามมีการฝ่าฝืนทั้งสองประเด็นในระดับค่อนข้างน้อยเพียงร้อยละ 2.00 และร้อยละ 1.13 หรือคิดเป็นจำนวนพนักงานลูกจ้างจำนวน 7 คน และ 4 คน จากจำนวนพนักงานลูกจ้างหญิงทั้งหมด 349 คนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

1.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในระดับดี มีเพียงสถานประกอบกิจการในหมวดภัตตาคารและโรงแรมที่มีการมอบหมายให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างช่วงเวลา 22.00-06.00 น. หรือทำงานวันหยุด ซึ่งมีจำนวน 2 คน จากพนักงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทั้งหมดที่ให้ข้อมูลจำนวน 67 คน และในหมวดร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไป และหมวด

ภัตตาคารและโรงแรมที่มีการมอบหมายให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ เพื่อไปวางบิลหรือรับชำระเงินซึ่งมีเพียง 1 คนเท่านั้น

1.5 การจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร

มีการฝ่าฝืนในด้านการจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในบางหมวดอุตสาหกรรม ได้แก่ หมวดการผลิตอาหาร และหมวดภัตตาคารและโรงแรมที่มีการจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วันต่อครรภ์ ผลการสำรวจพบว่าโดยเฉลี่ยมีการลาเพื่อคลอดบุตรประมาณ 70 วัน แต่มีการจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรเฉลี่ยเพียง 42 วันต่อครรภ์

1.6 อัตราค่าจ้าง

พนักงานลูกจ้างหญิงในเกือบทุกหมวดอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยมีค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานลูกจ้างชาย กล่าวคือ ค่าจ้างโดยเฉลี่ยเท่ากับ 5,906.88 บาทต่อเดือนสำหรับพนักงานลูกจ้างหญิง และ 6,407.90 บาทต่อเดือนสำหรับพนักงานลูกจ้างชาย ยกเว้นในหมวดการผลิตอาหาร และหมวดร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไปที่ค่าจ้างของพนักงานลูกจ้างหญิงสูงกว่าพนักงานลูกจ้างชาย และในภาพรวมระดับประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2520-2543 อัตราค่าจ้างแรงงานชายสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานหญิงประมาณร้อยละ 30

1.7 ลักษณะการจ้างงาน

หากพิจารณาว่าการจ้างงานในลักษณะลูกจ้างรายเดือนหรือรายวันหรือตามผลงาน/รายชิ้น เป็นเครื่องบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานประการหนึ่ง ผลการสำรวจในการวิจัยนี้แสดงว่าพนักงานลูกจ้างหญิงมีความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่าพนักงานลูกจ้างชาย เนื่องจากพนักงานลูกจ้างหญิงได้รับการจ้างงานในลักษณะลูกจ้างรายเดือนในสัดส่วนที่ต่ำกว่าพนักงานลูกจ้างชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมหมวดการผลิตเครื่องแต่งกาย และหมวดการผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้า

1.8 ความปลอดภัยในการทำงาน

1.8.1 ผลการสำรวจแสดงว่าพนักงานลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างสูง ไม่ประสบปัญหาที่รุนแรงจากสภาพการทำงานหรือปัญหาอื่นๆ ภายในสถานประกอบการ

1.8.2 อย่างไรก็ตาม การล่วงละเมิดทางเพศยังเป็นประเด็นปัญหาที่ปรากฏอยู่ในบางหมวดอุตสาหกรรม ได้แก่ หมวดภัตตาคารและโรงแรม การล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่อยู่

ในลักษณะการใช้คำพูดหรือสายตา และเป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยบุคคลอื่น เช่น ลูกค้าหรือแขกที่มาพักเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน

2. สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ทางด้านโอกาสในการหารายได้

2.1 โดยภาพรวมในระดับประเทศ ผลการคำนวณค่าดัชนีความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศแสดงว่าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในสาขาเกษตรกรรม ป่าไม้ ล่าสัตว์ และประมง สาขาพาณิชยกรรม สาขาบริการและอื่นๆ และสาขาอุตสาหกรรมการผลิต

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ในภาพรวมของประเทศและในบางสาขาอุตสาหกรรม ได้แก่ สาขาการผลิต สาขาก่อสร้าง สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ และประปา และสาขาการขนส่งและคมนาคม แสดงว่าถ้าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศลดลงจะทำให้อัตราการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและผลิตภัณฑ์ของสาขาอุตสาหกรรมทั้งห้าสาขาที่กล่าวมามีการขยายตัวมากขึ้น

2.3 ผลการคำนวณค่าดัชนีชี้วัดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ในระดับสถานประกอบกิจการแสดงว่ามีความไม่เท่าเทียมกันในระดับสูงในหมวดร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไป หมวดภัตตาคารและโรงแรม หมวดการผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้า และหมวดการผลิตเครื่องแต่งกาย

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ในระดับสถานประกอบกิจการ คือ สถานภาพสมรสของพนักงานลูกจ้าง(โสด) จำนวนการจ้างงาน สัดส่วนการส่งออก และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบกิจการ หมายความว่าหากพนักงานลูกจ้างมีสถานภาพสมรสเป็นโสด สถานประกอบกิจการมีการจ้างงานมากขึ้น สถานประกอบกิจการมีสัดส่วนการส่งออกมากขึ้น และสถานประกอบกิจการมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมากขึ้นจะมีผลทำให้พนักงานลูกจ้างหญิงมีโอกาสดำเนินการจ้างงานมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ลดลง

3. สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานและประสิทธิภาพใน การทำงาน of แรงงานหญิง

3.1 จากการคำนวณคะแนนบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานแสดงว่า กลุ่มพนักงานลูกจ้างหญิงที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงาน

สูงกว่าพนักงานลูกจ้างชาย กล่าวคือ มีคะแนนแสดงระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานเท่ากับ 47.92 และ 45.39 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน) สำหรับพนักงานลูกจ้างหญิงและชาย ตามลำดับ

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานของพนักงานลูกจ้างหญิง ได้แก่ ระยะเวลาการศึกษา สถานภาพสมรส(โสด) ประสบการณ์ทำงาน การมีประกันสังคม และประเภทการจ้างงาน (ในลักษณะลูกจ้างรายเดือน)

3.3 กลุ่มพนักงานลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของตนในระดับค่อนข้างสูง (8.67 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ซึ่งสูงกว่าการประเมินของพนักงานลูกจ้างชายเล็กน้อย (8.47 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน)

3.4 กลุ่มพนักงานลูกจ้างทั้งชายและหญิงที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72) มีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างมีความสัมพันธ์อย่างเกือหนุนซึ่งกันและกัน

4. สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการแข่งขันทางการค้า

4.1 โดยภาพรวมของประเทศไทยมีกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับการปฏิบัติมาตรฐานแรงงานตามกำหนดของ ILO อย่างค่อนข้างครบถ้วนสมบูรณ์ กล่าวคือ มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์รองรับประเด็นเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อต่อรองร่วมกัน มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานรองรับในประเด็นการขจัดแรงงานเด็กในรูปแบบที่ถูกเอาเปรียบและการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ และในส่วนของกฎหมายบังคับมีกฎหมายรัฐธรรมนูญมาตรา 51 รองรับว่าการเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้

4.2 อย่างไรก็ตาม ในระดับสถานประกอบการยังคงมีการใช้สิทธิของแรงงานภายใต้มาตรฐานแรงงานบางประการค่อนข้างน้อย อาทิ การจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการใช้สิทธิในการร่วมกันยื่นข้อเรียกร้องต่อสถานประกอบการ ซึ่งผลจากการสำรวจปรากฏว่ามีพนักงานลูกจ้างชายและหญิงเพียงร้อยละ 6 หรือคิดเป็นจำนวน 34 คน ที่ระบุว่ามิได้สหภาพแรงงานภายในสถานประกอบการ ในขณะที่มีพนักงานลูกจ้างชายและหญิงสูงถึงร้อยละ 80 หรือ 408 คน ระบุว่าไม่เคยมีการใช้สิทธิในการร่วมกันยื่นข้อเรียกร้องต่อสถานประกอบการ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่ากลุ่มพนักงานลูกจ้างตัวอย่างทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก (มีการจ้างงาน 1-49 คน) เป็นจำนวนถึง 54 แห่ง หรือร้อยละ 72 ของสถานประกอบการตัวอย่างทั้งหมด

4.3 พนักงานลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ไม่ทราบความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ แต่ให้ความคิดเห็นว่าหากมีการนำมาตรฐานแรงงานมาเป็นประเด็นสำคัญในการค้าระหว่างประเทศจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างดีขึ้น

4.4 สถานประกอบกิจการที่ผลิตเพื่อตลาดต่างประเทศมีการรับรู้ถึงความเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศสูงกว่าสถานประกอบกิจการที่ผลิตเพื่อตลาดภายในประเทศ และเห็นว่าการนำมาตรฐานแรงงานมาบังคับใช้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเป็นการร่วมเจรจาต่อรอง เสรีภาพในการสมาคม การใช้แรงงานบังคับ การขจัดการใช้ประโยชน์จากแรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ ยกเว้นประเด็นสิทธิในการรวมตัวกันของพนักงานลูกจ้างที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่เห็นว่าจะส่งผลกระทบต่อในทางลบ

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้และความสามารถในการแข่งขันทางการค้าแสดงว่าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสามารถในการแข่งขันทางการค้า หมายความว่าถ้าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันทางการค้าลดลง โดยความสามารถในการแข่งขันทางการค้านี้หมายรวมถึงความสามารถในการแข่งขันทางการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นอกจากนี้ปัจจัยส่วนสถานประกอบกิจการ (ได้แก่ รูปแบบของสถานประกอบกิจการ ลักษณะการลงทุน อายุสถานประกอบกิจการ สัดส่วนการส่งออก จำนวนการจ้างงาน และคะแนนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน) คุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานของพนักงานลูกจ้าง และประสิทธิภาพในการทำงานล้วนมีอิทธิพลในทางบวกต่อความสามารถในการแข่งขันทางการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศเช่นกัน

5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิง

ผลการสำรวจที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่านโยบายการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ถูกผลักดันออกมาในรูปของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป และกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงนั้น ทำให้แรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองในระดับค่อนข้างดี แต่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่บ้างในบางประเด็น อย่างไรก็ตาม เป็นการฝ่าฝืนในระดับที่ค่อนข้างน้อย ดังนั้น การดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่มีการฝ่าฝืนอยู่ดังที่กล่าวมา ก็จะช่วยทำให้แรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้น

นอกเหนือจากการดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงแล้ว ผลของการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางในการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิง ดังต่อไปนี้

5.1 ภาครัฐควรส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานลูกจ้างหญิงตามความเหมาะสม อาทิ สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืมเงิน ห้องพยาบาล และสวัสดิการบ้าน/หอพัก

5.2 ภาครัฐและสถานประกอบกิจการควรจัดฝึกอบรมวิชาชีพและการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานลูกจ้างหญิง

5.3 ควรส่งเสริมให้พนักงานลูกจ้างหญิงได้รับการจ้างงานประเภทรายเดือนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงานลูกจ้างหญิง

5.4 สถานประกอบกิจการควรจัดหาอุปกรณ์ทันสมัยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานประกอบกิจการ

5.5 สถานประกอบกิจการควรให้พนักงานลูกจ้างหญิงมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น เพื่อผลดีต่อการปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะแนวทางในการลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้

แนวทางในการลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ เพื่อให้เพศหญิงได้มีโอกาสการได้รับการจ้างงานมากขึ้นมีดังนี้ คือ

6.1 การยกระดับการศึกษาแรงงานหญิงให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาเกษตรกรรม สาขาการผลิต สาขาพาณิชยกรรม และสาขาบริการและอื่นๆ ซึ่งแรงงานหญิงส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาในระดับต่ำ

6.2 การปรับปรุงค่าจ้างของแรงงานหญิงให้เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างของแรงงานชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาการผลิตสาขาการก่อสร้าง สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ และประปา และสาขาการบริการและอื่นๆ ซึ่งค่าจ้างของแรงงานชายสูงกว่าค่าจ้างของแรงงานหญิง

6.3 การส่งเสริมการจ้างงานในสถานประกอบกิจการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมหมวดร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไป หมวดภัตตาคารและโรงแรม หมวดการผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่ใช่ไฟฟ้า และหมวดการผลิตเครื่องแต่งกาย ซึ่งในปัจจุบันสัดส่วนการจ้างงานหญิงในอุตสาหกรรมหมวดต่างๆ เหล่านี้ยังมีอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับหมวดอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายของการวิจัย

7. ข้อเสนอแนะแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงาน
และประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานหญิง

นอกเหนือจากแนวทางในการคุ้มครองและการพัฒนา ตลอดจนแนวทางในการลดความ
ไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ตามที่กล่าวมาแล้ว มีข้อเสนอแนะเพื่อ
ยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานหญิงเพิ่มเติม
ดังนี้ คือ

7.1 การส่งเสริมให้แรงงานหญิงได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมต่างๆ
เพื่อให้แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับการจ้างงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและสะสมประสบการณ์
ในการทำงาน อันจะเป็นผลดีต่อทั้งคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน
ของแรงงานหญิง

7.2 การสนับสนุนการจ้างแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมที่เหมาะสม โดยการให้ความรู้
ความเข้าใจเพื่อให้สถานประกอบกิจการมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานหญิงดังเช่นที่พบใน
การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การที่พนักงานลูกจ้างหญิงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
มากกว่าพนักงานลูกจ้างชาย พนักงานลูกจ้างหญิงมีคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานในระดับสูงกว่า
พนักงานลูกจ้างชาย ตลอดจนการที่พนักงานลูกจ้างหญิงมีการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน
ของตนสูงกว่าพนักงานลูกจ้างชาย นอกจากนี้สิ่งที่ยังนอกเหนือความคาดหมายอีกประการหนึ่ง คือ
กลุ่มพนักงานลูกจ้างหญิงที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีวันลาทุกประเภทรวมกัน (ยกเว้นการ
ลาคลอด) และวันขาดงานน้อยกว่าพนักงานลูกจ้างชาย

7.3 ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจแก่สถานประกอบกิจการและหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องได้ทราบว่าเป็นทัศนคติของพนักงานลูกจ้างชายและหญิงนั้น คุณภาพชีวิตทางด้าน
การทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างมีความสัมพันธ์อย่างเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้น
การยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานของแรงงาน อันได้แก่ การดูแลให้พนักงานลูกจ้าง
ได้รับรายได้จากการทำงานอย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจในลักษณะงาน การช่วยจัดปัญหา
จากการทำงาน และปัญหาอื่นๆ ในสถานประกอบกิจการ การสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและ
การมีส่วนร่วมภายในสถานประกอบกิจการในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพ
แรงงานภายในสถานประกอบกิจการ การใช้สิทธิรวมตัวกันเพื่อการเสนอข้อเรียกร้องต่างๆ จาก
สถานประกอบกิจการ การติดตามและช่องทางในการติดตามข่าวสารภายในสถานประกอบกิจการ

ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมและการมีสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ร่วมกันในสถานประกอบการ ล้วนเป็นแนวทางที่ไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานโดยตรงเท่านั้น หากยังจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลูกจ้างให้แก่สถานประกอบการ อีกด้วย

8. ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานกับการแข่งขันทางการค้า

8.1 ควรมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการขนาดเล็กที่ทำการผลิตเพื่อตลาดภายในประเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ ถึงแม้ว่าสถานประกอบการเหล่านี้จะมีได้ทำการผลิตเพื่อการส่งออกโดยตรงก็ตาม แต่อาจทำการผลิตเพื่อขายให้ผู้ประกอบการที่นำสินค้าไปประกอบเป็นสินค้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออกอีกต่อหนึ่ง ซึ่งในระยะต่อไปการใช้มาตรฐานแรงงานที่เชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศอาจส่งผลทางอ้อมมาสู่สถานประกอบการขนาดเล็กที่ทำการผลิตเพื่อขาย (supplier) ให้แก่ผู้ส่งออกได้

8.2 ควรส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน และการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการแข่งขันทางการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานได้ใช้สิทธิภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายอย่างเหมาะสม และในแนวทางที่เป็นผลดีต่อทั้งแรงงานและสถานประกอบการ

8.3 ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่แรงงาน สถานประกอบการ และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยส่วนแรงงาน ปัจจัยส่วนสถานประกอบการ คุณภาพชีวิตทางด้านการทำงานของพนักงานลูกจ้าง ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้หรือการมีงานทำ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการแข่งขันทางการค้าทั้งในและนอกประเทศของสถานประกอบการ เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานของฝ่ายแรงงาน สถานประกอบการ ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ล้วนส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันมิใช่มีแต่เพียงเฉพาะผลที่เกิดขึ้นกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น แนวทางในการดำเนินการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเป็นไปอย่างประนีประนอม อະลุ่มอล่วยซึ่งกันและกัน โดยมีได้มีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นสำคัญ หากแต่มีเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์โดยรวมที่เกิดขึ้นแก่สังคมและประเทศชาติ

9. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นอกเหนือจากข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานด้านต่างๆ อันสืบเนื่องจากผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว ประกอบกับการพิจารณาในภาพรวมเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ ผู้การแข่งขันทางการค้า ตลอดจนการส่งเสริมให้แรงงานหญิงมีส่วนร่วมในการพัฒนามากยิ่งขึ้น คณะวิจัยเห็นสมควรกำหนดนโยบาย "พัฒนาแรงงานหญิง เพื่อการพัฒนาประเทศไทย" โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้ คือ

- (1) ส่งเสริมให้ประชากรเพศหญิงได้รับการศึกษามากขึ้น
- (2) ยกกระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานหญิง โดยให้การคุ้มครองและการพัฒนาอย่างเหมาะสม
- (3) สนับสนุนให้มีการจ้างงานแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมที่เหมาะสม

9.1 มาตรการ

เพื่อให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ของการดำเนินนโยบาย "พัฒนาแรงงานหญิง เพื่อการพัฒนาประเทศไทย" ภาครัฐควรกำหนดมาตรการดังต่อไปนี้

- 1) มาตรการคุ้มครองแรงงานหญิง
- 2) มาตรการพัฒนาแรงงานหญิง
- 3) มาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานหญิง

9.2 แผนงาน

แต่ละมาตรการของนโยบาย "พัฒนาแรงงานหญิง เพื่อการพัฒนาประเทศไทย" ประกอบด้วยแผนงานดังแสดงในตารางที่ 1

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป

คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง ดังนี้

1) ควรสนับสนุนให้มีการวิจัยในลักษณะที่คล้ายคลึงกับงานวิจัยครั้งนี้ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบกิจการที่แตกต่างออกไป เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการแก้ปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาแรงงานหญิงอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันทางเพศในประเด็นอื่นๆ อาทิ ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านโอกาสในการศึกษา ความไม่เท่าเทียมกันในด้านกฎหมาย ความ

ไม่เท่าเทียมกันในการใช้ทรัพยากร และความไม่เท่าเทียมกันทางการมีสิทธิมีเสียงในกระบวนการพัฒนา เป็นต้น อีกทั้งควรศึกษาผลกระทบของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในประเด็นดังกล่าวที่จะมีต่อเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค