

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา

ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Organization - ILO) โดยการสนับสนุนของรัฐบาลญี่ปุ่น ได้จัดตั้งโครงการขยายโอกาสมีงานทำสำหรับสตรีในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (ILO/Japan Programme on Expansion of Employment Opportunities for Women – EEOW) ขึ้นเพื่อตอบสนองแผนปฏิบัติการตามมติที่ประชุมสุดยอดระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาสังคม ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก เมื่อพ.ศ. 2538 และการประชุมระดับโลกครั้งที่ 4 ว่าด้วยเรื่องสตรี ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ในปีเดียวกัน ในการพัฒนาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้หญิงในภูมิภาคเอเชีย โดยให้ความช่วยเหลือแก่ภาครัฐและเอกชนในประเทศต่าง ๆ จัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพของผู้หญิง บรรเทาความยากจน และสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ นั้น

ในระยะเริ่มแรก โครงการขยายโอกาสการมีงานทำสำหรับสตรีในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกหรือ EEOW ได้ก่อตั้งสำนักงานโครงการขึ้นใน 2 ประเทศ คือ เนปาลและอินโดนีเซีย ในปี พ.ศ. 2540 ต่อมาเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในเอเชียตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ก็ได้มีแนวคิดที่จะจัดตั้งโครงการขึ้นในประเทศไทย และได้เริ่มดำเนินการโครงการอย่างจริงจังใน พ.ศ. 2543 โดยมีระยะเวลาดำเนินการ 3 ปี (พ.ศ. 2543 – 2546) ในปัจจุบันโครงการ EEOW ได้ขยายฐานดำเนินการออกไปอีก 2 ประเทศ ได้แก่ กัมพูชาและเวียดนามด้วย

โครงการขยายโอกาสการมีงานทำสำหรับสตรีในประเทศไทย หรือ EEOW Thailand เริ่มดำเนินการภายใต้การลงนามในข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding - MOU) ระหว่าง ILO และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ในขณะนั้น) เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2542 แต่ด้วยเหตุที่แนวคิดและหลักการของโครงการนี้เป็นเรื่องใหม่ ประกอบกับมีขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งรวมถึงการตีความที่หลากหลายต่อวัตถุประสงค์โดยรวมและผลงานที่คาดหวังของโครงการ การใช้ภาษาอังกฤษในเอกสารโครงการ สมรรถนะในการออกแบบโครงการ ภาระงานที่มากเกินไปของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและในหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ และการขาดผู้เชี่ยวชาญด้านปัญหาบทบาทหญิงชายในการจ้างงานในประเทศไทย อุปสรรคเหล่านี้ส่งผลต่อความล่าช้าของการดำเนินกิจกรรมโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเริ่มต้นโครงการ ซึ่งกว่าจะเริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการได้ก็ในเดือนกรกฎาคม 2543 ทั้งนี้โครงการได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อออกแบบ จัดทำ ประเมินแนวทางและเผยแพร่บทเรียนและความสำเร็จของกิจกรรมนำร่องที่สร้างการจ้างงานสำหรับผู้หญิงยากจนในชนบทที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540

2. เพื่อเพิ่มพูนและเสริมสร้างศักยภาพของสังคมไทยที่จะยกฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้หญิงผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชายในเวทีสาธารณะ

3. เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการกำหนดประเด็นปัญหาในระดับนโยบาย แสวงหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงนโยบายเศรษฐกิจที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนาและส่งเสริมการจ้างงานผู้หญิงที่มีคุณภาพ

4. เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรพันธมิตรของโครงการ อันได้แก่ หน่วยงานในภาครัฐและเอกชนและองค์กรชุมชนในระดับรากหญ้า ให้สามารถสร้างเสริมสถานภาพและศักยภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้หญิงในการดำเนินการ ประสานงาน ตรวจสอบและประเมินผลกิจกรรมขยายโอกาสการมีงานทำที่มีคุณภาพของผู้หญิงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้การพัฒนาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้หญิงยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โครงการ EOW Thailand ได้เน้นการสนับสนุนโดยตรงกับหน่วยงานในภาครัฐ องค์กรเอกชน รวมถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มนายจ้าง และกลุ่มผู้หญิงทั้งในระดับชาติ จังหวัด และท้องถิ่น เพื่อสร้างกลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อให้สามารถวางแผนปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน ที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้หญิงโดยรวมต่อไป

โครงการ EOW Thailand ได้สิ้นสุดการดำเนินงานแล้วเมื่อเดือนมิถุนายน 2546 หลังจากที่ได้จัดให้มีโครงการย่อยและกิจกรรมนำร่องต่าง ๆ ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างมากมายและหลากหลาย ด้วยเหตุที่โครงการนี้ถือเป็นโครงการความร่วมมือโครงการแรกระหว่าง ILO และกระทรวงแรงงาน ที่ได้ริเริ่มนำกลยุทธ์การสอดแทรกเรื่องมิติหญิงชาย (Gender) มาเป็นปัจจัยสำคัญในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้หญิง และสนับสนุนให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับหญิงและชาย โดยจะผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนในระดับนโยบายต่อไป อย่างไรก็ตามเนื่องจากชื่อของโครงการมิได้สื่อความหมายที่ถูกต้องและชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการดังกล่าว จึงได้สร้างความสับสนให้คนทั่วไปเข้าใจว่าเป็นเพียงโครงการส่งเสริมการมีงานทำและสร้างรายได้ให้แก่ผู้หญิงเท่านั้น ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดปัญหาข้อขัดข้องในระยะเริ่มโครงการ ประกอบกับเรื่องมิติหญิงชายเป็นแนวคิดใหม่ที่ต้องอาศัยเวลาในการสร้างความเข้าใจและการยอมรับ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับหญิงชายในสังคมไทย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องน่าสนใจที่จะหยิบยกโครงการนี้มาทำการศึกษาเพื่อนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความเสมอภาคหญิงชายที่กำลังเป็นหัวข้อถกเถียงได้แย้งอยู่ในสังคมไทยขณะนี้ รวมทั้งชี้ให้เห็นข้อมูลข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับ

สถานภาพโดยรวมของสตรีไทย และปัญหาช่องว่างที่เกิดจากการพัฒนาประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง โดยเฉพาะต่อแรงงานหญิงภายหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้ ILO และรัฐบาลญี่ปุ่นให้ความสนใจเข้ามาดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้จะได้นำเสนอรูปแบบและกระบวนการดำเนินงานโครงการที่ต้องอาศัยทักษะในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเพื่อช่วยเหลือองค์กรที่เข้าร่วมโครงการในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนการรวบรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งบทเรียนแนวปฏิบัติและผลสำเร็จจากกิจกรรมที่เกิดขึ้น โดยคาดหวังว่าจะเป็นข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการขยายผลให้เกิดความยั่งยืนของโครงการ โดยการหาแนวทางสานต่อกิจกรรมพัฒนาในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำเสนอรูปแบบ ขั้นตอน และกระบวนการดำเนินงานโครงการที่น่าประเดิมมิติหญิงชายมาเป็นแนวคิดและการดำเนินการหลัก ซึ่งแนวทางการนำมิติหญิงชายสู่กระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) นี้ เป็นแนวทางธรรมาภิบาลที่ทำให้โครงการสามารถตอบสนองความต้องการ และกระจายผลประโยชน์ระหว่างหญิงและชายอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมระหว่างหญิงและชายมากขึ้น
2. เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวคิด หลักการพื้นฐาน เกี่ยวกับประเด็นมิติหญิงชายรวมทั้งยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสตรีไทยที่ผ่านมา ซึ่งยังก่อให้เกิดการปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในปัจจุบัน โดยเฉพาะต่อแรงงานหญิงอันเป็นที่มาของการดำเนินงานโครงการ EOW
4. เพื่อนำเสนอปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ รวมทั้งบทเรียนแนวปฏิบัติและผลสำเร็จที่ได้รับ โดยคาดหวังว่าจะมีการนำไปขยายผลให้เกิดความยั่งยืนและเสนอแนะให้เกิดการปรับเปลี่ยนในระดับนโยบายต่อไป

3. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้พิจารณาจากเอกสารประกอบการดำเนินงานโครงการระดับประเทศ และโครงการย่อยซึ่งมี 7 โครงการนำร่องในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ เท่านั้น โดยมิได้ศึกษาเปรียบเทียบกับโครงการ EOW ที่ดำเนินการในประเทศอื่น ๆ เนื่องจากระยะเวลาจำกัดและไม่มีเอกสารสนับสนุนเพียงพอในการประเมินผล

4. ระเบียบวิธีการศึกษา

1. โดยการค้นคว้าจากเอกสารโครงการ เช่น สัญญาข้อตกลง แผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ รายงานการประชุม รายงานจากโครงการนำร่อง ฯลฯ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมความเสมอภาคของสตรีไทย รวมทั้งรัฐธรรมนูญ อนุสัญญา และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. โดยการตรวจเยี่ยมพื้นที่และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

แนวคิด หลักการ และยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างหญิงชาย

1. แนวคิดพื้นฐาน

แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จะกำหนดว่าผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิเสมอภาคกัน แต่ในความเป็นจริงแล้ว สถานภาพทางสังคม ชีวิต การทำงานของหญิงไทยยังมีความจำกัด ถูกเลือกปฏิบัติทั้งในครอบครัว ที่ทำงานและสังคมทั่วไป ซึ่งตัวผู้หญิงเองส่วนใหญ่ก็มิได้ตระหนักถึงปัญหาความไม่เสมอภาคเหล่านี้ และยอมรับสถานภาพที่ด้อยกว่าภายใต้ความเชื่อที่ถูกขัดเกลามาโดยสังขมาแต่ดั้งเดิมว่าเกิดเป็นหญิงหรือชายก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ตามเพศสภาพของตน ทั้งที่จริง ๆ แล้วความแตกต่างของบทบาทหญิงชายเป็นสิ่งสมมุติขึ้นและกำหนดโดยสังคม สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยเหตุนี้การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายจะประสบความสำเร็จได้แท้จริง ก็ต่อเมื่อมีการนำเอาบทบาทความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างหญิงและชายไปใช้ในกระบวนการพัฒนา ทั้งในมิติที่เป็นการวิเคราะห์ปัญหา และมิติของการสร้างกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

แนวความคิดในการพัฒนาโดยมองประเด็นความแตกต่างระหว่างหญิงชาย เป็นแนวคิดที่เริ่มมาจากระดับสากล โดยภายหลังการประชุมสันนิบาตสตรีขององค์การสหประชาชาติ ณ กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา เมื่อ พ.ศ. 2528 ได้มีความเห็นว่าความยากจนและการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโดยมองข้ามบทบาทของผู้หญิงในครอบครัวและสังคม เป็นต้นเหตุที่สำคัญต่อสถานภาพการเป็นพลเมืองชั้นสองของผู้หญิงทั่วโลก จึงได้มีมติเรียกร้องให้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ นำแนวทางการพัฒนาสตรี (Women in Development - WID) ซึ่งมุ่งที่จะส่งเสริมสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้หญิงมาปรับใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ผลปรากฏว่ารัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้ตอบสนองมติดังกล่าวเป็นอย่างดี มีการจัดตั้งหน่วยงานประสานงานด้านกิจกรรมและนโยบายการพัฒนาสตรีแห่งชาติ โดยในประเทศไทยได้มีการก่อตั้งหน่วยงานดังกล่าวขึ้นเช่นกัน ซึ่งต่อมาได้รับการยกระดับฐานะเป็นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานประสานกิจกรรมและ

นโยบายการพัฒนาในแต่ละประเทศ ส่งผลให้มีการออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แก่ผู้หญิงในแต่ละประเทศมากขึ้นตามลำดับ

ต่อมาเมื่อมีการทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนาสตรีตามแนวทาง WID ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้หญิงไปในทางที่ดีขึ้น โดยการบัญญัติกฎหมายและการขยายให้ผู้หญิงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญของกิจกรรมการพัฒนา กลับพบว่าวิธีการดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้ผู้หญิงส่วนใหญ่ของโลกมีภาวะการมีชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งไม่สามารถบรรเทาการกระจายตัวของปัญหาความยากจนในแต่ละประเทศทั่วโลกได้ ดังนั้นนักวิชาการสตรีศึกษา นักกิจกรรม และองค์กรพัฒนาสตรีทั่วโลกจึงได้มีการปรับกลยุทธ์การพัฒนาสตรี โดยหันมาให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาสตรีที่มุ่งจะปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายในสังคม (Gender and Development – GAD) เพื่อลดช่องว่างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างผู้หญิงและผู้ชายซึ่งดำรงอยู่ทั่วโลก ยุทธศาสตร์ใหม่นี้ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสตรีโลก ณ กรุงปักกิ่ง ในปี พ.ศ. 2538 และเป็นแนวทางที่ใช้แพร่หลายจนถึงปัจจุบัน

แนวทาง WID และ GAD แตกต่างกันตรงที่โครงการ WID จะเน้นว่าผู้หญิงเป็นกลุ่มด้อยโอกาสที่ต้องการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ จึงพยายามที่จะชักนำผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การบริหาร การเพิ่มรายได้ ฯลฯ ส่วน GAD นั้นยังคงไว้ซึ่งจุดเน้นคือผู้หญิงเพราะเป็นกลุ่มด้อย แต่นำประเด็นเรื่องของความต้องการที่แตกต่างกันและความไม่เท่าเทียมในความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงและชาย โดยเฉพาะการใช้และควบคุมทรัพยากรในการพัฒนา มาเป็นหลักการในการดำเนินโครงการเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและส่งผลให้หญิงชายเท่าเทียมกัน ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายได้ก็ต่อเมื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญที่เป็นตัวกำหนดทิศทางและกระบวนการพัฒนา หรือการสร้างเสริมพลัง/อำนาจ (Empowerment) แก่ผู้หญิงในการปรับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชาย (เมทินี พงษ์เวช , 2544 : 6)

โครงการ EOW Thailand เป็นตัวอย่างที่ดีของการดำเนินงานที่ครอบคลุมแนวคิดของ GAD ด้วยการนำมิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักของการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ซึ่งเอื้อให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของโครงการ ทั้งการควบคุมและใช้ทรัพยากร การตัดสินใจ และการได้รับประโยชน์ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสและความเท่าเทียมกันในการรับผลประโยชน์ของหญิงและชาย ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับโครงการ EOW Thailand จึงจำเป็นที่จะต้องให้นิยามคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ในเรื่องมิติหญิงชายและการพัฒนา ซึ่งประมวลมาจากเอกสารหลายแหล่งทั้งของไทยและต่างประเทศ รวมทั้งนำเสนอแนวคิดพื้นฐาน หลักการและกลยุทธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือที่ต่อไปจะเรียกย่อ ๆ ว่า ILO ในการส่งเสริมความเท่าเทียมของหญิงชาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ดังนี้

เพศ (Sex) : ความแตกต่างทางชีววิทยา / สรีระร่างกายระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งมีมาแต่กำเนิดและไม่แตกต่างกันในกลุ่มชนเชื้อชาติต่าง ๆ เช่นหญิงมีมดลูก ผู้ชายมีลูกกระเดือกใหญ่และเสียงห้าว

บทบาทเพศ (Sex Roles) : ความแตกต่างของบทบาทหญิงและชายอันเกิดจากสรีระ ซึ่งเป็นบทบาทที่ได้มาโดยธรรมชาติหรือเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น ผู้หญิงมีมดลูกดังนั้นเฉพาะผู้หญิงเท่านั้นจึงจะสามารถตั้งครรภ์ได้

มิติหญิงชาย (Gender) หรือ เพศสภาพ หรือ มิติความสัมพันธ์หญิงชาย : ความแตกต่างทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ที่บุคคลเรียนรู้จากสังคมและมีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม อีกทั้งยังเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและยุคสมัย เช่นในบางประเทศผู้หญิงจะไม่ทำงานก่อสร้าง แต่ในบางประเทศจะพบว่าการมีผู้หญิงทำงานประเภทนี้เป็นเรื่องปกติ

บทบาทหญิงชาย (Gender Roles) : ความแตกต่างในบทบาทหญิงและชายอันเป็นผลมาจากการกำหนดของสังคม ซึ่งมีใช้บทบาทหรือคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดจากความแตกต่างทางชีวภาพ / สรีระ โดยสังคมจะกล่อมเกลาให้เด็กปฏิบัติตามบทบาทของชายหรือหญิงตามที่สังคมเห็นควร ตั้งแต่วินาทีที่เด็กนั้นลืมตาดูโลก เช่น โดยทั่วไปสังคมมักกำหนดให้ผู้ชายมีบทบาทหลักในการหารายได้สำหรับครอบครัว และผู้หญิงมีหน้าที่เลี้ยงดูบุตร ซึ่งแท้จริงแล้วกิจกรรมดังกล่าวเป็นบทบาทที่ทั้งชายและหญิงสามารถปฏิบัติได้เหมือน ๆ กัน

ความเชื่อและบรรทัดฐานเรื่องมิติความสัมพันธ์หญิงชายในสังคม (Gender Values and Norms) : ความคิดที่ว่าผู้ชายและผู้หญิงในแต่ละช่วงอายุควรมีลักษณะเช่นไร เช่น เด็กหญิงควรจะน่ารัก เชื่อฟัง และได้รับอนุญาตให้ร้องไห้ได้ แต่ในทางกลับกัน สังคมจะคาดหวังว่าเด็กชายจะต้องกล้าหาญและไม่ควรร้องไห้

รูปแบบมิติความสัมพันธ์หญิงชาย (Gender Stereotypes) : ความคิดที่คนในสังคมมองว่าชายและหญิงสามารถทำอะไรได้บ้าง เช่น ความคิดที่ว่าผู้หญิงทำงานบ้านได้ดีกว่า และผู้ชายเป็นผู้นำได้ดีกว่า หรือความคิดที่ว่า เด็กผู้ชายเก่งวิชาคณิตศาสตร์มากกว่าเด็กหญิง

ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชาย (Gender Relations) : ความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายที่เหลื่อมล้ำกันอยู่ อันเนื่องมาจากบทบาทภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุมและเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจที่แตกต่างกันระหว่างหญิงชาย ซึ่งความสัมพันธ์นี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาส่งผลกระทบต่อ ทั้งด้านเศรษฐกิจ วิกฤตทางการเมือง การศึกษา ศาสนา ฯลฯ เช่น การอพยพไปทำงานต่างพื้นที่ของผู้ชาย

อาจส่งผลให้ผู้หญิงที่อยู่เฝ้าบ้านต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยทำงานต่าง ๆ แทนผู้ชายแต่มีอิสระมากขึ้น

การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) : กระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตของหญิงและชาย โดยเฉพาะในกรอบความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชาย รวมทั้งการพิจารณาถึงผลกระทบของการพัฒนาต่อหญิงชาย ซึ่งจะรวมถึงการแยกแยะกิจกรรมและบทบาทที่หญิงและชายกระทำในแต่ละเรื่องแต่ละสถานการณ์ เพื่อจะได้พิจารณาได้ว่ากิจกรรมและบทบาทนั้น ๆ จะได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมอย่างไร แล้ววางกลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นหญิงชาย (Gender Issues) : ประเด็นต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย หรือที่สะท้อนความแตกต่างระหว่างหญิงและชาย ซึ่งมีผลกระทบต่อกระบวนการและผลของการพัฒนาหรือการดำเนินงาน

ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Equality) : การปรับความคิดในการพัฒนาหรือในการทำงาน โดยนำความต้องการและมุมมองของทั้งหญิงและชายอย่างเท่าเทียมมาเป็นกรอบความคิด มีหลักความเสมอภาคระหว่างผู้หญิงและผู้ชายเป็นเป้าหมายความเสมอภาคระหว่างหญิงชายคือการที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสถานภาพที่เท่าเทียมกันในสังคม เงื่อนไขทางสังคมต่อผู้หญิงและผู้ชายจะเอื้อต่อการมีและใช้สิทธิของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งเอื้อต่อการมีส่วนร่วมที่จะสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ความเสมอภาคมิได้หมายถึงว่าผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระและวิถีชีวิต แต่ความเสมอภาคดังกล่าวหมายถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างหญิงและชาย รวมทั้งบทบาทที่แตกต่างกันในสังคม แล้วหาช่องทางที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสังคมให้มีความสมดุลย์ในเชิงอำนาจระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

ความเป็นธรรมระหว่างหญิงชาย (Gender Equity) : การที่ผู้หญิงและผู้ชายแม้มีเพศที่แตกต่าง ก็ควรได้รับความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการเข้าถึงบริการและการใช้ทรัพยากรตามความต้องการและการสนองตอบ ทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัว ชุมชน และในระดับประเทศ ในหลาย ๆ กรณี โอกาสที่เสมอภาคนั้นอาจไม่เป็นธรรมก็ได้ ซึ่งอาจต้องพิจารณาหามาตรการที่จะชดเชยข้อเสียเปรียบต่าง ๆ ที่ผู้หญิงประสบ เพื่อให้สามารถใช้โอกาสและได้รับผลจากโอกาสนั้นอย่างเป็นธรรม

2. บทบาทความเกี่ยวข้องของ ILO

สาเหตุที่ ILO เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เนื่องมาจากว่า ILO เป็นองค์การระหว่างประเทศ ที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2462 โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ

(1) เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรไตรภาคี อันได้แก่ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างในการสร้างเสริมความยุติธรรมในสังคม

(2) เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงานทั่วโลก

ดังนั้นนับตั้งแต่เริ่มดำเนินการมา ILO ก็ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการจ้างงานมาโดยตลอด ทั้งนี้จากบทความเรื่อง “เพศสภาพกับความยากจน” ตีพิมพ์ในเอกสารแรงงานและสวัสดิการรอบคโลก ฉบับเดือนกันยายน – ตุลาคม 2544 ได้พูดถึงความเกี่ยวข้องระหว่างผู้หญิงกับปัญหาความยากจนและความไม่เสมอภาคในการจ้างงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

“ความยากจนในความหมายหนึ่งเป็นผลมาจากการเลือกปฏิบัติและการกีดกันที่กระทำต่อประชาชนบางกลุ่มในสังคมมิให้เข้าร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการเมืองโดยเหตุแห่งเพศ เชื้อชาติ หรือเหตุอื่น ๆ แม้ว่ากระบวนการและปัจจัยที่ทำให้คนตกอยู่ในภาวะยากจนคล้ายกันเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าชายหรือหญิง แต่ก็มีบางกระบวนการและบางปัจจัยที่เป็นเรื่องของหญิงโดยเฉพาะ นอกจากนี้หญิงยากจนยังมีความเสี่ยงมากกว่าชายยากจน และหนีพ้นความยากจนลำบากกว่าด้วยสภาพเช่นนี้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนปรากฏเป็นแนวโน้มที่ความยากจนจะกลายเป็นปัญหาของหญิง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เพศสภาพหญิงกำลังจะกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความเสี่ยงต่อความยากจนเกือบทุกบริเวณของโลกไม่ว่าแม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจมิได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ครึ่งหนึ่งของโลกที่เป็นผู้หญิงอย่างเต็มที่

เพศสภาพหญิงกับความยากจนมาเกี่ยวข้องกันก็ด้วยทัศนคติที่สังคมมองเพศสภาพหญิง และภาระในครัวเรือนที่ผูกติดอยู่กับสภาพนั้น สองปัจจัยนี้ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกปฏิบัติและถึงกับถูกปิดกั้นในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้เสียเปรียบในการทำงานหารายได้หรือไม่สามารถเข้าถึงงานหลายประเภทได้เลย ทั้งนี้ ILO ระบุว่าทัศนคติของสังคม ซึ่งเป็นที่มาของการเลือกปฏิบัติที่ส่งผลผลักดันให้ผู้หญิงต้องทำงานที่มีรายได้ต่ำ ไม่มีคุณภาพ และขาดความมั่นคง ได้แก่

(1) มองว่าหญิงมีหน้าที่หลักในการเลี้ยงลูกและทำงานบ้าน การมองเช่นนี้เป็นอุปสรรคต่อการที่หญิงจะเข้าถึงการศึกษาอบรม การมีที่ดินและทรัพย์สิน

(2) มองว่าหญิงเป็นเพียงผู้หารายได้เสริม ชายเป็นผู้หารายได้หลัก ชายจึง

มีความสำคัญว่าหญิงในการจัดสรรโอกาสการมีงานทำที่สร้างสรรค์และได้รับค่าตอบแทนที่ดี ทั้ง ๆ ที่โดยความเป็นจริงแล้ว หญิงรับผิดชอบส่วนหนึ่งของการจัดหาอาหารให้แก่ครัวเรือนในหลายสังคม และมักเป็นผู้หารายได้หลักในบรรดาครอบครัวยากจน

(3) งานที่หญิงทำมักถูกมองว่าไม่สำคัญ ใช้ทักษะต่ำ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจต่ำ ผลงานบางอย่างที่หญิงสร้างขึ้นมานำไปขายที่ตลาดกลับถูกมองว่าเป็นเพียงส่วนต่อเนื่องของกิจกรรมในครัวเรือนเพียงเพราะใช้ครัวเรือนเป็นแหล่งผลิต ผลผลิตเช่นนี้จะมีราคาต่ำ ทั้งที่อาจมีลักษณะสร้างสรรค์ เช่น หัตถกรรม เป็นต้น

ILO มองว่าภาวะในครัวเรือนเป็นปัจจัยไปสู่ความยากจน เพราะภาระเหล่านี้จำกัดเวลาและความคล่องตัวของหญิงที่จะไปทำงานที่สร้างสรรค์ และจำกัดทางเลือกในอาชีพทำให้หญิงต้องยอมรับแผนการทำงานที่ถูกเอาเปรียบและฐานะที่เสียเปรียบในตลาดแรงงาน สัดส่วนของหญิงที่มีสูงมากในกลุ่มคนจนเป็นเพราะคนงานหญิงโดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนากระจุกตัวอยู่กับงานที่ไม่มีผลิตภาพ รายได้ต่ำ ไม่แน่นอน และอยู่นอกเหนือการคุ้มครองของกฎหมาย

ปรากฏการณ์ดังกล่าวเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลมาจากการที่สถานประกอบการแสวงหาแรงงานราคาถูกที่มีลักษณะยืดหยุ่น จึงหันไปใช้วิธีการจ้างเหมาพร้อมทั้งให้รับงานไปทำที่บ้าน และใช้รูปแบบอื่น ๆ ของงานที่ทำนอกสถานประกอบการ แนวโน้มนี้กระทบหญิงมากกว่าชายทั้งในประเทศกำลังพัฒนาและพัฒนาแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นหญิง ซึ่งมักมีบุตรเล็ก ๆ จำเป็นต้องรับรูปแบบการทำงานเช่นนี้เพราะมีภาระครอบครัวและไม่มีโอกาสหารายได้ยี่อย่างอื่น นอกจากนี้เนื่องจากการไม่มีการขึ้นทะเบียนและยากแก่การจัดตั้งเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงเสี่ยงเป็นพิเศษที่จะถูกเอาเปรียบ อยู่นอกการคุ้มครองและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน การจ้างงานในรูปแบบอื่นที่ยืดหยุ่นได้แก่ การกำหนดชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น งานไม่เต็มเวลา หรือการจ้างงานชั่วคราวเหล่านี้ก็อยู่นอกกฎหมายแรงงานและนอกระบบประกันสังคมเช่นกัน

นอกจากนี้ โอกาสการมีงานทำในภาคที่เป็นทางการหรืองานในระบบก็มีจำกัดสำหรับผู้หญิงที่มีภาระในครัวเรือน ซึ่งเป็นเหตุให้หญิงเหล่านี้ส่วนใหญ่เลือกประกอบอาชีพอิสระ โดยเฉพาะอาชีพเกษตรกรรมเพื่อยังชีพ หรือทำหัตถกรรมเล็กน้อย และทำงานในภาคนอกระบบในเขตเมือง

ILO ได้ให้ข้อมูลว่าในหลาย ๆ ประเทศ โดยเฉพาะในละตินอเมริกา กระแสอพยพจากชนบทมาสู่เมืองเป็นหญิงเสียส่วนใหญ่ เนื่องจากหญิงขาดโอกาสการมีงานทำในชนบท แนวโน้มนั้นมาพร้อม ๆ กับอุปสรรคที่หญิงสาวกลายเป็นมารดาโดยไม่มีคู่ครอง มีงานศึกษาหลายชิ้นระบุว่า การมีเพศสัมพันธ์ในขณะที่ยังน้อย เป็นมารดาวัยเยาว์ การศึกษาต่ำ และการไม่ได้แต่งงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการสืบทอดความยากจนจากรุ่นแม่ไปสู่รุ่นลูก และในขณะเดียวกันก็พบว่า ความยากจนมักเป็นสาเหตุรากเหง้าของการเพิ่มขึ้นของจำนวนครัวเรือนที่มีผู้หญิงเป็นผู้นำ เพราะผู้ชายต้องจาก

ครอบครัวไปหางานทำในเมือง หลายกรณีลงเอยด้วยการที่สามีหย่าร้างและครอบครัวแตกสลาย นอกจากนี้ยังพบว่าครัวเรือนที่หญิงเป็นผู้นำมักยากจนกว่าครัวเรือนที่มีชายเป็นผู้นำ ซึ่งพิจารณาจากรายได้รวมของครัวเรือน รายได้ต่อหัว ค่าใช้จ่ายต่อหัว การถือครองที่ดินและทรัพย์สิน ฯลฯ

จากข้อมูลที่น่าเสนาอมาทั้งหมด ILO ได้สรุปว่ามีผู้หญิงจำนวนมากในทุกภูมิภาคของโลกไม่มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นสภาพการณ์ที่ไม่ควรปล่อยให้ดำรงอยู่ต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่เป็นศตวรรษแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการแก้ไขสภาพดังกล่าว ILO ได้เสนอแนวทางอย่างกว้าง ๆ ที่สำคัญประการหนึ่งคือการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อผู้หญิงเพื่อยกเลิกการปฏิบัติที่กีดกันโอกาสการพัฒนาของผู้หญิง และขจัดความไม่เป็นธรรมที่หญิงได้รับในแวดวงต่าง ๆ พร้อมกันนั้นก็จะต้องดำเนินการต่าง ๆ อย่างเจาะจงในการส่งเสริมการมีงานทำที่สร้างสรรค์ของหญิง ขจัดแบบแผนการมีงานทำที่เอาเปรียบและยกฐานะของหญิงในตลาดแรงงาน ซึ่งจะเป็นวิธีที่ได้ผลชะงัดในการดึงหญิงให้พ้นจากความยากจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีรายได้ที่มั่นคงจะช่วยให้หญิงมีอำนาจต่อรองในครัวเรือนสูงขึ้น

โดยเหตุที่หญิงยากจนกลุ่มต่าง ๆ มีปัญหาเฉพาะกลุ่มที่แตกต่างกัน การลดความยากจนจึงต้องใช้วิธีการที่ผิดแผกกันออกไป ซึ่งมีทั้งการสร้างงานที่มีคุณภาพ การส่งเสริมผลิตภาพของ ผู้ประกอบการอิสระและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการสร้างเงื่อนไขสำหรับการเพิ่มรายได้ ปรับปรุงสภาพการทำงาน และคุ้มครองกลุ่มเสี่ยง ในส่วนของหญิงที่ประกอบการอิสระนั้นมักมีปัญหาในการเข้าถึงเงินทุน เทคโนโลยี และบริการต่าง ๆ ของรัฐ ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการพิเศษจึงจะแก้ไขปัญหาได้

ถ้าพึงการสร้างงานและปรับปรุงโอกาสการหารายได้ยังไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือผู้หญิงเหล่านี้ แต่ควรต้องส่งเสริมให้หญิงมีขีดความสามารถที่จะพัฒนาและปกป้องอาชีพของตนด้วย ซึ่งหมายถึงการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากร มีอำนาจต่อรองกับกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ และจะต้องมีการเข้าร่วมในกระบวนการทางการเมืองที่กำหนดการแบ่งสรรทรัพยากรและผลประโยชน์ ซึ่งการจะเคลื่อนไหวในเรื่องเหล่านี้ได้อย่างมีพลังจำเป็นต้องให้หญิงมีการจัดตั้งและรวมกลุ่มทางการเมืองด้วย

นอกจากมาตรการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการไปเพื่อหญิงโดยเฉพาะแล้ว ในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ILO ได้เสนอว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงประเด็นเพศสภาพหรือมิติหญิงชายด้วย โดยดำเนินการส่งเสริมให้มีการสอดแทรกประเด็นปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายเข้าไปในภาระงานหลักขององค์กรนั้น ๆ (Gender Mainstreaming)”

3. หลักการในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของ ILO

ดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสิทธิมนุษยชน และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมที่ยั่งยืน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจึงเป็นแนวทางการพัฒนาสังคมที่จำเป็น ซึ่ง ILO ได้กำหนดหลักการในเรื่องดังกล่าวไว้ดังนี้

(1) การสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในสังคมมิใช่หน้าที่ของผู้หญิงแต่เพียงฝ่ายเดียว เดิมผู้หญิงเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังนั้นจึงมักจะเข้าใจผิดกันว่าประเด็นความ (ไม่) เสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นเรื่องของผู้หญิง และเป็นประเด็นที่ผู้หญิงต้องออกมาต่อสู้ แต่ความเข้าใจดังกล่าวเริ่มจะล้าสมัยและไม่เป็นที่ยอมรับกันต่อไป โดยมีหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เริ่มเข้ามามีบทบาทในการผลักดันแนวคิดที่ว่าความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในสังคม และต้องได้มาจากการมีส่วนร่วมของหญิงและชายในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน

(2) มาตรการพิเศษเพื่อยกระดับสถานภาพของผู้หญิงเป็นสิ่งจำเป็นในกรณีที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสถานภาพทางสังคมไม่เท่าเทียมกันจนเป็นเหตุให้ไม่ได้รับโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค โดยทั่วไปคนในสังคมมักเข้าใจผิดกันว่าการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและงานพัฒนาสตรีเป็นคนละประเด็นกัน และมักจะไม่เข้าใจว่าประเด็นทั้งสองเชื่อมโยงกันอย่างไร ซึ่งที่จริงแล้วงานพัฒนาสตรีเพื่อส่งเสริมสถานภาพของผู้หญิงเป็นยุทธวิธีที่นำมาใช้ในกรณีที่ผู้หญิงมีสถานภาพและ โอกาสทางสังคมเศรษฐกิจด้อยกว่าผู้ชาย ในปัจจุบันความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นสถานการณ์ที่พบทั่วไปไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ในครัวเรือน นอกบ้าน หรือกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่มาตรการปฏิบัติต่อหญิงชายเหมือนกันจะสามารถปรับแก้ความไม่เสมอภาคที่มีอยู่ได้ มาตรการที่สำคัญและจำเป็นคือ มาตรการที่ให้ความสำคัญกับสภาพชีวิตและความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจของผู้หญิงเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อหนุนให้ผู้หญิงสามารถมีส่วนร่วมและได้ประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกับผู้ชาย เช่นการจัดโควต้าให้ผู้หญิงเข้าทำงาน หรือกำหนดกลุ่มเป้าหมายกิจกรรมการพัฒนาให้เป็นกลุ่มผู้หญิงโดยเฉพาะ เป็นต้น

(3) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นสุข การส่งเสริมให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาทั้งในระดับการวางแผนและตัดสินใจ เป็นวิธีการที่จะก่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย อุปสรรคที่ผ่านมามักจะเป็นความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องการส่งเสริมสถานภาพสตรี โดยเข้าใจกันไปว่าเป็นการลดบทบาทและอำนาจของผู้ชาย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นการเพิ่มศักยภาพ

และพลังอำนาจในกิจกรรมการพัฒนาให้กับผู้หญิงและผู้ชาย นั่นคือ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นการส่งเสริมทุก ๆ ฝ่ายอย่างถ้วนหน้า การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจให้กับทุกฝ่ายเนื่องจากการลบสิ่งแนวคิดเรื่องอำนาจว่าเป็นการใช้อิทธิพลครอบงำผู้อื่น ซึ่งการใช้อำนาจรูปแบบดังกล่าวมิได้ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่มีผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน

(4) กิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ งานส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมักจะเน้นหนักไปที่กิจกรรมในภาคสังคม เช่น การศึกษา สุขภาพอนามัย มากกว่ากิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาธุรกิจ และบ่อยครั้งที่เข้าใจกันว่ากิจกรรมพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ จะสามารถก่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศได้ ซึ่งที่จริงแล้ววิธีปฏิบัติและแนวคิดดังกล่าวไม่สามารถก่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่เป็นรูปธรรมได้ ทั้งนี้เนื่องจากความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายนั้น ได้ฝังรากลึกลงอยู่ในระเบียบแบบแผนและแนวปฏิบัติด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมือง ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องพิจารณาว่ากิจกรรมที่จะจัดขึ้นนั้นจะมีผลต่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคมได้อย่างไร

(5) จัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการพื้นฐานและความต้องการเชิงโครงสร้างของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นหญิง ผู้หญิงและผู้ชายมักจะมีบทบาทที่ไม่เหมือนกันทั้งในครอบครัวที่ทำงานและองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นผู้หญิงและผู้ชายจึงมีความต้องการและปัญหาที่ไม่เหมือนกัน โดยทั่วไปแล้วงานส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจะต้องจัดกิจกรรมที่ตอบสนองทั้งในโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานของหญิงและชาย ความต้องการพื้นฐานหมายถึง ความต้องการด้านปัจจัยสี่และสภาพการทำงาน เช่นอาหาร เครื่องอุปโภคต่าง ๆ ซึ่งแม้จะช่วยเหลือให้ผู้หญิงสามารถทำหน้าที่ของตนในฐานะแม่และเมียได้ แต่ไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือส่งเสริมความเสมอภาคแก่หญิงชายอย่างแท้จริง จำเป็นที่ต้องสนับสนุนความต้องการเชิงโครงสร้างด้วย ซึ่งหมายถึงกลไกทางสังคมที่มีส่วนกำหนดให้ผู้หญิงมีสถานะภาพด้อยกว่าผู้ชายในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการสวัสดิการทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่นในเชิงรูปธรรมได้แก่ การที่ผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่า ต้องเผชิญกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ความรุนแรงในบ้าน ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทักษะคติของคนในสังคม ดังนั้นการแก้ไขจึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาและมาตรการพิเศษในการเข้าไปดำเนินการ

4. ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ตามเอกสารข้อมูลสรุปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมในมิติหญิงชายด้วยการนำมิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก ซึ่งเป็นเอกสารเสนอในการสัมมนาเจ้าหน้าที่ระดับบริหารของกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2546 ณ ศูนย์ประชุมอาคารสหประชาชาติ ได้กล่าวไว้ว่าในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายตามหลักการดังกล่าว ILO ได้ใช้ยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า Gender Mainstreaming หรือการส่งเสริมให้มีการสอดแทรกประเด็นปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายเข้าไปในภาระงานหลักขององค์กร ซึ่ง ILO ได้เริ่มจัดทำแผนปฏิบัติการเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการนำมิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักในองค์กรฯ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายที่องค์การสหประชาชาติได้ประกาศใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ดังนี้

(1) เป้าหมายสูงสุดของการเข้าสู่กระแสหลัก คือเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในมิติความสัมพันธ์หญิงชาย

(2) การนำความคิดเรื่องมิติความสัมพันธ์หญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก คือกระบวนการประเมินผลกระทบของปฏิบัติการใดก็ตามที่จะเกิดแก่ทั้งชายและหญิง ปฏิบัติการดังกล่าวหมายถึงรวมถึงการออกกฎหมาย การบังคับใช้นโยบายหรือโครงการในทุกส่วนงานและทุกระดับ

(3) เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการนำประสบการณ์และปัญหาของทั้งหญิงและชายมาพิจารณาประกอบในขั้นตอนของการวางแผน ดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลอันจะมีผลต่อสภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งหญิงและชายได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อเป็นการยุติวงจรของความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงและชายที่มีอยู่

ILO กำหนดว่าวิธีการหรือขั้นตอนหลักที่จำเป็นในการจัดทำนโยบาย โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ Gender Mainstreaming มีอยู่ 5 ขั้นตอน ดังนี้

(1) วิเคราะห์มิติความสัมพันธ์หญิงชาย (Gender Analysis) โดยวิธี

-เก็บข้อมูลแยกเพศหญิงชาย

-การค้นหาความแตกต่างทางมิติความสัมพันธ์หญิงชายในที่ทำงานและในชีวิต ในแง่ของการแบ่งงานกันทำ การเข้าถึงและควบคุมการใช้ทรัพยากรและผลประโยชน์ต่าง ๆ

-ทำความเข้าใจกับความต้องการ ข้อจำกัด โอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจของหญิงและชายในทุกระดับอายุ ในประเด็นเรื่องความรู้ ทักษะที่จำเป็น สภาพการทำงาน ความคุ้มครองทางสังคม หน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัว และการตัดสินใจทางเศรษฐกิจและการเมือง

- ทบทวนศักยภาพขององค์กรและกลไกต่าง ๆ ในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

(2) กำหนดมาตรการพิเศษ (Gender - Specific Action) เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศที่พบในสถานการณ์ที่ผู้หญิงและเด็กไม่มีโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจใด ๆ โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่

- เลือกรับแต่ผู้หญิงและเด็กเข้าทำงาน (เช่น งานที่ทำที่บ้าน อุตสาหกรรมหนักและเครื่องนุ่งห่ม)

- ไม่รับหรือแทบจะไม่รับผู้หญิงและเด็กทำงานเลย (อุตสาหกรรมที่เพศชายยึดครองเป็นหลัก หรือการทำงานระดับบริหาร)

- ประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อผู้หญิงและเด็กหญิง (การตั้งครุภัณฑ์ในวัยรุ่น การให้ความคุ้มครองหลังคลอด การใช้ความรุนแรงในครอบครัว)

ทั้งนี้มาตรการพิเศษที่กำหนดขึ้นอาจจะมีลักษณะตามข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ หรือหลายข้อรวมกัน

- มาตรการเชิงบวก หมายถึงมาตรการชั่วคราวที่จำเป็นต้องใช้เพื่อขจัดผลทั้งทางตรงและทางอ้อมของการกีดกันที่มีอยู่ในขณะนั้น เช่นการกำหนดเป้าหมายหรือโควต้าสำหรับผู้หญิง เด็กหญิง ผู้ชาย และเด็กชาย ในโครงการต่าง ๆ ภายในระยะเวลาหนึ่ง

- จัดกิจกรรม/บริการให้เฉพาะผู้หญิง

- จัดกิจกรรม/บริการให้เฉพาะผู้ชาย

(3) การเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน ทั้งในด้านกรอบโครงสร้าง วัฒนธรรม ขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความเท่าเทียมในมิติหญิงชาย เช่น

- การได้รับความเห็นชอบและความร่วมมือทางการเมือง โดยภาครัฐต้องยอมรับว่าการสร้างความเสมอภาคในมิติหญิงชายเป็นวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ

- การกำหนดให้มีนโยบาย กิจกรรม การจัดสรรงบประมาณ และกระบวนการตรวจสอบเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศโดยเฉพาะ

- การออกกฎหมายที่ให้โอกาสเท่าเทียมกันและกฎหมายที่ห้ามมิให้มีการกีดกัน

- การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามนโยบายที่กำหนด

- กำหนดกลไกเพื่อการส่งเสริมความเท่าเทียมในระดับประเทศ ซึ่งมีเครื่องมือและทรัพยากรบุคคลและการเงินที่เพียงพอในการผลักดันนโยบายทุกระดับ

- กำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่หญิงและชายในองค์กรในระดับต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วนที่เท่าเทียมกันและปรับใช้มาตรการพิเศษที่จะปรับแก้ความเหลื่อมล้ำที่มีอยู่

(4) การให้สิทธิให้เสียงแก่เด็กหญิงและผู้หญิง โดยเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและเด็กมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การออกแบบกิจกรรม การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น

- ใช้มาตรการพิเศษที่จะส่งเสริมให้ผู้หญิงและเด็กสามารถมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการมากขึ้น

- เพิ่มจำนวนผู้หญิงในกิจกรรม/ระดับการตัดสินใจ

- โดยทั่ว ๆ ไปแล้วสัดส่วนผู้แทนชายหญิงควรอยู่ที่ 40:60

- จำนวนผู้หญิงที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ควรจะต่ำกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

(5) การจัดทำงบประมาณและการตรวจสอบด้านมิติหญิงชาย ซึ่ง “งบประมาณด้านมิติหญิงชาย” ได้แก่งบประมาณที่ใช้ในการทำให้เกิดความเท่าเทียมในมิติหญิงชาย โดยผ่านทางกฎหมาย นโยบาย และโครงการต่าง ๆ ส่วนการ “ตรวจสอบมิติหญิงชาย” คือการทบทวนหรือประเมินผลงานขององค์กรในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ว่าทำอะไรจึงจะสามารถปฏิบัติตามกลยุทธ์การนำมิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักในนโยบาย โครงการและโครงสร้างองค์กรได้โดยประสบความสำเร็จ

การนำแนวคิดเรื่องมิติหญิงชายมาผสมผสานในกระบวนการสร้างความเสมอภาคหญิงชายดังกล่าวนี้ ILO ได้นำเข้ามาใช้ในการดำเนินงานโครงการ EEOW อย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจาก ILO พิจารณาว่าถึงแม้ประเทศไทยจะได้นำยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาปรับใช้ในการยกระดับสภาพของผู้หญิงให้ดีขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการปฏิบัติตามกติการะหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ที่ประเทศไทยได้ไปผูกพันไว้ แต่กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสตรีของประเทศไทยก็ยังมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทำให้สถานภาพของผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานยังไม่เท่าเทียมกับผู้ชายอย่างแท้จริง ดังนั้น ILO และรัฐบาลญี่ปุ่นจึงได้สนใจที่จะเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือแรงงานสตรีดังกล่าว อย่างไรก็ตามก่อนที่จะนำเสนอกระบวนการดำเนินงานโครงการ EEOW Thailand จึงเป็นที่จะต้องกล่าวถึงกลไก และหน่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย รวมทั้งนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพสตรีไทยในด้านต่าง ๆ ที่ยังถูกเลือกปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

กลไกและหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรีไทย

1. กลไกระดับนานาชาติ

ดังได้กล่าวมาแล้วว่ากระบวนการพัฒนาสตรีเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในระดับสากลโดยองค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ปี ค.ศ. 1975 (พ.ศ. 2518) เป็นปีสตรีสากล และปี ค.ศ. 1976 – 1985 (พ.ศ. 2519 – 2528) เป็นทศวรรษสตรีเพื่อความเสมอภาค สันติภาพ และการพัฒนา ทำให้กระบวนการเพื่อการพัฒนาสตรีได้แพร่ขยายไปทุกมุมโลก และได้รับการยอมรับจากรัฐบาลแทบทุกประเทศตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา และเนื่องจากประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกของสหประชาชาติจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามมติและข้อเรียกร้องต่าง ๆ เพื่อยกระดับสถานะของสตรีไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

กลไกในระดับนานาชาติเพื่อความก้าวหน้าของสตรีที่ประเทศไทยเข้าไปมีส่วนผูกพันที่สำคัญได้แก่

1.1 อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) เป็นอนุสัญญาที่จัดทำขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติ และได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่ง สหประชาชาติ สมัยที่ 34 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2522 ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญา นี้โดย วิทยาลัยนาฏศิลป์ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2528 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2528 ในขั้นต้นประเทศไทยได้ขอตั้งข้อสงวนไว้เพื่อยกเว้นไม่ผูกพันตามอนุสัญญา จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

- อนุสัญญาข้อ 7 : เรื่องความเสมอภาคทางการเมืองและการรับตำแหน่งทางราชการ
- อนุสัญญาข้อ 9 : เรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทย
- อนุสัญญาข้อ 10 : เรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา
- อนุสัญญาข้อ 11 : เรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน
- อนุสัญญาข้อ 15 : เรื่องการทำสัญญา
- อนุสัญญาข้อ 16 : เรื่องความเสมอภาคในด้านครอบครัวและการสมรส
- อนุสัญญาข้อ 29 : เรื่องการให้อำนาจอศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท

CEDAW เป็นอนุสัญญาที่มีบทบัญญัติรวม 30 มาตรา เพื่อให้รัฐภาคีหรือประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การจัดการบริหาร หรือมาตรการอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติทั้งมวลต่อสตรี และให้หลักประกันว่าสตรีจะต้องได้สิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ โดยที่มาตรา 1 – 16 เป็นการระบุมมาตรการในการดำเนินการเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านต่าง ๆ เช่น ให้คำจำกัดความของการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และกำหนดแนวทางสู่ความเสมอภาคของสตรีใน 3 มิติ ทั้งในด้านการกำหนดสิทธิพลเมืองและสถานภาพทางกฎหมายของสตรี ด้านการเจริญพันธุ์ และผลกระทบของปัจจัยทางวัฒนธรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย เป็นต้น ซึ่งเป็นกรอบที่ชัดเจนและครอบคลุมสำหรับใช้ในการต่อสู้กับข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่มีอยู่ในสังคมทุกแห่ง ส่วนมาตราข้อ 17 – 30 เป็นการกำหนดขั้นตอนและกลไกการติดตามการปฏิบัติงานตามอนุสัญญาฯ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เพื่อทำหน้าที่ติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาฯของรัฐภาคี ซึ่งควรจะต้องเสนอรายงานของประเทศอย่างน้อยทุก 4 ปี ซึ่งแจ้งถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ได้นำมาใช้เพื่อปฏิบัติตามอนุสัญญาฯ

จากการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฯ ดังกล่าว มีผลให้ประเทศไทยต้องใช้อนุสัญญาฯ เป็นแนวทางและแผนงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสตรี รวมถึงการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ในปัจจุบัน ประเทศไทยได้จัดทำรายงานฉบับที่ 4 และ 5 (ฉบับรวม) เสร็จเรียบร้อยแล้วและเตรียมนำเสนอคณะกรรมการฯ ต่อไป ทั้งนี้ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ขอยกเลิกข้อสงวนต่าง ๆ ไปแล้ว 5 ข้อ ยังคงเหลือข้อสงวนอีก 2 ข้อ คือข้อ 16 และข้อ 29 ที่จะต้องดำเนินการต่อไปในอนาคต นอกจากนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงจังและความก้าวหน้าในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสตรี ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติรับรองไว้ ประเทศไทยได้ร่วมลงนามในพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Optional Protocol to the CEDAW) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2543 ซึ่งสาระสำคัญของพิธีสารเลือกรับเป็นการเปิดโอกาสให้ปัจเจกชนหรือกลุ่มของปัจเจกชนในประเทศที่เป็นภาคีของพิธีสารฯ สามารถเสนอข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิสตรีตามที่ระบุในอนุสัญญาฯ ต่อคณะกรรมการฯ ได้โดยตรง เพื่อให้มีการสอบข้อเท็จจริงและกำกับให้รัฐบาลนั้น ๆ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพันธกรณีที่ได้ตกลงไว้

1.2 ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action) จากการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ 4 ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 4-15 กันยายน 2538 ที่ประชุมได้มีการรับรองปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ที่ได้ระบุถึงประเด็นปัญหาของสตรีใน

ด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาความยากจน การศึกษา สุขภาพอนามัย สิทธิมนุษยชน การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ทั้งนี้แผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นการขานรับความกังวลห่วงใยในประเด็นปัญหาเรื่องความเสมอภาคทางเพศและสิทธิของสตรีในการพัฒนา อันเป็นผลจากมติที่ประชุมสุดยอดระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาสังคม ที่จัดโดยองค์การสหประชาชาติ ระหว่างวันที่ 6 - 12 มีนาคม 2538 ณ กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก โดยแผนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกสหประชาชาติร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาของสตรีภายใต้ยุทธศาสตร์ใหม่ ที่มุ่งจะปรับปรุงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชายในสังคม (Gender and Development - GAD) ซึ่งเป็นแนวทางที่ปรับมาจาก WID เน้นการส่งเสริมให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในกิจกรรมการพัฒนาทุกด้านและทุกระดับ โดยจัดให้มีมาตรการทางกฎหมายและสังคมเพื่อขจัดปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อสตรีและเด็ก รวมทั้งการนำประเด็นช่องว่างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างหญิงชายเข้าไปสอดแทรกในนโยบายการพัฒนากระแสหลักของประเทศ

ประเทศไทยได้ส่งคณะผู้แทนเข้าร่วมการประชุมปีสตรีสากลดังกล่าว และได้ประกาศยืนยันถึงพันธกรณีที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ซึ่งได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังโดยบูรณาการเข้าไว้ในแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ทั้งนี้ในอีก 5 ปีต่อมาประเทศไทยก็ได้ให้การรับรองปฏิญญาทางการเมือง และแผนปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะในการริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อดำเนินการตามปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Political Declaration of Further Actions and Platform For Initiatives to Implement The Beijing Declaration and Platform for Action) เมื่อคราวเข้าร่วมการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษ ครั้งที่ 23 ระหว่างวันที่ 5 - 9 มิถุนายน 2543 ณ นครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการประกาศ พันธกรณีร่วมกันของสมาชิก ที่จะเร่งรัดดำเนินการตามประเด็นห่วงใยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการปักกิ่ง และให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามกรอบแนวทางกิจกรรมที่กำหนดใหม่เป็นระยะ ๆ โดยผลของการรับรองปฏิญญาทางการเมืองฯ ดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยต้องทบทวนทิศทางการดำเนินงานด้านสตรี และมีการกำหนดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะดำเนินการต่อไปตามกรอบกิจกรรมที่ได้รับรองไว้กับสหประชาชาติ รวมทั้งการผนวกเข้าไว้ในแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) อันเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาสตรีไทยในปัจจุบัน

1.3 อนุสัญญาระหว่างประเทศด้านแรงงาน (ILO Conventions) จากการใช้ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา CEDAW ดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องทบทวนสถานการณ์ทางกฎหมายและการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาของสตรีไทยในทุก ๆ ด้านเพื่ออำนวยการให้เป็นไปตามพันธกรณีที่ได้ตกลงไว้ โดยที่เรื่องแรงงานถือว่าเป็นประเด็นสำคัญใน

ลำดับแรก ๆ ที่ประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงงานหญิงเป็นทรัพยากรที่สำคัญทั้งในภาคอุตสาหกรรม การค้าและบริการ และเป็นกลุ่มแรงงานที่มักถูกเอาเปรียบในรูปแบบต่าง ๆ จึงปรากฏว่าประเทศไทยในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO หลายฉบับ และแม้ว่าอนุสัญญาฉบับใดที่ยังมิได้ให้สัตยาบันก็จะต้องพยายามดำเนินการมิให้ขัดแย้ง เพื่อบรรเทาผลเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศที่มักจะถูกนำเอาเรื่องแรงงานสตรีและเด็กไปเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ ที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อเศรษฐกิจและศักยภาพการแข่งขันในตลาดโลก

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO แล้วจำนวน 13 ฉบับ และถึงแม้ว่าอนุสัญญาต่าง ๆ จะกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นมาตรฐานร่วมของแรงงานหญิงและชาย แต่มีอนุสัญญาบางฉบับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงเป็นการเฉพาะ เนื่องจาก ILO พิจารณายังมีการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ซึ่งอนุสัญญาดังกล่าวที่สำคัญได้แก่อนุสัญญาฉบับที่ 100 111 156 175 177 182 และ 183 โดยในจำนวนเหล่านี้ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไปแล้ว 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 100 และ 182 ทั้งนี้อนุสัญญาสำคัญ ๆ ในหมวดที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงได้แก่

- อนุสัญญาฉบับที่ 100 (ค.ศ. 1951) ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน
- อนุสัญญาฉบับที่ 111 (ค.ศ. 1958) ว่าด้วยการจัดสรรแห่งแยกที่ไม่เท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิง
- อนุสัญญาฉบับที่ 156 (ค.ศ. 1981) ว่าด้วยเรื่องของคนงานที่ต้องแบกรับความรับผิดชอบทางครอบครัว
- อนุสัญญาฉบับที่ 175 (ค.ศ. 1994) ว่าด้วยเรื่องการทำงานล่วงเวลา
- อนุสัญญาฉบับที่ 177 (ค.ศ. 1996) ว่าด้วยเรื่องของการทำงานที่บ้าน
- อนุสัญญาฉบับที่ 182 (ค.ศ. 1999) ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- อนุสัญญาฉบับที่ 183 (ค.ศ. 2000) ว่าด้วยการคุ้มครองภาวะการเป็นแม่

การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในประเด็นหลัก ๆ ตามอนุสัญญาของ ILO กับกฎหมายหลักของไทยคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะพบว่าครอบคลุมในเกือบทุกประเด็นที่มีการระบุไว้ เช่น ค่าจ้างที่เท่ากัน ความเท่าเทียมกันในโอกาสและการปฏิบัติ เวลาทำงาน การลาคลอด สวัสดิภาพและความปลอดภัย ซึ่งเน้นการให้ความคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ยังมีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิงในประเด็นอื่น ๆ อีก เช่น

การจ้างงาน ค่าจ้าง โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ เช่นผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายใดที่ให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้อย่างชัดเจน รวมทั้งไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่ทำที่บ้าน (ก.ศ. 1996) ซึ่งเป็นอนุสัญญาว่าด้วยการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้โดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีอีกหลายประเด็นที่ยังไม่มีการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงของไทย ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานที่ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว การจัดสถานเลี้ยงเด็กในที่ทำงาน และมาตรการการคุ้มครองความปลอดภัยและสวัสดิภาพสำหรับการทำงานช่วงกลางคืน ฯลฯ เหล่านี้เป็นประเด็นที่ประเทศไทยอยู่ระหว่างการทบทวนเพื่อดำเนินการให้เกิดความคุ้มครองตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ต่อไป

1.4 ความร่วมมือจากต่างประเทศ โดยที่ประเทศต่าง ๆ ได้สร้างกลไกในอันที่จะเอื้อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายขึ้นในสังคมของประเทศตนเอง ดังนั้นประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วรวมทั้งองค์กรระดับนานาชาติ จึงได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนประเด็นความเสมอภาคหญิงชายแก่ประเทศที่ต้องการรับความช่วยเหลือ ตัวอย่างเช่น องค์กรสหประชาชาติได้ก่อตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Fund for Women – UNIFEM) และกองทุนอาสาเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Voluntary Fund for Women) เพื่อให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่กิจกรรมเพื่อการพัฒนาใหม่ ๆ ที่สร้างเสริมประโยชน์ให้สตรี ส่วนธนาคารโลก (World Bank) และธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank – ADB) ก็ให้ความสำคัญโดยการกำหนดให้ประเด็นมิติหญิงชายเป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณาอนุมัติโครงการต่าง ๆ

ในส่วนของประเทศไทยนั้น ความร่วมมือจากต่างประเทศได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของสตรีในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องโดยตลอด จากเอกสารบทบาทของความร่วมมือจากต่างประเทศด้านการพัฒนาสตรี จัดพิมพ์โดยกรมวิเทศสหการ เมื่อ พ.ศ. 2537 ได้ระบุข้อมูลที่ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือ ดังตัวอย่างเช่น รัฐบาลแคนาดาให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นผู้นำสตรี (WELD) องค์กรเอกชนของนอร์เวย์ เช่น Norwegian Save The Children (Redd Barna) มีบทบาทในการส่งเสริมอาชีพตามโครงการฝึกอบรมกลุ่มสตรี องค์กร UNIDO ให้ความช่วยเหลือโครงการส่งเสริมการทำผลิตภัณฑ์กระดาษสาและความเป็นผู้นำสตรี นอกจากนี้ประเทศต่าง ๆ เช่น เนเธอร์แลนด์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ยังให้ทุนการศึกษา / ฝึกอบรม / สัมมนา รวมทั้งส่งอาสาสมัครมาช่วยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรี

อย่างไรก็ตามกิจกรรมการพัฒนาสตรีที่ได้รับการร่วมมือจากต่างประเทศนั้น อาจกล่าวได้ว่าปริมาณหรือมูลค่าของความช่วยเหลือไม่ได้เป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความสำเร็จในโครงการต่าง ๆ เพราะตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงขึ้นอยู่กับที่คุณภาพของโครงการและการใช้ประโยชน์สูงสุดจากความช่วยเหลือที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจและร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งหญิงและชาย รวมทั้งยึดหลักในการพึ่งตนเองให้มากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนงานหลักพัฒนาสตรีระยะยาวต่อไป

2. กลไกระดับชาติ

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของประเทศไทยที่กระบวนการร่างกระทำโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนจากทุกสาขาอาชีพและทุกส่วนของประเทศ ทำให้เนื้อหาของรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีความละเอียดอ่อนในด้านการปกป้องสิทธิของพลเมืองและสร้างกลไกในการรักษาสิทธิดังกล่าวไว้ในหลายเรื่อง โดยมีหลักการใหม่ที่ให้แก่ประชาชน 4 ประการคือ

- รับรองศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- การปฏิรูปการเมือง
- มีองค์กรตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ
- มีองค์กรคุ้มครองให้รัฐธรรมนูญมีผลในทางปฏิบัติ

ในฐานะที่สตรีเป็นประชาชนคนหนึ่ง สตรีจึงได้รับผลจากการที่รัฐบาลปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ ยิ่งกว่านั้นสิ่งที่สตรีจะได้รับเป็นพิเศษจากรัฐธรรมนูญฉบับนี้ คือ

- รับรองความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (มาตรา 30 และ 80)
- ขยายโอกาสทางการศึกษา (มาตรา 53)
- คุ้มครองจากการใช้ความรุนแรง (มาตรา 53)
- มีผู้แทนองค์กรพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับเด็กและสตรีอย่างน้อย 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด (มาตรา 190)

เมื่อรัฐธรรมนูญมีการประกาศใช้ กฎหมายใดที่ขัดต่อหลักการต่าง ๆ ตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ก็ต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ดังปรากฏในนโยบายของรัฐบาลที่ระบุไว้ชัดเจนว่า รัฐจะมุ่งส่งเสริมสิทธิสถานภาพและบทบาทของสตรีให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนาชุมชนและประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตัวอย่างในการดำเนินการของรัฐบาลเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่สตรี ได้แก่การจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ภายได้สังกัดรัฐสภา มีหน้าที่รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่าง ๆ การแก้ไขกฎหมายให้ผู้หญิงที่สมรสแล้วสามารถใช้นามสกุลของตนเองได้ การออกพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นช่องทางและโอกาส

ให้สตรีสามารถติดตามและตรวจการบริหารงานภาครัฐด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายได้มากขึ้น ตลอดจนการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นการช่วยกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญและความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งหญิงและชายอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ฯลฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีกฎหมายอีกหลายฉบับซึ่งยังขัดต่อหลักการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ดังจะได้กล่าวในบทต่อไป

2.2 แผนพัฒนาสตรี ประเทศไทยได้จัดทำแผนพัฒนาสตรีมาแล้ว 2 ฉบับ โดยฉบับแรกคือแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2525 – 2544) ต่อมาได้มีการทบทวนแผนฯ ดังกล่าวและจัดทำนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535 – 2554) เป็นแผนระยะยาวฉบับที่สองซึ่งได้ใช้เป็นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) รวมทั้งฉบับล่าสุดคือแผนฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)

จากเอกสารแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 จัดพิมพ์โดยคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ได้ระบุไว้ในบทสรุปสำหรับผู้บริหาร หน้า 3 ว่า แผนฯ นี้ได้พิจารณาวิสัยทัศน์ที่พึงประสงค์ ให้สตรีทุกคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน สามารถพึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุขตลอดช่วงอายุ มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและตัดสินใจในทุกด้านทุกระดับ ได้รับการคุ้มครองจากครอบครัว ชุมชนและสังคม และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับผู้ชาย รวมทั้งได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและละเอียดอ่อนในเรื่องมิติหญิงชาย โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพสตรีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความมั่นคง สังคมและจิตใจ ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบทั้งทางนิตินัยและพฤตินัย ให้สตรีได้รับการคุ้มครองทุกด้านในฐานะที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมบุรุษ และส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง รวมทั้งการพัฒนาสันติสุขในครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ และประชาคมโลก

แผนพัฒนาสตรีฯ ดังกล่าว ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้ 5 ด้านคือ

- การพัฒนาศักยภาพสตรี
- การส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการการตัดสินใจทุกด้าน
- การส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองทางสังคม
- การพัฒนาสื่อเพื่อการดำเนินงานด้านสตรี
- การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานด้านสตรี

นอกจากนี้ยังกำหนดแนวทางการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยระบุบทบาทของ กลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ระบบการติดตามประเมินผล และตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาสตรี

การดำเนินงานด้านพัฒนาสตรีในประเทศไทย มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบแยก ได้เป็น 4 ระดับคือ

3.1 หน่วยงานกลาง ได้แก่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรี แห่งชาติ(กสส.) หรือปัจจุบันหลังจากปฏิรูปโครงสร้างระบบราชการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 ได้เปลี่ยนมาเป็นสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งนี้ กสส. เดิมได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2532 เพื่อให้เป็นองค์กรถาวรภายใต้สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ซึ่งกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่ผ่านมาได้แก่ การเสนอปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสถานภาพและ บทบาทสตรี และการจัดทำแผนงานหลักด้านสตรี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ในปัจจุบันมี การกิจหลัก ดังนี้

- พัฒนาศักยภาพสตรี โดยส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีในท้องถิ่น และ ระดับในประเทศและระหว่างประเทศ
- ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย โดยการตรวจสอบติดตาม และรายงานผล การอนุวัติตาม CEDAW และผลักดันกฎหมายขจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรี
- กู้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี โดยการศึกษา และรณรงค์จัดความ รุนแรงในเด็กและสตรี
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว โดยการสร้างองค์ความรู้ด้าน ครอบครัวเพื่อการอยู่ดีมีสุข
- ส่งเสริมการดำเนินงานของเครือข่าย โดยประสาน สนับสนุนเครือข่าย ต่าง ๆ ทั้งใน และต่างประเทศ

3.2 หน่วยงานระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานประมาธ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งล้วนเป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นและผลักดันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลง ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสตรีไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะการดำเนินงานในส่วน of สำนักงาน ก.พ.

ที่ควรกล่าวถึงคือ การผลักดันให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนได้เป็นผลสำเร็จ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ให้ผู้มีบริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในทุกกระทรวงทบวง กรม และจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งจะต้องดำเนินกิจกรรมตามแผนแม่บทที่จัดทำขึ้น อันจะเป็นกลไกที่เอื้อต่อการประสานงานการแปลงแผนพัฒนาสตรีฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผลในภาคราชการต่อไป

3.3 หน่วยงานระดับปฏิบัติ ได้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาสตรีฯ และมีบทบาทในการประสานการดำเนินกิจกรรมและ โครงการพัฒนาสตรีที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในส่วนที่แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงแรงงาน ฯลฯ เป็นต้น โดยในส่วนของกระทรวงแรงงานนั้น นอกจากมีการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานฉบับต่าง ๆ และประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว ยังได้เตรียมการขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบและแรงงานภาคเกษตร โดยการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านพร้อมทั้งยกเว้นกฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านให้เหมาะสมต่อไปอีกด้วย

3.4 หน่วยงานสนับสนุน ได้แก่ องค์กร กลุ่มสตรี สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน ชุมชน และประชาชน ซึ่งให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีฯ รวมทั้งตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดไว้

กลไกและองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรีไทยดังกล่าวมาข้างต้น ล้วนมีบทบาทสำคัญที่โครงการ EOW Thailand นำมาอ้างอิงในการดำเนินงานโครงการ รวมทั้งได้เสนอให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังที่จะได้กล่าวถึงในบทต่อ ๆ ไป

บทที่ 4

การพัฒนาสตรีในประเทศไทย

1. สรุปสถานการณ์สตรีไทยที่ผ่านมา

ภายใต้การพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของประเทศไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา หรือตั้งแต่ประมาณปี 2525 ซึ่งประเทศไทยได้มีแผนพัฒนาสตรีระยะยาวฉบับที่หนึ่ง (พ.ศ. 2525 – 2544) กล่าวได้ว่าประเทศไทยตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของนานาประเทศอย่างเต็มที่ การนำประเทศเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์และนโยบายของรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 (พ.ศ. 2530 – 2539) ส่งผลให้ประเทศมีอัตราการเจริญเติบโตอยู่ในระดับสูง แต่บทบาทของสตรีไทยในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจกลับไม่ได้รับการคำนึงถึงเท่าใดนัก นอกจากเพียงการยอมรับในแง่ที่ทำให้ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบประเทศอื่น ๆ เพราะมีกำลังแรงงานหญิงอยู่เป็นจำนวนมากและยังมีอัตราค่าแรงต่ำอีกด้วย (Seventh National Economic and Social Development Plan , 1992 : 1) อีกทั้งผลกระทบจากการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่มีต่อสตรีไทย ก็ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรเช่นกัน ทั้ง ๆ ที่โดยข้อเท็จจริงแล้ว ภาวะสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาความสำเร็จในด้านเศรษฐกิจนั้น ผู้มีส่วนผลักดันครั้งหนึ่งของกำลังแรงงานทั้งหมดก็คือ แรงงานหญิง (ปี พ.ศ. 2533 จากประชากรไทยทั้งหมด 56.4 ล้านคน มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 31.5 ล้านคน โดยมีผู้หญิงอยู่ในกำลังแรงงานร้อยละ 47 ของแรงงานทั้งหมด) ซึ่งคุณสมบัติของแรงงานหญิงนั้น ทั้งนักลงทุน นักการธนาคาร นักวางแผน และนักวิเคราะห์ ต่างเห็นว่าเป็นแรงงานที่ได้ค่าแรงต่ำ วานอนสอนง่าย และมีระเบียบวินัย นอกจากนี้ หากดูจากการสำรวจสำมะโนประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2513-2533 (ดูตารางที่ 1 ประกอบ) จะพบว่าจำนวนผู้หญิงที่ทำงานในครอบครัวโดยไม่มีค่าตอบแทนมีอัตราลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งดูเผิน ๆ เหมือนผู้หญิงไทยมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยได้รับค่าจ้างมากขึ้น แต่ไม่ว่าผู้หญิงจะอยู่ในแรงงานภาคใด ก็ยังคงถูกเลือกปฏิบัติทั้งในชีวิตครอบครัวและการทำงาน เพียงแต่เปลี่ยนรูปแบบไปเท่านั้นเอง ดังจะเห็นได้จากผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง ในขณะที่สัดส่วนของการที่ผู้ชายเป็นนายจ้างมีมากกว่าผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด

ตารางที่ 1 : จำนวนผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2513 – 2533

สถานภาพการทำงาน	2513		2523		2533	
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ
นายจ้าง	0.57	0.13	0.25	0.07	1.09	0.38
ทำงานส่วนตัว	45.47	11.96	44.78	14.07	41.54	14.89
ลูกจ้าง	20.16	10.51	24.44	15.52	30.03	22.88
ช่วยธุรกิจครอบครัว โดยไม่มี ค่าตอบแทน	33.05	76.66	30.39	70.20	27.16	61.73
รวม (พันคน)	8,784.8	7,867.51	12,041.3	11,240.1	16,278.2	15,018.6
ร้อยละของประชากร วัยทำงาน	71.00	69.10	75.40	68.00	80.10	72.00

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ , สำนะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2513 , 2523 , 2533

ต่อมาเมื่อประเทศไทยต้องเผชิญปัญหาความผันผวนทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งเริ่มปรากฏภาวะวิกฤตตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา วิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลให้มีผู้ว่างงานจำนวนมากจากการที่ธุรกิจต่าง ๆ ต้องปิดกิจการลง โดยใน พ.ศ. 2541 มีการเลิกจ้างสูงถึง 355,861 คน และลดลงเหลือ 119,019 คน ใน พ.ศ. 2542 แต่ปี 2543 กลับเพิ่มขึ้นเป็น 174,174 คน และชะลอตัวเหลือ 128,168 คนในปี 2544 (แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพฉบับที่ 1 กระทรวงแรงงาน, 2545 : 7) ผลของการเลิกจ้างดังกล่าวทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภูมิภาคสูงขึ้น และมีบางส่วนเข้าไปอยู่ในภาคแรงงานนอกระบบ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ทั้งนี้การทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบจะได้รับค่าจ้างต่ำ ขาดความมั่นคงและเสี่ยงต่ออันตรายในการทำงาน โดยไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคม ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่ามีช่องว่างของความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในกระบวนการพัฒนา ซึ่งเมื่อผู้หญิงที่เป็นประชากรจำนวนครึ่งหนึ่งของประเทศถูกผลกระทบ ข้อเสนอเปรียบดังกล่าวก็นับเป็นความสูญเสียของประเทศชาติโดยรวมด้วยเช่นกัน

ในขณะที่ประเทศไทยมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ปัญหาทางสังคมที่รุนแรงก็เกิดขึ้นใหม่ไปพร้อม ๆ ด้วยเช่นกัน เช่น สภาพการทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายของทั้งหญิงและชาย การที่สตรีเข้าสู่กำลังแรงงานทั้งในและนอกระบบมากขึ้นก็ทำให้ลักษณะครอบครัวและความสัมพันธ์ทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป วิถีชีวิตตามชนบทประเพณีดั้งเดิมได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นแบบสมัยใหม่และมีชีวิตแบบเมืองมากขึ้น สังคมที่เปลี่ยนไปสู่สังคมแบบบริโภค

ตามระบบเศรษฐกิจแบบวัตถุนิยม ตลอดจนการแพร่หลายและเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่าง ๆ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทั้งชาย หญิง และเด็ก ๆ ในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งในบริบทของสภาพปัญหาความไม่สมดุลระหว่างหญิงและชายทางเศรษฐกิจ สังคม ที่ได้กล่าวมาแล้วตามข้างต้น รวมทั้งในเรื่องของของเมืองและกฎหมาย ที่จะได้กล่าวต่อไป น่าจะมีการประเมินให้เห็นว่าสตรีได้มีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศแค่ไหน เพียงไร รวมทั้งในปัจจุบันสตรีไทยยังต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคในเรื่องใด เพื่อให้เห็นบทบาทด้านต่าง ๆ ของสตรีในปัจจุบันเมื่อเทียบกับบุรุษ และ นำเสนอประเด็นที่ควรพิจารณา เพื่อส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงให้เท่าเทียมชายต่อไป

2. การประเมินสถานการณ์การพัฒนาสตรีในแต่ละด้าน

บทบาทและการมีส่วนร่วมของส่วนร่วมของสตรีไทยในกระบวนการการพัฒนาประเทศตั้งแต่ พ.ศ. 2525จนถึงปัจจุบัน มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาดังนี้

2.1 สตรีกับการศึกษาและการฝึกอบรม

จากข้อมูลสถิติพบว่า จำนวนผู้ไม่รู้หนังสือส่วนใหญ่เป็นสตรี โดยในปี 2543 อัตราการไม่รู้หนังสือของคนไทยทั้งประเทศเท่ากับร้อยละ 7.71 และในจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือทั้งหมดเป็นสตรีถึงร้อยละ 62 (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2546 : 44) ซึ่งจะพบมากในกลุ่มประชากรอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งให้เห็นถึงพัฒนาการด้านการศึกษาที่ไม่สมดุลมาตั้งแต่ในอดีต และเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของสตรี โดยเฉพาะสตรีสูงอายุ

สตรีมีโอกาสเข้าเรียนในระดับการศึกษาตอนต้นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับชาย แต่ในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีจะมีสตรีมากกว่าชาย (ยกเว้นในระดับปริญญาเอก) โดยมีข้อมูลตามรายงานของกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย ในตารางที่ 2 และ 3 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในระดับมหาวิทยาลัยและการเลือกสาขาเรียนของผู้หญิงส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในสาขาที่เชื่อว่าเหมาะสมกับสตรี เช่น มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ พยาบาล ฯลฯ โดยมีจำนวนมากถึงร้อยละ 70 - 80 ส่วนสาขาวิศวกรรมศาสตร์ (รวมสถาปัตยกรรมศาสตร์ และผังเมือง และสาขานิติศาสตร์) มีผู้หญิงเรียนน้อยเพียงแค่อ้อยู่ร้อยละ 15 และ 28 เท่านั้น

ตารางที่ 2 : จำนวนนักเรียนหญิงและชายในการศึกษาแต่ละระดับ ปีการศึกษา 2543

ระดับการศึกษา	จำนวนรวม	ร้อยละของนักเรียนหญิง
ก่อนประถมศึกษา	2,152,196	48.5
ประถมศึกษา	5,996,507	48.47
มัธยมศึกษาตอนต้น	2,432,706	49.8
มัธยมศึกษาปลาย (สายสามัญ)	1,138,215	55.76
มัธยมศึกษาปลาย (สายอาชีพ)	516,174	44.0

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 3 : จำนวนนักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ในปีการศึกษา 2542

ระดับการศึกษา	จำนวนรวม	จำนวนนักศึกษาหญิง	ร้อยละนักศึกษาหญิง
ปริญญาตรี	73,647	41,749	56.69
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	1,334	737	55.25
ปริญญาโท	18,069	9,182	50.82
ปริญญาเอก	171	83	48.54
รวม	93,221	51,751	55.51

ที่มา : รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปีการศึกษา 2543 ทบวงมหาวิทยาลัย

ในด้านการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม จากสถิติการฝึกอาชีพระยะสั้นของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในปี 2540 ซึ่งให้เห็นว่าผู้หญิงเลือกเรียนในสาขาที่เป็นประเพณีนิยมเช่นเดียวกัน เช่น สาขาคหกรรมศาสตร์และธุรกิจซึ่งมีตัวเลขสูงถึงร้อยละ 77 และ 67 ตามลำดับ (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ : 7) การเลือกสาขาฝึกอบรมดังกล่าวมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของสตรี เนื่องจากสังคมมองว่าสตรีไม่มีทักษะและความชำนาญด้านเทคนิคและช่างฝีมืออุตสาหกรรม รวมทั้งโอกาสที่จะเข้าทำงานในสาขาเหล่านี้มีน้อย ผู้หญิงส่วนใหญ่จึงเน้นสาขาอาชีพเข้าสู่การทำงานในภาคบริการ

ประเด็นปัญหาและการบรรลุเป้าหมายความเสมอภาค

โดยรวมแล้วการมีโอกาสเข้าเรียนและเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับผู้หญิงในปัจจุบันดูเหมือนจะมีความก้าวหน้ามากขึ้นจนเหลือความแตกต่างและช่องว่างเพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตามสตรีไทยยังคงเลือกเรียนและทำงานในสาขาที่ถนัดกันมาแต่ดั้งเดิมว่าเหมาะสำหรับสตรี ซึ่งย่อมเป็นการตอกย้ำบทบาทของสตรีเพศในการให้บริการและสนับสนุนแก่บรรดาหัวหน้า ผู้จัดการ และผู้บริหารทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย นอกจากนี้ในกลุ่มผู้ไม่รู้หนังสือ ผู้หญิงก็มีสัดส่วนสูงกว่าผู้ชาย ทั้ง ๆ ที่การ

ศึกษาถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยป้องกันเด็กหญิงจากครอบครัวยากจนในการตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ได้ในระดับหนึ่ง

ประเด็นที่น่าสนใจคือในปัจจุบันประเทศไทยประสบความสำเร็จในการเปิดการเรียนการสอนสตรีศึกษาในระดับอุดมศึกษาแล้ว โดยเริ่มจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นแห่งแรกใน พ.ศ. 2539 หลักสูตรสตรีศึกษานี้จะเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีความรู้ในประเด็นปัญหาของสตรี โดยเฉพาะ และยังมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและสัมมนาเพื่อกระตุ้นให้สังคมตระหนักถึงปัญหา การเลือกปฏิบัติทางเพศอีกด้วย อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังขาดแคลนนักวิชาการที่มีความรู้ความ เข้าใจในทฤษฎีสตรีศึกษาและการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งแนวทางที่ควร ดำเนินการต่อไปคือ

(1) ผลิตบุคลากรที่มีความรู้ด้านมิติหญิงชายให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดมุมมองด้านบทบาทหญิงชายในองค์กรเหล่านั้นมากขึ้น

(2) การบูรณาการมิติหญิงชายในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดการกระจายแนว คิดความเสมอภาคระหว่างเพศและการจัดการเลือกปฏิบัติไปยังเยาวชนของชาติ โดยพัฒนาหนังสือ เรียนและสร้างหลักสูตรการสอนที่มีมุมมองมิติหญิงชาย

(3) สนับสนุนให้หญิงและชายเลือกแผนการเรียนและการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น และยกเลิกกฎเกณฑ์ในการกีดกันโอกาสทางการศึกษาของผู้หญิงในทุกสถาบัน

(4) รัฐต้องสนับสนุนให้เด็กหญิงมีโอกาสได้เรียนอย่างเต็มที่ โดยจัดสรรทุนการศึกษาและการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.2 สตรีกับการทำงาน

ในระยะ 20-30 ปีที่ผ่านมาผู้หญิงต้องออกจากบ้านมาทำงานกันมากขึ้น ส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก มีธุรกิจการค้าและ บริการประเภทต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งล้วนแต่ต้องใช้แรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก ประกอบกับแรงงานในชนบทมีรายได้ต่ำและครอบครัวมีฐานะยากจน และมักว่างงานในช่วงนอกฤดู เพาะปลูก ในขณะที่รายได้จากการทำงานในเมืองสูงกว่าและมีความสม่ำเสมอมากกว่า ทำให้แรงงาน หญิงอพยพเข้ามาหางานทำในสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดเล็กในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล และตามเมืองใหญ่ ๆ เป็นจำนวนมาก

จากหนังสือแรงงานหญิงและเด็ก จัดพิมพ์โดย กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เมื่อ พ.ศ. 2544 หน้า 28 - 29 ระบุว่า จากการสำรวจเมื่อเดือนสิงหาคม 2543 ของ สำนักงานแรงงานสถิติแห่งชาติ พบว่าทั่วประเทศมีกำลังแรงงานหญิงประมาณ 15.29 ล้านคน คิดเป็น ร้อยละ 45.01 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (ประมาณ 33.97 ล้านคน) หรือคิดเป็นร้อยละ 48.82 ของ

จำนวนประชากรหญิงทั่วประเทศ ทั้งนี้เป็นแรงงานหญิงที่มีงานทำประมาณ 14.8 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 96.98 ของกำลังแรงงานทั้งหมด มีแรงงานหญิงซึ่งเป็นผู้ไม่มีงานทำ ร้อยละ 2.34 และแรงงานหญิงซึ่งเป็นกำลังแรงงานรอดฤดูกาลร้อยละ 0.68 โดยกำลังแรงงานหญิงทำงานในภาคเกษตรมากที่สุดถึงร้อยละ 60.41 ทำงานในภาคการค้าและบริการร้อยละ 24.34 และทำงานภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 15.24 ในขณะที่ผู้ชายส่วนใหญ่จะทำอาชีพด้านการขนส่ง การบริหารจัดการ และงานช่างหรืองานในกระบวนการผลิตมากกว่าหญิง

ภาวะการทำงานของหญิงจะแตกต่างกับชายในด้านสภาพการทำงาน ประเภทของงานที่ทำ และค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยทั่วไปสภาพการทำงานของผู้หญิงจะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับชาย นอกจากนี้แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ การศึกษาน้อย และขาดโอกาสในการพัฒนา จึงได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากวิกฤติเศรษฐกิจ เนื่องจากแรงงานหญิงเป็นกลุ่มแรกที่จะถูกเลิกจ้าง โอกาสที่จะหางานใหม่เป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะเมื่อถูกเลิกจ้างในขณะที่มีอายุมากทำให้ต้องประสบกับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ และส่งผลกระทบต่อครอบครัวก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าในปี 2539 ซึ่งเป็นช่วงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ และปี 2540 ซึ่งเป็นปีที่เริ่มเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ สถานประกอบการต่าง ๆ จ้างแรงงานหญิงจำนวน 3.3 และ 3.4 ล้านคนตามลำดับ ปี 2541 ซึ่งเป็นปีแรกที่วิกฤติเศรษฐกิจรุนแรง พบว่าจำนวนแรงงานหญิงลดลงอย่างมากเหลือเพียงประมาณ 2.0 ล้านคน หรือลดลงร้อยละ 41.1 เนื่องจากโรงงานต่าง ๆ ประสบปัญหาด้านการเงิน และการหดตัวด้านตลาดทำให้ต้องพยายามลดต้นทุนด้วยการปลดคนงานหรือปิดกิจการ อย่างไรก็ตาม ในปี 2542 และ 2543 ปรากฏว่าจำนวนแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นเป็นระดับ 3.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ของแรงงานทั้งหมดซึ่งมี ประมาณ 8 ล้านคน

แม้ว่าแรงงานหญิงจะถูกมองว่าเป็นแรงงานที่ใช้ทักษะต่ำ แต่ปรากฏว่าแรงงานหญิงมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการทำงานที่สร้างเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตขึ้นอย่างมาก โดยในอุตสาหกรรมการส่งออกที่นำเงินตราเข้าประเทศมากที่สุดในลำดับแรก ๆ มีการใช้แรงงานหญิงมากเกินกว่าร้อยละ 70 ได้แก่ อุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องนุ่งห่ม และอัญมณี ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 4 นอกจากนี้ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ทำรายได้ให้ประเทศจำนวนมหาศาลนั้น ร้อยละ 80 - 90 ของผู้ทำงานก็เป็นหญิงเช่นกัน จึงเป็นประเด็นที่น่าห่วงใยว่าถึงแม้ผู้หญิงจะมีส่วนสร้างเศรษฐกิจอย่างมากก็ตาม ผู้หญิงยังคงถูกเลือกปฏิบัติจากนายจ้างด้วยเหตุแห่งเพศ ทำให้หนทางสู่ความก้าวหน้าของแรงงานหญิงยากลำบากกว่าชาย

ตารางที่ 4 จำนวนแรงงาน จำแนกตามเพศและตำแหน่งในอุตสาหกรรมบางประเภท ปีพ.ศ. 2540

ตำแหน่ง	แปรรูปอาหาร		สิ่งทอ		เครื่องนุ่งห่ม		พลาสติกและเคมีภัณฑ์	
	ทั้งหมด	สัดส่วนหญิง	ทั้งหมด	สัดส่วนหญิง	ทั้งหมด	สัดส่วนหญิง	ทั้งหมด	สัดส่วนหญิง
คนงาน ไม่มีฝีมือ	144,022	65.6	92,917	66.2	56,463	65.0	45,994	40.6
คนงาน มีฝีมือ	51,995	62.7	33,658	52.2	71,127	81.6	33,836	52.8
ผู้คุมงานหรือหัวหน้าคนงาน	14,850	60.0	5,097	31.5	7,980	71.5	6,865	35.4
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ	6,201	72.9	3,963	41.1	3,880	85.5	4,013	51.5
วิศวกร	709	2.2	205	1.2	237	1.1	966	5.4
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	19,725	71.2	4,477	70.2	8,346	75.4	12,683	52.2
เจ้าหน้าที่บริหาร	4,781	34.5	1,767	31.8	2,910	38.1	4,531	27.4
รวม	242,282	64.5	142,084	60.5	150,943	73.6	108,888	45.0

ตำแหน่ง	อิเล็กทรอนิกส์		อัญมณี และเครื่องประดับ		รวม	
	ทั้งหมด	สัดส่วนหญิง	ทั้งหมด	สัดส่วนหญิง	ทั้งหมด	สัดส่วนหญิง
คนงาน ไม่มีฝีมือ	86,731	83.2	10,024	75.4	436,151	66.7
คนงาน มีฝีมือ	28,294	61.4	25,528	55.0	244,437	64.4
ผู้คุมงานหรือหัวหน้า-คนงาน	5,192	60.7	2,879	59.7	42,864	54.9
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ-คุณภาพ	7,581	78.1	3,974	86.5	29,611	70.5
วิศวกร	2,195	4.1	75	-	4,388	3.7
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	5,876	70.2	4,180	78.4	55,287	67.8
เจ้าหน้าที่บริหาร	2,671	35.6	1,310	47.2	17,969	34.1
รวม	138,539	74.9	47,970	63.9	830,707	64.6

ที่มา : การสำรวจแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทยตามกระแสการค้าโลก

ปี พ.ศ. 2540 (แบบสอบถามผู้ประกอบการ)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานนอกระบบที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังในปี 2542 มีถึงร้อยละ 77.8 ของผู้มีงานทำทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2544 : 11) จะพบว่ากรรับงานไปทำที่บ้านซึ่งจัดเป็นแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่งนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงมากกว่าชายเนื่องจากลักษณะเฉพาะของงานที่ใช้บริเวณบ้านเป็นที่ทำงาน ซึ่งแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านนี้จะมีรายได้ต่ำกว่าแรงงานที่อยู่ในระบบ และอยู่ในสภาพที่ถูกกดขี่ซ้ำซ้อนมากกว่าเพราะไม่ได้อยู่ในข่ายการคุ้มครองจากประกันสังคมและกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน

ประเด็นปัญหาและการบรรลุเป้าหมายความเสมอภาค

ในปัจจุบันยังคงมีปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานหญิงในประเด็นความไม่เสมอภาคกับชาย สรุปได้ดังนี้

(1) ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน

แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ระดับการศึกษาต่ำ ความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงานไม่มากเท่าที่ควรทำให้ขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง สภาพการจ้างทั่วไปจึงไม่เท่าเทียมกับแรงงานชายและมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างไม่ว่าจะเป็นลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง การใช้แรงงานทั่วไป ตลอดจนสวัสดิการ นอกจากนี้โอกาสในการทำงานของแรงงานหญิงที่สมรสแล้วจะน้อยกว่าแรงงานชาย นายจ้างส่วนใหญ่มักจะไม่จ้างแรงงานหญิงที่สมรสแล้วเข้าทำงานเพราะอาจต้องพบปัญหาด้านต่าง ๆ ตามมา เช่น การลาคลอด การลาทำธุระเกี่ยวกับบุตร เป็นต้น

(2) ขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ

แรงงานหญิงมักจะไม่ได้รับการส่งเสริมในเรื่องการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้เนื่องจากต้องรับภาระงานบ้านเลี้ยงดูบุตรและสมาชิกในครอบครัวส่งผลให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับการทำงานนอกบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าผู้ชาย ซึ่งการขาดโอกาสที่จะได้พัฒนาศักยภาพของงานอย่างเต็มที่ทำให้ผู้หญิงขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมและชุมชนรวมทั้งการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน

(3) ความกดดันในการแบ่งเวลาให้กับการประกอบอาชีพและภาระงานบ้าน ทำให้ผู้หญิงที่มีภาระทางครอบครัวเกิดความเครียด พักผ่อนไม่เพียงพอทำให้สุขภาพทรุดโทรม

(4) ความไม่มีแรงในการทำงาน เนื่องจากในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมในปัจจุบัน นายจ้างได้พยายามลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำสุดด้วยการเปลี่ยนการจ้างงานในระบบโรงงานสู่การจ้างงานนอกระบบมากขึ้น โดยกระจายสู่ภูมิภาคและชนบทซึ่งมีแรงงานหญิงอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มี

ถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอทั้งในด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน เนื่องจากยังขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย

(5) ขาดความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี สารพิษ ฝุ่นฝ้าย หรือทำงานที่ใช้สายตามาก แต่ไม่มีความรู้ในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงมีครรภ์ ทำให้แรงงานหญิงมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย นอกจากนี้แรงงานหญิงยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีอย่างถูกวิธี ทำให้ประสบอันตรายจากการทำงาน

แนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้หญิงโดยรวมนั้น ประเด็นแรกที่ต้องเน้นเป็นพิเศษได้แก่ การให้การศึกษาและการฝึกอบรมทักษะให้ผู้หญิงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและได้รับค่าจ้างสูงขึ้น นอกจากนี้จะต้องเร่งรัดการออกกฎหมายหรือกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบทั้งหลาย เช่น งานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงที่ยากจนและค่อยโอกาส รวมทั้งส่งเสริมและกระตุ้นให้สตรีมีการรวมกลุ่มและมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงานมากขึ้นเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองและเรียกร้องความเป็นธรรมจากนายจ้าง นอกจากนี้หน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเป็นเครือข่ายข้อมูลและการดำเนินงานส่งเสริมพัฒนาแรงงานหญิง ตลอดจนการกระตุ้นให้องค์กรส่วนท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชนใน ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมให้มากที่สุด เพื่อคุ้มครองป้องกันและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานหญิงต่อไป

2.3 สตรีกับสุขภาพอนามัย

ในปัจจุบันพบว่าสตรีมีอายุยืนกว่าชาย แต่มีปัญหาทางสุขภาพที่ซับซ้อนมากกว่า จากข้อมูลในแผนพัฒนาสตรี พ.ศ. 2545 – 2549 จัดพิมพ์โดยคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ หน้า 7 ได้อ้างถึงการคาดประมาณของสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2544 โดยรายงานว่าสตรีมีอายุเฉลี่ย 75 ปี ซึ่งสูงกว่าชายที่มีอายุเฉลี่ย 70 ปี แต่สตรีในวัยสูงอายุมีปัญหาทางสุขภาพมากกว่าชาย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับอนามัยเจริญพันธุ์ที่ซับซ้อนกว่าชาย เช่นปัญหาที่เกิดกับสตรีวัยทอง เป็นต้น

ในขณะที่สังคมยุคโลกาภิวัตน์ทำให้ผู้หญิงต้องออกหางานทำเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัวมากขึ้น ผู้หญิงจึงต้องออกเผชิญปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานทั้งในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมที่เกิดจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และเป็นอาชีพที่ต้องเผชิญกับสารเคมี ฝุ่นควัน ยาฆ่าแมลง ฯลฯ สาเหตุเหล่านี้เกิดจากระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมของประเทศไทยในปัจจุบัน เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างในภาคเกษตรมักเลือกที่จะจ้างแรงงานหญิง เนื่องจาก

มีความละเอียดอ่อน อดทน เชื่อฟังและว่าง่าย ความคุมง่าย ประกอบกับการที่นายจ้างพยายามจะลดต้นทุนการผลิตในการทำงาน รวมทั้งกระบวนการผลิตที่เร่งรัดให้เกิดกำไรสูงสุดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานสายพาน ระบบการทำงานแบบกะ การทำงานล่วงเวลา งานເມາຊີນในโรงงานอุตสาหกรรมและการทำงานในช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน ในท่าซ้ำ ๆ แสงสว่างไม่พอ อากาศร้อนและอับชื้นขาดการระบายอากาศทำให้ฝุ่นฟุ้งกระจาย ต้องสัมผัสกับสารเคมี เสี่ยง การสั่นสะเทือนของเครื่องจักร และต้องนั่งหรือยืนทำงานในท่าเดียววน ๆ โดยขาดสิ่งช่วยพยุงท่าทาง ฯลฯ ดังนั้นผู้หญิงที่ต้องทำงานในสภาพดังกล่าวจึงมักเจ็บป่วยทั้งชั่วคราวและเรื้อรังจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นโรคผิวหนัง ปัญหาวงการไต้ยีน การแห้งบุตร การติดเชื้อโรคทางเดินหายใจ หรือบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงาน ฯลฯ จนกระทั่งถึงเสียชีวิตก่อนวัยอันควร ทั้งยังต้องพบอุปสรรคในการเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้าง ในการพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นโรคจากการทำงาน ส่วนหญิงผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นภาคนอกระบบก็ต้องเสี่ยงรับทำงานโดยไม่หยุดพักผ่อน และไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับอาชีพของตน ตลอดจนการรักษาพยาบาล การประกันสังคม การประกันภัยรวมทั้งสิทธิในวันหยุดและวันลา

นอกจากนี้แล้วผู้หญิงยังต้องเผชิญปัญหาสุขภาพและอันตรายอันเกิดจากความรุนแรงในครอบครัว ส่วนใหญ่เป็นกรณีถูกสามีหรือคู่รักทำทารุณกรรมในรูปแบบหลากหลาย ทำให้บาดเจ็บ บีบคั้นทางจิตใจจนเกิดปัญหาสุขภาพจิต หรือกระทั่งฆ่าให้ตาย ความรุนแรงที่ถูกกระทำทางเพศนี้ยังปรากฏให้เห็นในรูปของการทอดทิ้งและทารุณกรรมเด็กผู้หญิง การข่มขืนหรือการทำร้ายทางเพศในสังคม การบังคับค้าประเวณี และการค้าหญิงข้ามชาติ ซึ่งความรุนแรงต่อผู้หญิงดังกล่าว ล้วนก่อให้เกิดผลกระทบทางสุขภาพอย่างร้ายแรงทั้งสิ้น

ประเด็นปัญหาและการบรรเทาเป้าหมายความเสมอภาค

ปัญหาความเจ็บป่วยและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ที่จริงเกิดขึ้นกับทั้งแรงงานหญิงและชาย แต่จะส่งผลกระทบมากกับลักษณะงานบางประเภทที่มีแรงงานหญิงมากคงได้กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานที่มากเพียงพอ หรือที่มีอยู่ก็ไม่ได้สะท้อนความเป็นจริงของการเจ็บป่วยและส่วนใหญ่ไม่ได้แยกเพศ จึงเป็นประเด็นปัญหาที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาด้านสุขภาพอันเกิดจากลักษณะงานอีกประเภทหนึ่งได้แก่หญิงผู้ประกอบอาชีพบริการ เช่น พาร์ตเนอร์ หญิงบำเรอ หญิงทำงานในโรงนวด ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวทำให้ผู้หญิงต้องทำงานทุกวัน ๆ ละประมาณ 10-12 ชั่วโมง ส่วนใหญ่ต้องมีเพศสัมพันธ์กับลูกค้า รวมทั้งบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่สำคัญคืองานบริการทางเพศดังกล่าวทำให้ผู้หญิงเหล่านี้มักประสบกับอัตราการเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV และการติดเชื้อโรคทางเพศสัมพันธ์สูงมากกว่าปกติ รวมทั้งสุขภาพร่างกายเสื่อมโทรมจากการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอจากปริมาณสะสมของแอลกอฮอล์

ที่สำคัญคือ งานบริการทางเพศดังกล่าว ยังมีผลต่อสุขภาพจิตของหญิงด้วย เนื่องจากถูกเหยียดหยามจากสังคมให้อยู่ในระดับล่างและยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการ แต่งกาย สติปัญญา พฤติกรรม อาชีพ สิ่งซ้ำเติมผู้หญิงเหล่านั้นนอกจากจะไม่ได้รับสวัสดิการทางสังคมและสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากกฎหมายแรงงาน เพราะเป็นผู้ใช้แรงงานที่อยู่ภายใต้ระเบียบปฏิบัติของพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 แล้ว พระราชบัญญัติดังกล่าวยังเปิดโอกาสให้เจ้าของสถานบริการฉวยโอกาสละเมิดสิทธิ ทั้งในการทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ทั้งเรื่องค่าจ้างที่ตั้งตามความพอใจของเจ้าของสถานบริการ ตลอดจนการกดขี่ ทำร้าย ทารุณทางเพศโดยผู้หญิงไม่กล้าฟ้องร้อง

ผู้หญิงที่ทำงานบ้านก็เป็นอีกกรณีหนึ่งของลักษณะงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย และต้องเผชิญปัญหาความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับเวลาการทำงานที่แน่นอน ค่าจ้าง สวัสดิการ และเรื่องอื่น ๆ ถึงแม้ว่าหญิงในอาชีพนี้ถูกมองว่าไม่เสี่ยงกับงานอันตรายที่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วย แต่ในกรณีที่เกิดปัญหาด้านสุขภาพอนามัยแล้ว พบว่าร้อยละ 50 ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง (อ้างจากรายงานการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 54) นอกจากนี้ยังมีข่าวปรากฏตามหนังสือพิมพ์อยู่เสมอว่า มีการทารุณกรรมผู้ทำงานบ้านซึ่งมักเป็นเด็กหญิง ด้วยการกักขัง ฆาปนตี และการทารุณกรรมทางเพศ

เนื่องจากผู้หญิงเป็นเสาหลักของครอบครัวที่เกี่ยวกับสภาพชีวิตที่เป็นสุข โดยรับหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการให้กำเนิดบุตร ทำงานบ้าน จัดหาอาหาร ดูแลสมาชิกที่ป่วยไข้ ตลอดจนทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ดังนั้นหากผู้หญิงมีสุขภาพอนามัยไม่ดีก็ย่อมส่งผลกระทบต่อครอบครัวและสุขภาพของประเทศชาติด้วย การพัฒนาความมั่นคงทางสุขภาพของผู้หญิงจึงให้ผลคุ้มค่าในการพัฒนาประเทศชาติโดยรวม ซึ่งควรดำเนินการดังนี้

(1) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความมั่นคงทางสุขภาพของผู้หญิงแบบองค์รวม ควบคู่ไปกับการดำเนินการเกี่ยวกับสถานภาพผู้หญิงด้านการศึกษา การจ้างงาน ส่งเสริมรายได้ และปรับเปลี่ยนค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทความสัมพันธ์หญิงชาย

(2) ศึกษาและสำรวจปัญหาสุขภาพของผู้หญิงอย่างจริงจังในแง่มุมที่ต่างจากชาย เพื่อทราบความเข้มของปัญหาที่มีอยู่ทั้งหมด และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้ชัดเจน

(3) เร่งรัดการส่งเสริมพลังอำนาจในกลุ่มผู้หญิง เช่นการรวมตัวเป็นสหภาพของแรงงานหญิง และจัดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของตนเองอย่างจริงจัง

(4) กำหนดนโยบายและโครงการด้านสุขภาพของผู้หญิงให้เป็นโครงการระดับชาติ ทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริการที่จำเป็นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพของผู้หญิงทุกระดับ โดยเน้นเป็นพิเศษที่กลุ่มยากไร้และมีรายได้น้อย และมีลักษณะการบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้หญิงแต่ละกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

(5) รมรงค์และกระตุ้นให้ผู้หญิง ครอบครัว และชุมชน เกิดความตื่นตัวในการรักษา และป้องกันสุขภาพทั้งกายและจิตใจของตนเอง โดยให้ชุมชนดูแลระดับประคองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(6) รวบรวมข้อมูลบ่งชี้และสถิติข้อมูลด้านสุขภาพโดยการจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ฯลฯ และทำการวิเคราะห์ เพื่อให้มีการกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันด้านปัญหาที่เหมาะสมต่อไป

2.4 สตรีกับกฎหมายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ

กฎหมายสูงสุดของประเทศคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอย่างชัดเจนกว่ารัฐธรรมนูญฉบับใด ๆ ในอดีต โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติดังนี้

มาตรา 4	ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง
มาตรา 5	ประชาชนไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใดย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน
มาตรา 30	บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน
มาตรา 80	รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน

นอกจากนี้แล้ว ประเทศไทยยังได้ร่วมลงนามและนำกติการะหว่างประเทศเช่น ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่ได้ไปผูกพันไว้ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติพบว่า กฎ ระเบียบ และกฎหมายหลายฉบับยังไม่ให้สิทธิสตรีเท่าเทียมกับบุรุษตามรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายแม่บท เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องการหมั้นและสมรส (ชายสามารถถอนหมั้นหญิงที่มีความสัมพันธ์ทางเพศกับชายอื่น แต่หญิงที่หมั้นแล้วไม่มีสิทธินี้หากเกิดกรณีเดียวกัน และสามีฟ้องหย่าภรรยาโดยอ้างเหตุนอกใจได้ แต่ภรรยาทำไม่ได้หากปราศจากข้อพิสูจน์ว่าสามีได้ปฏิบัติหรือให้เกียรติหญิงอื่นในฐานะภรรยา) ประมวลกฎหมายอาญาเกี่ยวกับความรุนแรงและการทำร้ายบุคคลในครอบครัว (มาตรา 286 ที่ไม่เอาผิดแก่สามีที่ข่มขืนหญิงซึ่งเป็นภรรยา และมาตรา 295 การกระทำรุนแรงต่อสมาชิกในครอบครัว)

พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับค่านำหน้านามของสตรี พ.ศ. 2460 (ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วต้องเปลี่ยนค่านำหน้าชื่อจากนางสาวมาเป็นนาง) ฯลฯ เหล่านี้เป็นต้น

ในด้านอาชีพและการมีงานทำ รัฐธรรมนูญได้วางแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” แต่ในความเป็นจริงแล้วพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีช่องโหว่เรื่องความเท่าเทียมกันของโอกาสในการทำงาน ตัวอย่างเช่น มาตรา 15 ระบุไว้ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ดังนั้นจึงปรากฏว่านายจ้างมักหลีกเลี่ยงการจ้างงานผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว(มีหลักฐานค่านำหน้าว่าเป็นนาง) เนื่องจากเห็นว่ามีการตั้งครรภ์และอาจตั้งครรภ์ทำให้ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้นแม้ว่าจะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และมีการระบุว่าจะงานประเภทเดียวกันชนิดเดียวกัน ชายและหญิงต้องได้รับค่าจ้างที่เท่ากัน แต่ที่ผ่านมาพบว่าแรงงานหญิงจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าชายในหลายสาขาอาชีพ ซึ่งแสดงถึงความไม่เป็นธรรมด้านการจ้างงานอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้ในบริบทของสังคมไทยปัจจุบันพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับครอบครัวและชุมชนของผู้หญิงยังมีน้อยและอยู่ในขอบเขตที่จำกัด ดังจะเห็นได้ว่าแม้ผู้หญิงจะมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน แต่เรื่องการลงทุนและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของครอบครัวยังเป็นบทบาทที่ผู้ชายมีอำนาจสูงในฐานะผู้แทนครอบครัวที่ติดต่อเกี่ยวข้องกับสถาบันทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่นธนาคาร ที่ว่าการอำเภอ ฯลฯ ในระดับชุมชนก็เช่นเดียวกัน ปรากฏว่า รูปแบบและระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของสตรีมักเป็นองค์กรสตรีเฉพาะด้าน และไม่มีอิทธิพลในการชี้นำทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นเท่าใดนัก เนื่องจากจำนวนสตรีที่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นรวมทั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านยังมีน้อยเมื่อเทียบกับผู้ชาย และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลสถิติของการมีส่วนร่วมในภาคการเมืองและภาคราชการก็ยืนยันให้เห็นชัดเจนว่า ผู้หญิงที่เป็นผู้บริหารมีอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับผู้ชาย สัดส่วนที่ไม่เท่ากันนี้ยังแสดงให้เห็นในภาคการเมืองระดับชาติ ทั้งการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา คณะรัฐมนตรี และเป็นคณะกรรมการนโยบายระดับชาติ ที่มีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินนโยบายพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 5 ตารางที่ 6 และตารางที่ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 : การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองจำแนกเพศ พ.ศ. 2541

ตำแหน่ง	หญิง	ชาย	รวม	%หญิง
จากการแต่งตั้ง:				
ผู้ว่าราชการจังหวัด	1	74	75	1.3
รองผู้ว่าราชการจังหวัด	2	165	167	1.2
ปลัดจังหวัด	0	75	75	0.0
นายอำเภอ	1	791	792	0.1
ปลัดอำเภอ	508	5,525	6,033	8.4
จากการเลือกตั้ง:				
สมาชิกสภาจังหวัด (เลือกตั้ง 2543)	171	2,059	2,230	7.7
สมาชิกสภาเทศบาล (ธันวาคม 2542)	142	1,304	1,446	9.8
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (ยอดรวมถึงปี 2542)	12,459	167,791	180,250	6.9
สมาชิกสภาตำบล (ยอดรวมถึงปี 2542)	514	7,349	7,863	6.5
กำนัน	131	6,942	7,073	1.9
ผู้ใหญ่บ้าน	1,462	59,565	61,027	2.4
กรุงเทพมหานคร:				
สมาชิกสภากรุงเทพฯ (เลือกตั้ง 2541)	10	50	60	16.7
สมาชิกสภาเขตกรุงเทพฯ (เลือกตั้ง 2541)	31	229	260	11.9
ผู้อำนวยการเขตกรุงเทพฯ	5	45	50	10.0
ระดับชาติ:				
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (เลือกตั้ง 2539)	22	371	393	5.6
วุฒิสมาชิก (มิถุนายน 2543)	19	177	196	9.5
คณะรัฐมนตรี	2	47	49	4.1
พรรคการเมืองระดับชาติ (ณ 6 พ.ย. 2541)				
หัวหน้าพรรค	1	23	24	4.2
เลขาธิการพรรค	2	22	24	8.3
กรรมการบริหารพรรค	48	321	369	13.0

หมายเหตุ : 1. เป็นข้อมูลเฉพาะในการเลือกตั้ง ส.ท. เดือนธันวาคม 2542 จำนวน 64 จังหวัด

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

รวบรวมจาก : กรมการปกครอง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 ตารางแสดงจำนวนนักบริหารในข้าราชการพลเรือนจำแนกตามระดับและเพศ พ.ศ. 2535–2541

ปี	รวมทั้งหมด			ระดับ 9			ระดับ 10			ระดับ 11		
	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย
2535	385	38	347	214	27	187	150	11	139	21	0	21
2536	417	44	373	229	29	200	165	14	151	23	1	22
2537	435	44	391	237	32	205	174	11	163	24	1	23
2538	441	51	390	240	40	200	177	10	167	24	1	23
2539	449	57	392	243	37	206	182	19	163	24	1	23
2540	467	65	402	246	44	202	194	21	173	27	0	27
2541	482	64	418	247	44	203	207	19	188	28	1	27

ที่มา : สำนักงาน กพ.

ตารางที่ 7 สัดส่วนหญิง-ชายในคณะกรรมการนโยบายระดับชาติ จำแนกตามสาขา นโยบาย

พ.ศ. 2538–2539

ตำแหน่ง	หญิง	ชาย	รวม	%หญิง
การวางแผนและการจัดทรัพยากรธรรมชาติ (9 คณะ)	9	237	246	3.66
การจัดระบบโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ (3 คณะ)	1	62	63	1.59
นโยบายเศรษฐกิจและการลงทุน (4 คณะ)	2	76	78	2.56
การเมือง (4 คณะ)	15	159	174	8.62
ความมั่นคง (2 คณะ)	7	35	42	16.67
กฎหมาย (3 คณะ)	1	38	39	2.56
สังคม (การศึกษา วัฒนธรรม สตรี เด็ก และคนชรา) (7 คณะ)	48	133	181	26.52
การจัดสรรกำลังคนภาครัฐ (3 คณะ)	7	61	68	10.29
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (3 คณะ)	6	74	80	7.50
งานประชาสัมพันธ์ภาครัฐ (1 คณะ)	2	11	13	15.38
งานต่างประเทศ (พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และกฎหมาย)(12คณะ)	38	221	259	14.67
การวิจัยแห่งชาติสาขาต่าง ๆ (10 คณะ)	14	156	170	8.24
รวม	150	1,263	1,413	10.62

ที่มา : การมีส่วนร่วมในทางการเมืองของสตรี เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “สตรีกับการปฏิรูปการเมือง” โดยคณะอนุกรรมการมีส่วนร่วมในทางสังคมและการเมือง ในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

ประเด็นปัญหาและการบรรลุเป้าหมายความเสมอภาค

การที่กฎหมายต่าง ๆ ที่เลือกปฏิบัติต่อสตรียังมีอยู่ แม้จะขัดต่อรัฐธรรมนูญ ทำให้การดำเนินการแก้ปัญหาที่เป็นจริงในสังคมปัจจุบันและการคุ้มครองสิทธิที่ทำเทียมของสตรียังไม่บรรลุผล เห็นได้จากข้อมูลการใช้ความรุนแรงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และทางเพศ ซึ่งเกิดขึ้นในครอบครัว สถานที่ทำงาน โรงเรียน และที่สาธารณะ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่การนำเสนอของสื่อมวลชนยังสะท้อนเจตคติในทางลบต่อผู้เสียหาย อันเกิดจากมุมมองของสังคมว่าสตรีผู้ถูกระทำรุนแรงเป็นต้นเหตุของปัญหา นอกจากนี้การให้บริการความช่วยเหลือและระบบการคุ้มครองทางสังคมในด้านต่าง ๆ แก่สตรีก็ยังไม่เพียงพอ และกระบวนการยุติธรรมรวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายก็ยังไม่เอื้อต่อการใช้สิทธิของผู้ที่ถูกระทำรุนแรง

โดยเหตุที่ผู้ชายดำรงสถานะที่มั่นคงในสถาบันเชิงอำนาจทุกระดับ ทำให้รัฐขาดมุมมองจากสตรีในการกำหนดนโยบายและบริหารงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สตรีเผชิญอยู่ แม้แต่สตรีเองก็มีส่วนไม่ยอมรับบทบาทความสามารถ รวมทั้งไม่ส่งเสริมสนับสนุนสตรีด้วยกันในการเล่นการเมือง การเลือกตั้ง การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ หรือการดำรงตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ดังนั้นการดำเนินการเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาสตรีในอนาคตจึงควรมีแนวทางดังนี้

(1) ควรมีการออกกฎหมายที่จะรองรับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ที่จำเป็นและสำคัญคือกฎหมายจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี กฎหมายคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของสตรี กฎหมายขจัดความรุนแรงในครอบครัว รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อขจัดความไม่เท่าเทียมกัน เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 286 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องการหมั้น และการสมรส เป็นต้น

(2) ส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลสถิติจำแนกเพศหญิงชายในทุก ๆ ด้าน และศึกษาวิจัยเรื่องสถานภาพหญิงชายในสังคมไทย เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิภาพ

(3) จัดให้มีมาตรการพิเศษในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีทางการเมืองและการบริหารในทุกระดับ เช่น จำแนกสัดส่วนของสตรีในคณะกรรมการต่าง ๆ ที่จะแต่งตั้ง เพื่อสร้างโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการพัฒนา โดยผู้กำหนดนโยบายต้องมีความตระหนักในบทบาทของสตรีและสร้างกระบวนการบูรณาการมิติหญิงชายในสาขาของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

(4) รมรณรงค์ปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมที่เป็นเชิงลบต่อผู้หญิงทั้งในระดับชาติและชุมชน โดยการผลักดันให้ทุกหน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ปรับแนวทางปฏิบัติและระบบคิดของสังคมไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่ประเทศไทยเข้าไปผูกพันไว้

(5) จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคสตรีในทุกรูปแบบ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม ฯลฯ เพื่อแก้ไขปัญหา โดยเน้นการทำงานแบบบูรณาการในลักษณะสหวิชาชีพ

ประเด็นปัญหาความไม่เท่าเทียมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังกล่าว ล้วนเป็นข้อมูลสำคัญที่ ILO นำมาใช้ประกอบการในการวิเคราะห์ (Gender Analysis) เพื่อกำหนด กลยุทธ์และแนวทางดำเนินโครงการ EOW Thailand ให้สามารถยกระดับสถานภาพของสตรีไทย ให้ดีขึ้นดังจะกล่าวในบทต่อไป

บทที่ 5

แนวทางการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสการมีงานทำ สำหรับสตรีในประเทศไทย (EOW Thailand)

1. ที่มาและรูปแบบของโครงการ

เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO มีสำนักงานประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกตั้งอยู่ ณ กรุงเทพมหานคร จึงมีโอกาสดูแลรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาของแรงงานหญิงไทยได้อย่างครบถ้วน ซึ่ง ILO พบว่าในช่วงหลังภาวะวิกฤตเศรษฐกิจกลางปี 2540 ว่ามีแรงงานหญิงจำนวนมากต้องถูกปลดออกจากงานและกลับไปหางานทำที่ภูมิลำเนา แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ของไทยจะพยายามจัดกิจกรรมสร้างงานในชนบท ด้วยการพัฒนาทักษะวิชาชีพต่าง ๆ ให้กับประชาชนที่ด้อยโอกาส เช่น โครงการฝึกอบรมอาชีพภายใต้กองทุนเพื่อสังคม (SIP) จากเงินกู้ธนาคารโลก ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ในขณะนั้น) และมีการจัดสรรงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบริหารจัดการกิจกรรมการพัฒนาและสร้างงานที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของประชาชนทั้งหญิงและชายในแต่ละพื้นที่แล้วก็ตาม แต่ ILO พบว่ากลุ่มสตรีในชุมชนยังขาดศักยภาพที่จะเข้าถึงทรัพยากรและบริการของรัฐบาลที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้สร้างงานที่มีคุณภาพให้กับสมาชิกของกลุ่ม

นอกจากนี้สภาพดังกล่าวยังก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับการขยายตัวของงานจ้างงานและโอกาสการมีงานทำของแรงงานหญิงว่าเป็นการขยายตัวเชิงคุณภาพหรือไม่ ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีเนื้อหาครอบคลุมถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศในการทำงานและการคุ้มครองแรงงานหญิง โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการลาคลอดและการกดขี่ทางเพศ แต่พระราชบัญญัตินี้ก็ไม่ได้คุ้มครองการจ้างแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ และแม้จะมีหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชน อาทิเช่น สำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในสังกัดกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ที่ให้ความสนใจและความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงในเศรษฐกิจนอกระบบเป็นการเฉพาะ แต่ทว่าในภาวะที่เศรษฐกิจนอกระบบขยายตัว ปัญหาความยากจนทวีความรุนแรง การหลังไหลของแรงงานหญิงในระบบเศรษฐกิจนอกระบบที่รัฐไม่สามารถคุ้มครองดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำถามที่สำคัญของ ILO ก็นโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ และกลไกการประสานงานระหว่างองค์กรที่จำเป็นควรจะเป็นอย่างไร จึงจะสามารถยกฐานะทางเศรษฐกิจและ

สังคมให้กับผู้หญิงยากจนในเมืองและชนบท และประกันโอกาสการเข้าถึงการจ้างงานที่มีคุณภาพให้กับผู้หญิงที่ด้อยโอกาสจำนวนมากของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ILO จึงได้เสนอให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยตามโครงการ EOW ที่ได้ดำเนินการมาก่อนแล้วที่ประเทศอินโดนีเซียและเนปาล ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 โดยได้มาเจรจาหรือกับกระทรวงแรงงานฯ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2542 และหลังจากที่ได้ประชุมร่วมกันหลายครั้งเพื่อกำหนดรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ทั้งสองฝ่ายก็ได้ข้อยุติโดยมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding – MOU) ร่วมกัน เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2542 เพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการ EOW Thailand

1.1 แหล่งสนับสนุนและงบประมาณโครงการ

โครงการนี้รัฐบาลญี่ปุ่นเป็นผู้ให้การสนับสนุนผ่าน ILO โดยมีวงเงินงบประมาณทั้งสิ้น 800,000 เหรียญสหรัฐ แยกเป็นค่าสนับสนุนการบริหารงานใน ILO ร้อยละ 13 ค่าบริหารจัดการโครงการร้อยละ 11 ค่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 19 และค่าใช้จ่ายกิจกรรมโครงการร้อยละ 57

1.2 พื้นที่ดำเนินการ

ในประเทศไทย โดยมีการดำเนินงานโครงการนำร่องเป็นโครงการทดลองขนาดเล็ก 7 โครงการในจังหวัดต่าง ๆ

1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการ

(1) สนับสนุนองค์กรภาครัฐและเอกชนในการใช้ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายให้เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านแรงงาน เศรษฐกิจ เพื่อก่อให้เกิด “งานที่ดี” สำหรับผู้หญิงในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นไปที่การขยายโอกาสให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงบริการด้านการฝึกอาชีพและการมีงานทำ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้หญิงเผชิญในสถานที่ทำงาน

(2) เสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในการที่จะวางแผน ปฏิบัติงาน และประเมินผลกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของผู้หญิงยากจนและสนับสนุนให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับหญิงและชาย

(3) สนับสนุนกิจกรรมนำร่องที่ให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่ผู้หญิงยากจนที่ทำงานอยู่ในเศรษฐกิจในและนอกระบบ

1.4 กลุ่มเป้าหมาย

(1) แรงงานหญิงในเศรษฐกิจในและนอกระบบซึ่งต้องเผชิญปัญหาการว่างงานและปัญหาอื่น ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ อันสืบเนื่องมาจากภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นและการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในระหว่างการฟื้นฟูเศรษฐกิจ

(2) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผู้นำในสหภาพแรงงาน สมาชิก สภานายจ้าง กลุ่มองค์กรพัฒนาสตรี กลุ่มสตรีในชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ดำเนินการอยู่ใน ระดับชาติและท้องถิ่น

1.5 องค์กรและกลไกในการจัดการ

แบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ คือ

(1) มีสำนักงานบริหารโครงการ (Executing Agency) ปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ที่ สำนักงาน ILO ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ภายใต้การดำเนินงานของผู้ประสานงานโครงการ (National Project Coordinator – NPC) และมีเลขานุการ 1 คน ช่วยอำนวยความสะดวกด้านข้อมูล เอกสาร ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าที่ปรึกษาทางวิชาการและที่ปรึกษาทั่วไป (Chief Technical Advisor and Overall Coordinator of the ILO – Japan Multi – bilateral Programme – CTA) พร้อมกับมีคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการ (EASMAT) ซึ่งเป็นทีมงานผู้เชี่ยวชาญของ ILO ให้คำปรึกษาด้าน วิชาการ ทั้งนี้งบประมาณดำเนินงาน 800,000 เหรียญสหรัฐ จะอยู่ที่สำนักงานบริหารโครงการที่ ILO ทั้งหมด การดำเนินการกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โดยจัดทำ เป็นโครงการเสนอขอไปที่ ILO เพื่อพิจารณาจัดสรรให้

(2) กระทรวงแรงงานฯ ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานหลักของภาครัฐบาล มีการจัดตั้งสำนักงานประสานโครงการอยู่ที่สำนักงานปลัดกระทรวง ภายใต้การกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการส่วนวิเทศสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานนี้ จะทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการโครงการและคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น รวมทั้งติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก 1 คน โดย ILO สนับสนุนงบประมาณเป็น รายปี เป็นค่าใช้จ่ายของสำนักงานฯ เช่นค่าจ้างเลขานุการปฏิบัติงานเต็มเวลา ค่าใช้จ่ายในการ จัดประชุมต่าง ๆ และค่าจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

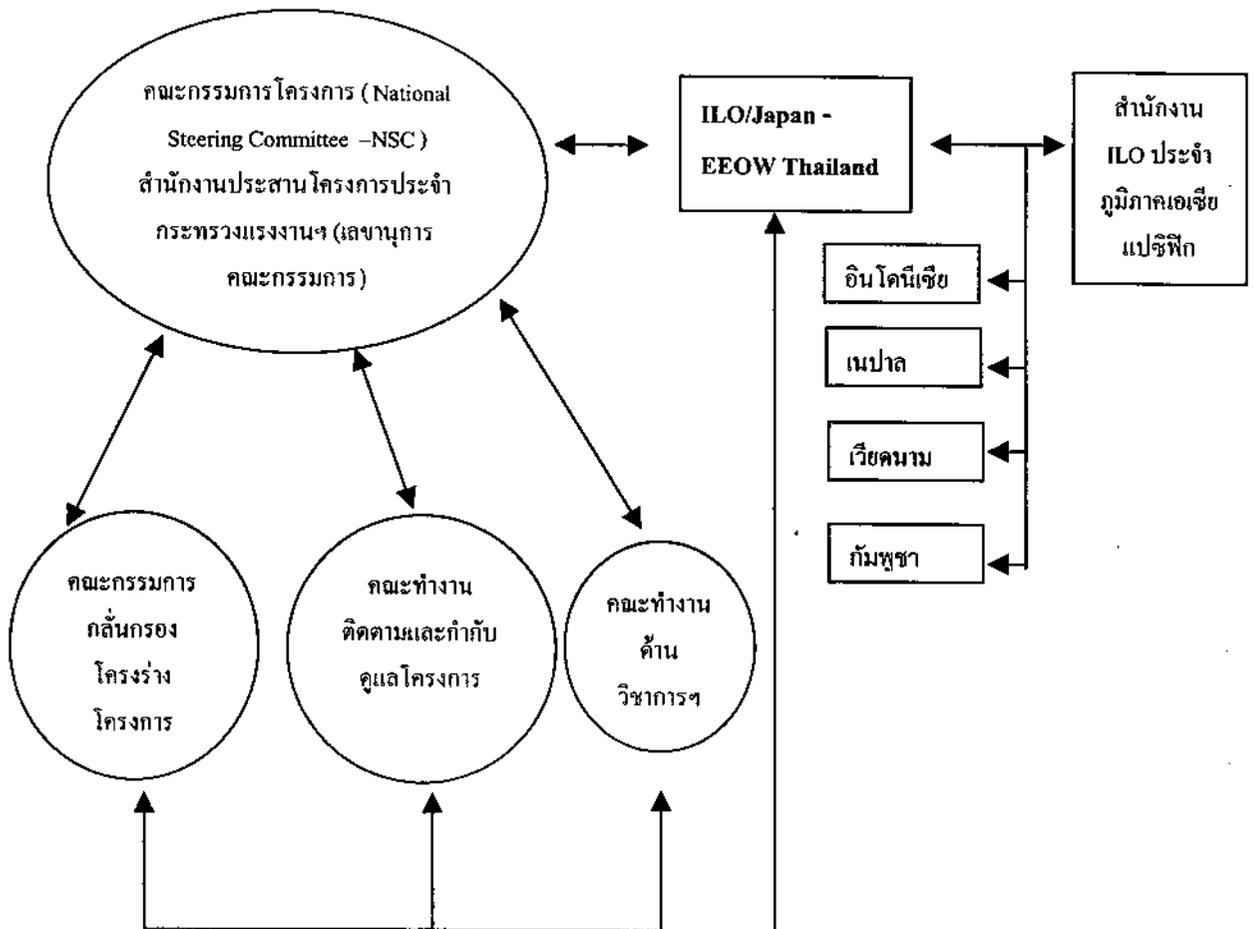
(3) คณะกรรมการโครงการขยายโอกาสมีงานทำสำหรับสตรีในประเทศไทย (National Steering Committee – NSC) มีรองปลัดกระทรวงแรงงานฯ เป็นประธาน คณะกรรมการ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง ผู้แทนสถาบัน การศึกษา รวมทั้ง ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสตรี คณะกรรมการฯ ทำหน้าที่เป็นกลไกระดับนโยบาย ในการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้ความเห็นชอบแผนงาน โครงการ กิจกรรม ติดตามประเมินผล ให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อขยายผลและปรับเปลี่ยนนโยบาย ต่อไป โดยมีคณะทำงานจำนวน 3 ชุด ที่แต่งตั้งขึ้นเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่

-คณะทำงานกลั่นกรองโครงร่างโครงการ ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองข้อเสนอโครงการนำร่อง

-คณะทำงานติดตามและกำกับดูแลโครงการ ทำหน้าที่ติดตามความคืบหน้าของโครงการนำร่อง และให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน

-คณะทำงานสรรหาบุคคลหรือคณะบุคคลด้านวิชาการและประเมินผล ทำหน้าที่สรรหาบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการและประเมินผลกิจกรรม /โครงการ

แผนผังที่ 1 รูปแบบการบริหารโครงการ EEW Thailand



1.6 ผลการปฏิบัติงาน (Output) ที่คาดหวัง

ILO ได้ใช้กลยุทธ์ในการตั้งเป้าหมายหรือผลงานที่คาดหวัง เพื่อเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลงานนั้น ๆ โดยนำเสนอให้คณะกรรมการโครงการฯ พิจารณาให้เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2543 ซึ่งถือเป็นกรอบแผนปฏิบัติการที่จะใช้ในการติดตามประเมินผลว่า ได้มีการดำเนินงานให้บรรลุตามผลงานที่คาดหวังหรือไม่ ดังนี้

(1) ผลงานที่ 1 (Output A) : กลไกการวางแผนระดับชาติและจังหวัดเพื่อดำเนินกิจกรรมลดภาวะความยากจน ที่เน้นเรื่องมิติหญิงชายและก่อให้เกิดการสร้าง “งานที่ดี”

กิจกรรมในส่วนนี้มุ่งที่จะปรับมโนทัศน์ว่าด้วย “งานที่ดี” ของ ILO ให้เข้ากับลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการออกแบบโครงการและการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการมีงานทำของผู้หญิงไทยให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทย โดยแผนงานที่กำหนดขึ้นจะต่างกันไปสำหรับกิจกรรมในระดับชาติ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดผลงาน ได้แก่

-การประเมินความเป็นไปได้ของพื้นที่โครงการนำร่อง และการตรวจสอบความต้องการทรัพยากรงบประมาณและทรัพยากรบุคคล และช่องทางที่มีอยู่สำหรับการดำเนินกิจกรรมในโครงการในพื้นที่

-การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับคณะกรรมการโครงการ คณะทำงานในระดับจังหวัด กลุ่มองค์กรสตรีในระดับตำบลและหมู่บ้านในพื้นที่โครงการนำร่อง

-การติดตามและการประเมินผลอย่างมีส่วนร่วม โดยผู้แทน/สมาชิกของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

-การประเมินมาตรการการลดปัญหาความยากจนและการสร้างงานที่ปฏิบัติใช้โดยหน่วยงานต่าง ๆ หลังภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ

-การเผยแพร่ประสบการณ์ ความสำเร็จ และอุปสรรคของประเทศไทยในการใช้วิธีแก้ปัญหาเศรษฐกิจและการสร้างงานแบบองค์รวมในการส่งเสริมงานที่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย

(2) ผลงานที่ 2 (Output B) : การเพิ่มสมรรถนะการทำงานที่มีมิติหญิงชายให้กับองค์กรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้หญิง ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ ดำเนินการ ติดตามและประเมินผล

โครงการ EOW Thailand จะให้ความสำคัญกับการประสานงานและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีความชำนาญต่างกัน ไป เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการระดมทรัพยากรงบประมาณและทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

และส่งเสริมให้องค์กรปฏิบัติการสามารถออกแบบโครงการได้อย่างสอดคล้องกับแนวทางการสร้าง “งานที่ดี” ที่คณะกรรมการโครงการฯ กำหนดขึ้น กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดผลงานที่ 2 ได้แก่

-การฝึกอบรมด้านการออกแบบ ดำเนินการ ติดตาม และประเมินผล กิจกรรมลด ความยากจนและการสร้างงานที่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย ให้กับ เจ้าหน้าที่ขององค์กรต่าง ๆ ในภาครัฐและเอกชน และองค์กรชุมชนในระดับตำบล

-การส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นมิติหญิงชายที่เหมาะสมให้กับแรงงาน หญิงและกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ใน โครงการ EOW Thailand

-การระดมทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงบประมาณ และองค์ความรู้ในประเทศ และท้องถิ่น เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการสร้างงานที่ดีให้กับผู้หญิงในชุมชน ทั้งนี้โครงการ EOW Thailand จะเพิ่ม “ต้นทุน” ที่มีอยู่ในประเทศและท้องถิ่น โดยการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ และงบประมาณอีกจำนวนหนึ่ง

(3) ผลงานที่ 3 (Output C) : การระดมความร่วมมือของสหภาพแรงงาน สภา นายจ้าง หน่วยงานในภาครัฐและเอกชน กลุ่มองค์กรพัฒนาสตรีและองค์กรชุมชน ในการส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายของแรงงานหญิง และก่อให้เกิด “งานที่ดี” สำหรับแรงงานหญิงไทย

องค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของการมีงานทำที่ดีคือความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างลูกจ้าง ระหว่าง ผู้จ้างงานและคนทำงาน และระหว่างผู้นำกลุ่มอาชีพและสมาชิกกลุ่ม ที่ตั้งอยู่บนกรอบกติกาที่กฎหมายบัญญัติไว้ เพื่อส่งเสริมให้มีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดี โครงการ EOW Thailand จะให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อไปนี้

-การเพิ่ม โอกาสให้แรงงานหญิงคือโอกาสเข้าถึงการฝึกอาชีพเพิ่มเติม มีความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

-การประชาสัมพันธ์กิจกรรมปฏิบัติการให้กับชุมชนในพื้นที่

-การระดมทุนจากภาคเอกชน

-การผลิตสื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจด้านกฎหมาย และมีหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและการจ้างงาน

-การขึ้นทะเบียนกลุ่มอาชีพสตรีในระดับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจและการ คุ้มครองสิทธิตามกฎหมายของแรงงานหญิง

(4) ผลงานที่ 4 (Output D) : การนำประเด็นมิติหญิงชายมาออกแบบกิจกรรม สร้างรายได้ที่มีความยั่งยืน มีผลกำไร มีตลาดรองรับ มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิง

โครงการ EOW Thailand มุ่งที่จะให้การสนับสนุนโครงการสร้างงานให้กับผู้หญิงที่มีแนวโน้มว่าจะมีความยั่งยืนในทางธุรกิจและมีสภาพการทำงานที่ดี โดยใช้วัตถุดิบและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และสามารถวัดผลความสำเร็จได้ องค์กรประกอบกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลงานที่ 4 ได้แก่

- การสำรวจก่อนและหลังกิจกรรมปฏิบัติการเพื่อสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับบริการส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่ และสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานหญิง
- การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
- การสร้างวัตถุดิบสำหรับกิจกรรมผลิตที่มีอยู่แล้วให้มีในพื้นที่
- การออกแบบและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและเลือกกิจกรรมการสร้างงานที่มีตลาดรองรับ
- การสำรวจและวิจัยตลาดเพื่อหาช่องทางธุรกิจที่เหมาะสมและเลือกกิจกรรมการสร้างงานที่มีตลาดรองรับ
- การสนับสนุนด้านการตลาดและการขยายตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสตรีในโครงการ
- การส่งเสริมให้แรงงานหญิงที่ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงการฝึกทักษะอาชีพ แหล่งทุน และบริการอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้ว
- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและบริโภคเพื่อลดภาระงานของผู้หญิงในกิจกรรมงานบ้านและงานสร้างรายได้
- การส่งเสริมให้ผู้ชายที่เป็นสามีมีส่วนแบ่งเบาระงานบ้านที่เดิมผู้หญิงรับผิดชอบอยู่
- การส่งเสริมให้สามีที่ว่างงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างรายได้ของผู้หญิง

(5) ผลงานที่ 5 (Output E) : การปรับปรุงสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายของแรงงานหญิงในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง และลดปัญหาด้านสุขภาพต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากสภาพการทำงาน

องค์การในภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยตระหนักดีถึงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะที่อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพนานับประการ แต่การเข้าปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านนี้ต้องหยุดชะงักไปเนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจ ฉะนั้นโครงการ EOW Thailand จึงมุ่งที่จะสานต่อความพยายามในประเด็นดังกล่าว โดยโครงการจะสนับสนุนกิจกรรมองค์กรประกอบอาชีพเช่น

-การให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพแก่แรงงานหญิง

-การส่งเสริมให้หน่วยงานในภาครัฐ สถานายจ้างและสหภาพแรงงานร่วมกันกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานหญิง

-การเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้สามารถกำหนดชี้ได้ว่าสภาพการทำงานแบบไหนจะก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ และสามารถหาช่องทางแก้ไขสภาพการทำงานดังกล่าวได้

-การนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ทดแทนกิจกรรมที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้ทำงานและผู้อื่น

-การทำงานร่วมกับชุมชนและแรงงานหญิงในการสำรวจการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ การออกแบบวิธีการแก้ไข โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(6) ผลงานที่ 6 (Output F) : การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโอกาสการมีงานทำของผู้หญิงไทย

ประเทศไทยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาโอกาสการมีงานทำของสตรีที่หลากหลายและประสบความสำเร็จมากมายเหมาะแก่การเผยแพร่ให้เป็นที่ทราบอย่างกว้างขวางต่อไป โครงการ EOW Thailand เห็นว่าการวิจัยประสบการณ์ของประเทศไทยและสถานภาพกิจกรรมการมีรายได้ของผู้หญิงในประเทศไทย จะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้าง “งานที่ดี” ให้กับผู้หญิง ดังนั้นหัวข้องานวิจัยที่ทางโครงการจะให้การสนับสนุนได้แก่

-การประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับผู้หญิง โดยหน่วยงานในภาครัฐ

-การศึกษาพัฒนาการ อุปสรรค และผลกระทบของรัฐกิจขนาดย่อมที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของกิจการ

-การศึกษาผลกระทบของแรงงานย้ายถิ่น แนวทางและรูปแบบการมีงานทำของผู้หญิง และการจัดการแรงงานของนายจ้างต่อโครงสร้างและความสัมพันธ์ในครอบครัว

-การศึกษาพัฒนาการของกลุ่มอาชีพสตรีในเมืองและชนบท

-การศึกษาการจัดการแรงงานของเจ้าของกิจการและโรงงานในชนบท

-การศึกษาสภาพการทำงาน ช่องทางอาชีพ และลักษณะการจ้างงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตที่เลือกที่จะจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย

-การเผยแพร่ผลการวิจัยในรูปเอกสารภาษาไทยและ/หรือภาษาอังกฤษ และการ
สัมมนาวิชาการ

1.7 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

โครงการ EEW Thailand ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

(1) แรงงานหญิงและเจ้าหน้าที่ทำงานกับแรงงานหญิงจำนวนหนึ่ง ได้เข้าร่วม
กิจกรรมปฏิบัติการของโครงการ EEW Thailand

(2) มีกิจกรรมตัวอย่างด้านการจ้างงานที่เน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์หญิง
ชาย โดยเจาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานหญิงในเศรษฐกิจทั้งในและนอกระบบ โดยกิจกรรมดังกล่าว
เป็นกิจกรรมที่ได้รับการวิเคราะห์และประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนมาแล้วตลอดระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ

(3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการสร้างงานที่ดีให้กับผู้หญิงในประเทศไทย
ที่กลั่นกรองมาจากประสบการณ์การดำเนินกิจกรรมในชุมชนภายใต้การสนับสนุนของโครงการ

1.8 ระยะเวลาดำเนินการ

ตามเงื่อนไข MOU ที่ลงนามไว้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2542 โครงการฯ จะมี
ระยะเวลาดำเนินการ 3 ปี นับจากวันที่ลงนาม ซึ่งหมายถึงโครงการจะสิ้นสุดลงในวันที่ 16
ธันวาคม 2545 แต่ในทางปฏิบัติจริงปรากฏว่าเกิดความล่าช้าถึง 8 เดือนในระยะเริ่มโครงการ ซึ่ง
เป็นช่วงเวลาในการจัดหาบุคลากร แปลสรูปเอกสารที่เกี่ยวข้อง และทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน
ต่าง ๆ ของโครงการฯ โดย ILO เริ่มจ้างผู้ประสานงานโครงการ (NPC) มาปฏิบัติงานได้เมื่อเดือน
กรกฎาคม 2543 และจ้างเลขานุการโครงการ เมื่อเดือนมกราคม 2544 ส่วนกระทรวงแรงงานฯ เริ่ม
จ้างเลขานุการมาประจำสำนักงานประสานโครงการได้เมื่อเดือนสิงหาคม 2543 ดังนั้น ILO จึงถือ
ว่าโครงการ EEW Thailand ได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในเดือนกรกฎาคม 2543 และจะ
สิ้นสุดโครงการเมื่อครบ 3 ปี ในเดือนมิถุนายน 2546 (ILO ได้มีหนังสือยืนยันในเรื่องนี้ เมื่อวันที่
29 มกราคม 2546 เพื่อหลีกเลี่ยงความยุ่งยากที่จะต้องลงนามใน MOU ฉบับใหม่)

ทั้งนี้จะมีการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เป็น
ระยะ ๆ รวมทั้งการรายงานประจำปีต่อรัฐบาลญี่ปุ่นซึ่งเป็นแหล่งทุน

1.9 เงื่อนไขการจ่ายเงินและการรายงานผล

ILO ได้กำหนดรูปแบบการทำสัญญาข้อตกลงเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้
โครงการ EEW Thailand ไว้ 2 รูปแบบดังนี้

(1) สัญญาบริการ (Service Contract) มีเงื่อนไขดังนี้

-ILO จะจ่ายเงินเป็นรายไตรมาส (3 เดือน) โดยมีค่าใช้จ่ายในหมวดต่าง ๆ ที่คำนวณตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เมื่อมีการลงนามในสัญญาเป็นที่เรียบร้อย ILO จะโอนเงินงวดไตรมาสแรกมาให้เพื่อสำรองจ่ายสำหรับกิจกรรมใน 3 เดือนแรก

-เมื่อสิ้นไตรมาสแรก องค์กรคู่งานจะต้องส่งรายงานความคืบหน้าและรายงานการเงินภายใน 30 วัน ILO จึงจะโอนเงินงวดไตรมาสที่ 2 ให้ ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายในไตรมาสแรกจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 70% ของวงเงินที่โอนมาให้ มิฉะนั้น ILO ขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่จ่ายเงิน โดยถือว่างานไม่มีความคืบหน้าอย่างเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้การจ่ายเงินจะล่าช้าออกไปในกรณีที่รายงานความคืบหน้าและรายงานการเงินมีคุณภาพไม่เป็นที่ยอมรับของ ILO อีกด้วย ซึ่งเงื่อนไขการจ่ายดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการจ่ายเงินในไตรมาสที่ 3 เช่นเดียวกัน

-ในไตรมาสที่ 4 ซึ่งเป็นไตรมาสสุดท้าย องค์กรคู่งานจะต้องสำรองจ่ายเงินประจำไตรมาสเอง โดย ILO จะโอนเงินที่จ่ายจริงทั้งหมดให้ภายใน 45 วันหลังจากงานเสร็จสิ้นและ ILO ได้รับรายงานครั้งสุดท้ายสมบูรณ์แล้ว

-ค่าใช้จ่ายภายในกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องอยู่ภายใต้หมวดงบประมาณ และไม่เกินจำนวนเงินที่ตกลงไว้ในสัญญา รวมทั้งองค์กรคู่งานของ ILO จะต้องร่วมสมทบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (เป็นเงินสดหรือกิจกรรมที่มีค่าเทียบเท่าเงิน) อย่างน้อย 25 % ของงบประมาณรวมด้วย

(2) หนังสือข้อตกลง (Letter of Agreement) มีเงื่อนไขดังนี้

-เมื่อลงนามในหนังสือข้อตกลงแล้ว หากกิจกรรมต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการ ILO จะโอนเงินงวดแรกมาให้ครึ่งหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมด เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 30 วันจะต้องส่งรายงานความคืบหน้าและรายงานการเงินให้ ILO ตรวจสอบ จากนั้น ILO จะโอนเงินงวดที่เหลือมาให้ดำเนินการต่อไป และจะต้องส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ภายใน 30 วัน หลังจากงานเสร็จสิ้นเช่นกัน

-หากเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาด้าน ๆ เช่น การจัดประชุม การจัดฝึกอบรม ฯลฯ ILO จะโอนเงินทั้งหมดมาให้หลังลงนามในหนังสือข้อตกลง และต้องส่งรายงานภายใน 30 วัน หลังจากงานเสร็จสิ้น

-ไม่มีเงื่อนไขให้องค์กรคู่งานต้องจ่ายเงินสมทบ

1.10 ขั้นตอนการดำเนินงาน

การสนับสนุน โครงการเชิงปฏิบัติการ (Action Programme) ประกอบด้วย

(1) ขั้นตอนการเตรียมการ

-การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

-การเก็บข้อมูลเชิงปฏิบัติการ
-ประเมินความต้องการ จัดลำดับความสำคัญและสมรรถนะขององค์กรที่จะ
มาเป็นคู่งาน

-จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง
(2) ขั้นดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล
-จัดทำแผนปฏิบัติการโดยผู้ประสานงาน ILO
-การรายงานความก้าวหน้าโครงการทุก 6 เดือน ของผู้ประสานงาน ILO
-การติดตามงานโดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการโครงการฯ ร่วมกับ
คณะทำงานและผู้ประสานงาน ILO
-การรายงานภายในและประเมินผลรายปี โดยคณะกรรมการโครงการฯ
-การรายงานโครงการนำร่องโดยองค์กรคู่งานและผู้ประสานงาน ILO
-การประเมินผลในช่วง 6 เดือนสุดท้ายของโครงการ โดยผู้เชี่ยวชาญ
อิสระและผู้แทนคณะกรรมการโครงการฯ

2. การดำเนินโครงการ

ในช่วงปีแรกของโครงการ (กรกฎาคม 2543 – มิถุนายน 2544) ประเทศไทยอยู่ใน
ระยะของการเตรียมการ กิจกรรมที่ดำเนินการได้แก่การจัดประชุมคณะกรรมการโครงการฯ เพื่อแนะ
นำโครงการต่อกลไกระดับชาติ การจัดเตรียมในด้านการบริหาร การประเมินหาพื้นที่เป้าหมายเพื่อ
สร้างความคุ้นเคยกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจเข้าร่วมดำเนินโครงการนำร่อง และการพัฒนาทิศทาง
สำหรับกิจกรรมโครงการ หลังจากนั้นจึงได้เริ่มลงมือปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

(1) การจัดประชุมคณะกรรมการโครงการฯ 2 ครั้ง มีมติที่สำคัญคือ
-อนุมัติแผนปฏิบัติการซึ่งกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลงานที่
คาดหวังจำนวน 6 แผนงานที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น
-เห็นชอบพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินโครงการนำร่อง ได้แก่ ลำปาง
แม่ฮ่องสอน ภูเก็ต เชียงใหม่และเครือข่ายในภาคเหนือ ขอนแก่นและเครือข่ายในภาคอีสาน พื้นที่
เขตนิกมอุตสาหกรรมลำพูน และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
-เห็นชอบการจัดตั้งคณะทำงานจำนวน 3 ชุด
-เห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดคเป็นการ
ช่วยเหลือแรงงานสตรีโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งแยกตามกลุ่มเป้าหมายโครงการ 2 กลุ่มของโครงการ
ได้แก่โครงการปฏิบัติงานที่เป็นโครงการนำร่อง ดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือกลุ่มสตรีทั้งในและนอก

ระบบโครงการ และโครงการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรต่าง ๆ อันเป็นกิจกรรมช่วยเหลือสตรี โดยอ้อม ทั้งนี้ ILO จะจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินกิจกรรมเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ด้วย

(2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติเพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน (ยุทธศาสตร์) กรอบใหญ่ของโครงการฯ และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อเสนอโครงการนำร่อง รวมทั้งจัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดับภูมิภาคจำนวน 5 ครั้ง ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับโครงการ EOW Thailand และกำหนดกลยุทธ์โครงการกิจกรรมนำร่องร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่คาดว่าจะมาเป็นองค์กรคู่ งานของโครงการฯ ในการจัดทำข้อเสนอการดำเนินการภายใต้การสนับสนุนทางการเงินจากโครงการฯ

ตารางที่ 9 : กรอบแนวทางการดำเนินงาน โครงการจากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กรอบโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		กิจกรรม	พื้นที่	งบประมาณ	ขั้นตอน
การช่วยเหลือ กลุ่มสตรี โดยตรง (Direct Assistance)	ในระบบ		ยกระดับและฝึกทักษะ อาชีพอื่น ๆ	เขตนิคมอุตสาหกรรม ลำพูน กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	ไม่เกิน 20,000 เหรียญ สหรัฐ (ประมาณ 900,000 บาท)	คัดเลือก องค์กร ปฏิบัติการ ให้ร่วม ออกแบบ โครงการใน ระดับจังหวัด
	นอก ระบบ	กลุ่มใน ชุมชน	การตลาด การจัดการ ธุรกิจ การผลิต การ พัฒนาผลิตภัณฑ์	ลำปาง แม่ฮ่องสอน ปัตตานี		ตามความ เหมาะสม
		เครือข่าย	การตลาด และการจัด การธุรกิจ การส่งเสริม ด้านอาชีพอนามัย	ภาคเหนือ และภาคอีสาน (ใช้จังหวัดเชียงใหม่ ขอนแก่น เป็นศูนย์กลาง)		
การช่วยเหลือ กลุ่มสตรีโดย อ้อม (Indirect Assistance)	องค์กรในภาคเอกชนและในภาครัฐสภาพแรงงาน สภานายจ้าง		การประสานงาน ระหว่างองค์กร การ พัฒนาบุคลากร การทำทำเนียบองค์กร ฯลฯ	ในจังหวัดที่มีกิจกรรมใน โครงการ EOW Thailand	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสมและ ความต้องการ ขององค์กรใน พื้นที่
	นโยบาย		การวิจัย การสัมมนา การเผยแพร่ผลงาน โครงการ EOW Thailand	ในส่วนกลาง		โดยความเห็น ชอบของคณะ กรรมการ โครงการฯ

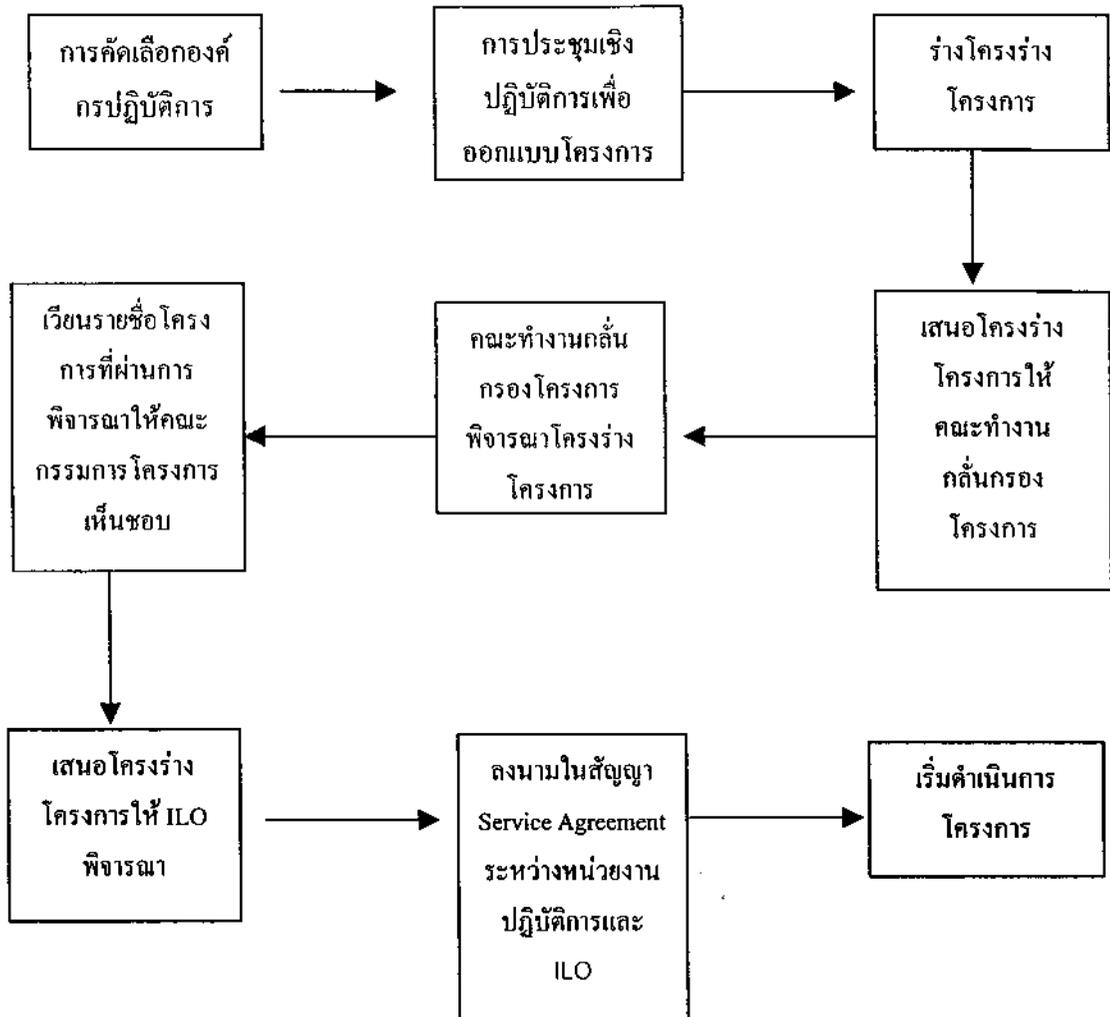
(3) การเก็บข้อมูลเชิงปฏิบัติการ เป็นการประเมินวิเคราะห์ปัญหาของแรงงานสตรีด้วยโอกาสในแต่ละพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของสตรีเหล่านี้ (Gender Analysis) ซึ่งพบว่าปัญหาคือ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มอาชีพ ไม่มีความสามารถในการจัดการด้านการตลาด ขาดการฝึกอบรมเรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ขาดการตรวจคุ้มครองและดูแลเรื่องการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมทั้งในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในระบบและกลุ่มที่รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ

(4) การประเมินความต้องการ จัดลำดับความสำคัญ และคัดเลือกโครงร่างโครงการที่เสนอเข้ามา โดยดูจากสมรรถนะขององค์กรที่จะมาเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประสานงาน ILO ร่วมกับคณะทำงานกลั่นกรองโครงร่างโครงการ ได้ประชุมพิจารณาและคัดเลือกได้ 7 โครงการจาก 15 โครงการ มีระยะเวลาดำเนินการโครงการละ 1 ปี เว้นแต่โครงการใดมีกิจกรรมที่ดำเนินการด้วยดี จะพิจารณาขยายเวลาให้ตามความเหมาะสม

(5) การให้ความเห็นชอบโครงร่างโครงการจากคณะกรรมการโครงการฯ และส่งต่อให้ ILO พิจารณา ซึ่งอาจมีการปรับปรุงข้อเสนอในรายละเอียดบางประการก่อนจัดทำสัญญาบริการลงนามโดยตรงกับองค์กรคู่งาน ทั้ง 7 แห่ง ซึ่งมีทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (รายละเอียดปรากฏในบทที่ 6)

(6) การจัดทำเอกสารคู่มือโครงการฉบับภาษาไทย และเอกสารสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนผังที่ 2 ขั้นตอนการพิจารณาโครงการนำร่อง



2.2 การดำเนินงานตามโครงการปฏิบัติงาน

โครงการปฏิบัติงานของ EEOW Thailand ที่เป็นการช่วยเหลือกลุ่มสตรีทั้งโครงการและโดยอ้อมได้รับการออกแบบในลักษณะของการให้บริการครบวงจรในกิจกรรมส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของสตรี เป็นความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรในแต่ละพื้นที่เป้าหมายและระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชนในระดับชาติ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการทำงานประสานกันทั้งในระดับพื้นที่และระดับชาติ ในขณะเดียวกันยังมุ่งที่จะส่งเสริมสมรรถนะของหน่วยงานต่าง ๆ ในการออกแบบความช่วยเหลือแบบครบวงจรสำหรับแรงงานสตรีด้วยโอกาส โดยให้ความสำคัญในประเด็นมิติหญิงชาย ซึ่งหมายถึงโครงการปฏิบัติงานทุกโครงการจะต้องมีองค์ประกอบในการเพิ่มสมรรถนะในการสร้างรายได้ของสตรี ลดอันตรายจากการทำงานและเน้นการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจสาธารณะ สนับสนุนให้สตรี

เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรท้องถิ่นเห็นความสำคัญและส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจของสตรี

ระยะเวลาของการปฏิบัติงานโครงการเริ่มจากประมาณเดือนมิถุนายน 2544 จนกระทั่งสิ้นสุดโครงการในเดือนมิถุนายน 2546 เป็นเวลาประมาณ 2 ปี กิจกรรมโดยสรุปสามารถแยกได้ตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง 6 ด้าน ดังนี้

กรอบแผนปฏิบัติการ	ผู้รับผิดชอบ/กิจกรรม	ผลลัพธ์
<p>ผลงานที่ 1 กลไกการวางแผนระดับชาติและจังหวัด เพื่อดำเนินกิจกรรมลดภาวะความยากจนที่เน้นเรื่องมิติหญิงชายและก่อให้เกิดการสร้าง “งานที่ดี”</p> <ul style="list-style-type: none"> -การศึกษาความต้องการเบื้องต้นของพื้นที่โครงการนำร่อง -การประชุมเชิงปฏิบัติการของคณะกรรมการโครงการฯ ในระดับชาติและระดับจังหวัด -การติดตามประเมินพื้นที่โครงการนำร่องอย่างมีส่วนร่วม -การประเมินวิเคราะห์ปัญหาของแรงงานสตรี เพื่อลดภาวะความยากจนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีเหล่านี้ -รายงานประสบการณ์และการดำเนินการแบบบูรณาการด้านการส่งเสริมการจ้างงานที่เน้นมิติหญิงชาย 	<ul style="list-style-type: none"> -ILO กระทรวงแรงงานฯ และคณะกรรมการโครงการฯ แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองและคณะทำงานกำกับดูแลและติดตามโครงการ เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการเตรียมการ -ผู้ประสานโครงการของ ILO และผู้ประสานงานของโครงการนำร่อง รวมทั้งคณะทำงานกำกับดูแลและติดตามกำกับผล จัดทำรายงานเสนอแนะทุกระยะ 	<ul style="list-style-type: none"> -จากการประชุมพิจารณา 6 ครั้ง สามารถคัดเลือกโครงการนำร่องได้ 7 โครงการ -มีคณะทำงานที่ทำหน้าที่กลั่นกรองโครงการในขั้นต้นและมีคณะทำงานติดตามกำกับดูแลการทำงานของโครงการนำร่องต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้จัดประชุมหารือ 7 ครั้ง และออกตรวจติดตาม 19 ครั้ง -สามารถสร้างการมีงานทำและส่งเสริมรายได้ให้กับกลุ่มเป้าหมายทั้ง 7 โครงการ -โครงการส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานแบบบูรณาการที่เน้นมิติหญิงชาย

<p>ผลงานที่ 2 การเพิ่มสมรรถนะการทำงานที่มีมิติหญิงชายให้กับองค์กรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้หญิง ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบดำเนินการ ติดตามและประเมินผล</p> <p>-การจัดอบรมเสริมสร้างมิติหญิงชายให้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>กระทรวงแรงงานฯ จัดอบรมและสัมมนา ดังนี้</p> <p>-ฝึกอบรมเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในทำงานและการออกแบบโครงการที่มีมิติหญิงชาย ให้แก่ผู้บริหารระดับกลางของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดจำนวน 20 คน 2 ครั้ง ๆ ละ 2 วัน</p> <p>-จัดสัมมนาผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9-11) ของกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เรื่องความเสมอภาคหญิงชาย 1 ครั้ง 50 คน</p> <p>-จัดอบรมเพื่อสร้างวิทยากรด้านความเสมอภาคหญิงชายให้กับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติของ</p>	<p>-เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมิติหญิงชายดีขึ้นในระดับหนึ่งแต่ต้องได้รับความช่วยเหลือเพิ่มเติมในการวิเคราะห์ประเด็นให้แตกฉานลึกซึ้งยิ่งขึ้น</p> <p>-การอบรมเห็นความจำเป็นต้องมีคู่มือและวัสดุฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผน/กิจกรรมการพัฒนาสตรี</p> <p>-ยังไม่มีข้อบ่งชี้ชัดเจนเกี่ยวกับสำนักเรื่องความเสมอภาคหญิงชายของผู้บริหาร แต่ข้าราชการหญิงได้รับการยอมรับและแต่งตั้งในระดับสูงเพิ่มมากขึ้น และมีการจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาคราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นครั้งแรก</p> <p>-มีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติจำนวนหนึ่งที่จะเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้เรื่องความเสมอภาค</p>
--	---	--

	<p>หน่วยงานในสังกัดกระทรวง 2 รุ่นจำนวน 50 คน รุ่นละ 3 วัน</p> <p>กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ จัดกิจกรรม ดังนี้</p> <p>-การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสถาน ภาพสตรี : มุมมองและการดำเนิน งานของภาครัฐ มีผู้เข้าร่วมการ ประชุมประมาณ 400 คน</p> <p>-การฝึกอบรมเรื่องการบูรณาการ มิติหญิงชายของหน่วยงานภาครัฐ ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ของกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ 74 คน และกระทรวงแรงงาน 23 คน รวม 3 รุ่น ๆ ละ 3 วัน</p> <p>-การเสวนาผู้บริหารระดับสูงเรื่อง การบูรณาการมิติหญิงชายของ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 27 คน</p>	<p>หญิงชายให้กับผู้อื่นได้และมีคู่ มือฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนา แล้ว เพื่อใช้ดำเนินการได้ต่อไป</p> <p>-ได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอ แนะที่เป็นประโยชน์ในการส่ง เสริมการทำงานของภาครัฐให้มี ความชัดเจนในประเด็นเรื่องสตรี มากยิ่งขึ้น</p> <p>-เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสบการณ์ที่ตีรวมทั้งความ เข้าใจในการทำงานร่วมกันใน ประเด็นเรื่องสตรี เกิดเครือข่าย การทำงาน และกระตุ้นให้องค์กร ต่าง ๆ เสนอความต้องการเพื่อ ให้การดำเนินงานด้านสตรีมี ความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น</p> <p>-เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ประเด็นความ ต้องการของหญิงชายได้ดีขึ้น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และ ทำงานเพื่อคุ้มครองและช่วย เหลือสตรีที่ด้อยโอกาส</p> <p>-เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ร่วมกันในการที่จะส่ง เสริมผลักดันความเสมอภาค หญิงชายในภารกิจหน้าที่ของ กระทรวงมากขึ้น</p>
--	--	---

<p>-การส่งเสริมความเข้าใจในประเด็นมิติหญิงชายในกลุ่มแรงงานหญิง และกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ของโครงการ</p>	<p>-สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทยจัดสัมมนาเรื่องการส่งเสริมความตระหนักรู้ของผู้จ้างงาน / สถานประกอบการในเรื่องบทบาทหญิงชาย 2 ครั้ง ที่เชียงใหม่ และ กรุงเทพฯ</p> <p>-ILO จัดฝึกอบรมเรื่องมิติหญิงชายให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานในสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 2 รุ่น 50 คนเป็นชาย 12 คน หญิง 38 คน ที่กรุงเทพมหานครและพัทยา</p> <p>-อาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหิดลที่เป็นผู้ผลิตคู่มือการอบรมเรื่องบทบาทหญิงชายให้กับ ILO ได้จัดอบรมให้กับข้าราชการ CEO และเจ้าหน้าที่ภาครัฐอื่น ๆ คณะทำงานโครงการนำร่องเจ้าหน้าที่องค์กรเอกชนและกลุ่มในชุมชน รวมทั้งกลุ่มสตรีเป้าหมายที่จังหวัดลำปาง</p> <p>-มีการบรรยายและกิจกรรมสร้างความเข้าใจเรื่องมิติหญิงชายเป็นกิจกรรมสอดแทรกในทุกโครงการนำร่องทั้ง 7 โครงการ</p> <p>-ILO และคณะวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากมาเลเซีย จัดอบรมเรื่องบทบาทหญิงและชายในการพัฒนาครอบครัวและสังคมให้แก่กลุ่มสตรีมุสลิม 5 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งรวมทั้งจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็น</p>	<p>-นายจ้างหญิงมีบทบาทเด่นชัดในการส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคหญิงชายในระดับภาคและระดับประเทศ</p> <p>-แรงงานหญิงมีความกระตือรือร้นที่จะรักษาสิทธิของตนมากขึ้น และบางคนมีศักยภาพที่สามารถส่งเสริมเป็นวิทยากรได้แต่ต้องฝึกเพิ่มเติมเรื่องเทคนิคการถ่ายทอด</p> <p>-ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับมิติหญิงชายในระดับที่แตกต่างกันไป เช่น ผู้นำกลุ่มสตรีบางคนสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตครอบครัวและทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกกลุ่มได้ และมีผู้ชายบางส่วนเข้ามาแบ่งเบาภาระงานบ้านและช่วยภรรยาทำงานเพื่อหารายได้มากขึ้น</p> <p>-ผู้นำสตรีมุสลิม 5 จังหวัดได้จัดทำแผน กลยุทธ์เพื่อการสร้างเครือข่ายการทำงานของกลุ่มสตรีร่วมกันและหลายคนมีความเข้าใจเรื่องบทบาทหญิงชายได้อย่างถูกต้อง โดยมองว่าสังคม</p>
--	--	--

<p>-การระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ และองค์ความรู้ในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการสร้างงานที่ดีแก่ผู้หญิง</p> <p>ผลงานที่ 3 การระดมความช่วยเหลือของสหภาพแรงงาน สภานายจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชน กลุ่มองค์กรพัฒนาสตรี และองค์กรชุมชน ในการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิของแรงงานหญิง และก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี</p> <p>-เพิ่มโอกาสให้แรงงานหญิงด้วยโอกาส ได้เข้าถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและความรู้ทางเทคโนโลยีเพิ่มเติม</p>	<p>พื้นที่เป้าหมายโครงการ</p> <p>-โครงการนำร่องทั้ง 7 โครงการมีการดำเนินกิจกรรมหลากหลายที่เน้นการเสริมสร้างความมั่นคงในรายได้แก่กลุ่มสตรีโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสตรีนอกระบบ ส่วนกลุ่มที่เป็นแรงงานในระบบและมีรายได้ประจำอยู่แล้วก็จะมีกิจกรรมเสริมเพื่อให้หลักประกันว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เช่นอบรมคอมพิวเตอร์ อบรมภาษาอังกฤษ</p> <p>-สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทยจัดสัมมนาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมประสิทธิภาพแรงงานหญิงที่มีผลต่อการสร้างกำไรและเพิ่มผลผลิต จำนวน 2 ครั้ง รวมทั้งทำการศึกษาหารูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีของนายจ้าง เรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมหญิงชายเพื่อเพิ่มผลผลิตและผล</p>	<p>เป็นตัวกำหนดบทบาทหญิงชาย และทั้ง 2 ฝ่ายควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>-แต่ละโครงการมีเงินกองทุนหมุนเวียนเพื่อใช้ประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับกลุ่ม ได้รับการอบรมด้านการตลาด การจัดการธุรกิจฝึกอบรมเพิ่มทักษะฝีมือและได้รับข่าวสารข้อมูล และความช่วยเหลือในการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้สามารถตัดสินใจเรื่องการทำงานและดำเนินชีวิตได้ดีขึ้น</p> <p>-ได้ตัวอย่างของแนวปฏิบัติที่ดีของสถานประกอบการในการส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรีที่ช่วยให้ได้รับผลตอบแทนทางธุรกิจที่ดีขึ้น เพื่อขยายผลต่อไป</p> <p>-ผลการศึกษาของสภาองค์การนายจ้างฯ ยังไม่มีการรายงานผล</p>
---	--	---

<p>-นำแนวคิดแผนปฏิบัติการสู่ชุมชน</p> <p>-นำความรู้ด้านกฎหมายและสื่อการเรียนการสอนด้านกฎหมายสู่ชุมชน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>ผลงานที่ 4 การส่งเสริมมิติหญิงชายในกิจกรรมเสริมรายได้ตามแนวคิดธุรกิจที่สร้างรายได้ มีผลกำไร มีตลาดรองรับ และมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับผู้หญิง</p> <p>-มีทั้งหมด 10 กิจกรรม เช่น การใช้วัสดุคิบบนท้องถิ่น การสำรวจข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อนเริ่มโครงการ และการสำรวจและวิจัยตลาด</p>	<p>กำไร</p> <p>-มูลนิธิเพื่อนหญิงจัดอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ให้แก่แรงงานหญิงในระบบอุตสาหกรรมและมูลนิธิก้าวหน้าจัดอบรมการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่กลุ่มลูกจ้างไทยเกรียงที่ประกอบอาชีพนวดแผนโบราณ</p> <p>-ดำเนินการในทุกโครงการนำร่อง</p> <p>-ดำเนินการในโครงการนำร่องสำหรับแรงงานหญิงในระบบที่กรุงเทพฯ และที่ลำพูนของมูลนิธิก้าวหน้าและมูลนิธิเพื่อนหญิง</p> <p>-ดำเนินการในทุกโครงการนำร่อง</p>	<p>-แรงงานหญิงที่ได้รับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่มและในอาชีพได้ในระดับที่น่าพอใจ</p> <p>-กิจกรรมของกลุ่มสตรีเป็นที่รู้จักและยอมรับของชุมชน บางกลุ่มได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มเติมจากชุมชน</p> <p>-สามารถสร้างผู้นำกลุ่มบางคนให้เป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกกลุ่มและผู้ที่เคยด้อยในชุมชน</p> <p>-ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มสตรีในจังหวัดลำปาง ปิดตานีแม่ฮ่องสอน ได้รับการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมและขยายตลาดได้มากขึ้น</p> <p>-สมาชิกเครือข่ายภาคเหนือบางกลุ่มสามารถขายสินค้าในระดับตลาดบน และริเริ่มการทำธุรกิจแบบ E – Commerce</p>
--	---	--

<p>ผลงานที่ 5 การปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง</p> <p>-ให้ข้อมูลด้านสุขภาพอนามัยแก่แรงงานหญิง</p> <p>-ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดอันตรายจากการทำงาน</p> <p>-พัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและองค์กรเอกชนเกี่ยวกับอันตรายการทำงาน</p>	<p>-จังหวัดปัตตานีจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการสำรวจตลาดน้ำบูดูในจังหวัดปัตตานี และอบรมหลักสูตรการทำธุรกิจและการวิจัยตลาดในจังหวัดปัตตานี โดยมีกลุ่มสตรีจากจังหวัดทางภาคเหนือเข้าร่วมด้วย</p> <p>-โครงการของเครือข่ายภาคอีสานแม่ฮ่องสอน ลำปาง และเครือข่ายภาคเหนือ จัดอบรมประเด็นด้านความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ</p> <p>-ดำเนินการในโครงการของเครือข่ายภาคอีสานอย่างเป็นระบบและเริ่มดำเนินการในเครือข่ายภาคเหนือ</p> <p>-โครงการของเครือข่ายภาคอีสานที่เน้นเรื่องอาชีวอนามัยเป็นเรื่องหลักได้ดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ศูนย์ความปลอดภัยฯ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>-สมาชิกเครือข่ายอีสานและกลุ่มคนตกงานในชุมชนคลองกรุงและไทยเกรียง ยังมีปัญหาด้านการตลาด</p> <p>-กลุ่มสตรีเข้าใจกลไกของตลาดการบริหารจัดการธุรกิจการค้าของต้นทุนเพื่อให้มีกำไรจากการตั้งราคาสินค้าที่เหมาะสม การปรับปรุงบรรจุภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าตลอดจนวิธีการขายที่จะสามารถจูงใจผู้ซื้อ</p> <p>-สำนึกและความตระหนักเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัยแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่</p> <p>-ได้ร่างคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน 7 กลุ่มอาชีพเตรียมพร้อมจัดพิมพ์และจัดอบรมสร้างวิทยากรต่อไป</p> <p>-เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มาร่วมดำเนินการในโครงการเครือข่ายภาคอีสานได้และเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่วนโครงการของเครือข่ายภาคเหนือส่งผลให้นุเคราะห์ทางสาธารณสุขในพื้นที่</p>
---	--	--

<p>-สนับสนุนให้ชุมชนและแรงงานหญิงมีส่วนร่วมในการคิดหาวิธีและดำเนินการลดอันตรายในสถานที่ทำงานโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>-สนับสนุนแนวคิดเรื่องการเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยเพื่อเพิ่มผลผลิตและรักษาสุขภาพของแรงงาน</p> <p>ผลงานที่ 6 การวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพและโอกาสทางเศรษฐกิจของสตรี</p> <p>-มีหัวข้อการวิจัยที่กำหนดไว้ 7 เรื่อง แต่ ILO เสนอต่อคณะ</p>	<p>-ดำเนินการในทุกโครงการนำร่อง</p> <p>-ดำเนินการในทุกโครงการนำร่อง</p> <p>-การประเมินกิจกรรมการส่งเสริมการจ้างงานสตรีในหน่วยงาน</p>	<p>ดำเนินงานเห็นความสำคัญและปรับเปลี่ยนวิธีการให้บริการที่เหมาะสมยิ่งขึ้น</p> <p>-กลุ่มสตรีแม่ฮ่องสอนเปลี่ยนมาใช้วิธีธรรมชาติย้อมผ้าแทนสีเคมี</p> <p>-กลุ่มสตรีผลิตน้ำคูปูพยายามควบคุมฐานผลิตภัณฑ์ให้สะอาดปลอดภัย</p> <p>-กลุ่มสตรีลำปางเปลี่ยนมาใช้เครื่องนวดข้าวและมีการสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียในโรงงานของกลุ่มผลิตกระดาษใบสัปปะรด</p> <p>-เห็นผลเด่นชัดที่สุดในโครงการของเครือข่ายภาคอีสาน ซึ่งชาวบ้านใน 7 กลุ่มอาชีพหันมาเอาใจใส่เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยดีขึ้น</p> <p>-ดำเนินการเสร็จสิ้นในขั้นตอนการเตรียมการและได้ข้อมูล</p>
---	--	---

<p>กรรมการ โครงการฯ เพื่อปรับเปลี่ยนและยกเลิกในบางหัวข้อ เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลานาน</p>	<p>ต่าง ๆ ของภาครัฐ ดำเนินการโดยผู้ประสานงาน โครงการของ ILO</p> <p>-การสำรวจเรื่องสภาพการทำงาน ของแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม ดำเนินการโดยสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย</p> <p>-การสำรวจและการทำแผนการตลาดเพื่อหาช่องทางพัฒนาการตลาด สำหรับผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเฉพาะ ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระ</p> <p>-การวิจัยเรื่องระบบที่เหมาะสมในการให้เยาวชนหญิงชายเข้าถึงการฝึกอาชีพและการทำงานที่เท่าเทียมกันและเหมาะสม ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>สรุปเสนอต่อคณะกรรมการโครงการฯ เพื่อรับทราบสถานการณ์ด้านการส่งเสริมสตรีในภาพรวม</p> <p>-ผลการสำรวจและการนำเสนอข้อค้นพบและประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานสตรีอยู่ระหว่างการจัดทำรายงานเสนอต่อ ILO</p> <p>-เป็นกิจกรรมที่แทรกอยู่ในการดำเนินงานโครงการนำร่องที่จังหวัดลำปาง ปัตตานี และ เชียงใหม่ ซึ่งดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญที่ ILO เข้ามาเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ไม่เห็นผลชัดเจนในการนำแผนดังกล่าวไปใช้ในกรณีจังหวัดลำปาง ส่วนปัตตานีสามารถขยายตลาดน้ำคูดี้ และจังหวัดเชียงใหม่สามารถสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งช่วยเหลือตนเองได้</p> <p>-กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ปรับการให้บริการฝึกอาชีพที่เหมาะสม จากผลการวิจัยที่พบว่ากิจกรรมและบริการที่จัดไว้ยังไม่เอื้อต่อสตรี</p>
--	---	---

2.3 การดำเนินงานตามกิจกรรมสนับสนุน

นอกจากโครงการปฏิบัติงานที่เป็นกิจกรรมนำร่องให้ความช่วยเหลือกลุ่มสตรีโดยตรง และการพัฒนาศักยภาพหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสตรีโดยอ้อมดังกล่าวมาแล้ว ILO ยังได้จัดกิจกรรมคู่ขนานต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานที่จ้างมาเป็นการเฉพาะ เพื่อสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์โดยรวมของโครงการ และเพื่อเป็น “เครื่องมือ” สำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติงาน ในการใช้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน ใช้ฝึกอบรมและทดสอบการดำเนินงาน ฯลฯ เป็นต้น สรุปได้ดังนี้

แผนงาน	กิจกรรมสนับสนุน	ผลลัพธ์
-การพัฒนาธุรกิจและเพิ่มขีดความสามารถด้านการตลาด	-การสำรวจตลาดเพื่อหาช่องทาง การตลาดที่มีลักษณะเฉพาะให้กับโครงการจังหวัดลำปาง และปัตตานี ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระ -การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ การขยายธุรกิจและการตลาดที่จังหวัดปัตตานี โดยมีกลุ่มสตรีภายใต้โครงการ EOW ที่จังหวัดอื่นมาร่วม อบรมด้วย -การจัดทำฐานข้อมูลและเว็บไซต์การประสานงานองค์กรพัฒนาสตรีในประเทศไทย โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน -จัดทำคู่มือและจัดฝึกอบรมการเขียนโครงการให้ผู้นำกลุ่มสตรี	-จังหวัดปัตตานีสามารถขยายตลาดน้ำบูดูได้ ส่วนจังหวัดลำปางไม่เห็นผลชัดเจน -เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มสตรีจังหวัดต่าง ๆ อย่างหลวม ๆ -กลุ่มสตรีมีความตระหนักรู้มากขึ้นในเรื่องการกำหนดราคาสินค้าและเพิ่มทักษะด้านการตลาด -ได้ฐานข้อมูลบริการด้านการให้การฝึกอบรมทักษะฝีมือของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลแยกเพศ พร้อมทั้งเว็บไซต์ที่มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และคู่มือการประสานงานองค์กรพัฒนาสตรี พร้อมแผ่นซีดี จำนวน 1,00 ชุด เพื่อประชาสัมพันธ์แจกจ่ายทั่วไป -กลุ่มอาชีพสตรีมีคู่มือสำหรับการเขียนโครงการเพื่อขอรับ

<p>-การส่งเสริมมติหญิงชายในการ จ้างงานและสร้างงานในชุมชน</p>	<p>เครือข่ายภาคอีสาน ดำเนินการ โดยสมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม</p> <p>-จัดทำคู่มือเรื่องสิทธิแรงงาน หญิงและความเท่าเทียมหญิง ชาย ดำเนินการโดย ดร. พิมพวัลย์ บุญมงคล และ คณะ จากมหาวิทยาลัยมหิดล</p> <p>-จัดทำหลักสูตรและฝึกอบรม พัฒนารอบครัวและสังคม ให้ แก่กลุ่มสตรีมุสลิมใน 5 จังหวัดภาคใต้ ดำเนินการโดยผู้ เชี่ยวชาญจาก ILO และทีมอ บรมจากประเทศมาเลเซีย</p> <p>-จัดฝึกอบรมเรื่องการสร้าง วิทยากรด้านสิทธิแรงงานหญิง และความเท่าเทียมหญิงชาย โดย ดร. พิมพวัลย์ บุญมงคล และคณะ ให้แก่ข้าราชการใน ส่วนกลางของกระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จำนวนหลายรุ่น โดยมิ การทดสอบการใช้คู่มือเพื่อ พัฒนาคู่มือให้เหมาะสมก่อนฝึ กอบรมจริงจำนวน 2 ครั้ง</p> <p>-จัดทำเอกสารเผยแพร่เรื่องแนว ทางการผสมผสานเรื่องบทบาท หญิงชาย ในการออกแบบ คิด ตาม และประเมิน โครงการของ</p>	<p>การสนับสนุนทางการเงินจาก อบต.</p> <p>-ได้คู่มือการฝึกอบรมเพื่อสร้าง วิทยากรเรื่องมติหญิงชายและ ใช้ฝึกอบรมสร้างความรู้ที่ จังหวัดลำปางหลายครั้ง</p> <p>-กลุ่มสตรีมุสลิมมีความเข้าใจ เรื่องบทบาทหญิงชายที่ถูกต้อง มากขึ้น</p> <p>-ได้ข้าราชการจำนวนหนึ่งที่ พร้อมเป็นวิทยากรอบรมเรื่อง ความเท่าเทียมหญิงชาย</p> <p>-ผู้เข้ารับการทดสอบการใช้คู่มือ จากหน่วยงานภาครัฐ และองค กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งผู้ ประสานโครงการนำร่องทั้ง 7 โครงการ ได้นำคู่มือไปใช้ ขยายผลในหน่วยงานของตน</p> <p>-ได้เอกสารที่เป็นแนวทางใน การใช้ออกแบบ คิดตาม และ ประเมินผลโครงการ ที่คณะ ทำงานตรวจติดตาม โครงการที่</p>
--	--	---

<p>-สร้างความเข้มแข็งขององค์กรในการประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิง</p> <p>-สนับสนุนด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ILO และ โครงการต่าง ๆ</p> <p>-จัดทำเอกสารเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมมิตีความสัมพันธ์หญิงชายในการจ้างแรงงานและความคุ้มครองทางสังคม ซึ่งเป็นเอกสารสรุปเรื่องการนำมติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก (Gender Mainstreaming)</p> <p>-จัดทำคู่มือพร้อมอุปกรณ์ในการอบรมสร้างความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชายสำหรับผู้ไม่รู้หนังสือ</p> <p>-ILO สนับสนุนมูลนิธิเพื่อนหญิงในการจัดพิมพ์คู่มือการอบรมคอมพิวเตอร์แบบต่าง ๆ สำหรับแรงงานที่มีข้อจำกัดด้านการศึกษา</p> <p>-ผู้เชี่ยวชาญ ILO ร่วมกับหน่วยงานภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกันพัฒนาคู่มือและหลักสูตรฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่โครงการเครือข่ายภาคอีสาน</p>	<p>คณะทำงานตรวจติดตามโครงการได้นำไปใช้จริงในการติดตามโครงการนำร่อง</p> <p>-ใช้เป็นเอกสารเผยแพร่ในการฝึกอบรมทั่วไปและการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน</p> <p>-ได้คู่มือที่เหมาะสมในการใช้อบรมกลุ่มสตรีเป้าหมายในโครงการนำร่องโดยทดลองใช้ที่จังหวัดลำปาง และใช้อบรมกลุ่มสหภาพแรงงานหญิงจำนวน 2 รุ่น</p> <p>-ได้คู่มือฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ในการขยายผลการฝึกอบรมในกลุ่มแรงงานหญิงต่อไป</p> <p>-คู่มือและหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ระหว่างการจัดพิมพ์ โดยได้มีการทดลองฝึกอบรมปฏิบัติแล้ว แต่ความตระหนักเรื่องความปลอดภัยแตกต่างกันไป ในแต่ละกลุ่ม</p>
---	---	---

<p>-การพัฒนานโยบายเพื่อสนับสนุนสิทธิและสวัสดิการแรงงานหญิง เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติ</p>	<p>-การจ้างผู้เชี่ยวชาญอิสระ (ศจ. ดร. อมรา พงศาพิชญ์) และทีมงาน มาประเมินผลการดำเนินงานโครงการ EEO Thailand ในช่วงครึ่งโครงการและเมื่อสิ้นสุดโครงการ</p> <p>-การจ้างผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์บทเรียนจากประสบการณ์การดำเนินงานกิจกรรมที่มีส่วนสำคัญต่อการทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย</p>	<p>-ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งประเด็นที่ต้องผลักดันต่อไปเมื่อสิ้นสุดโครงการ</p> <p>-อยู่ระหว่างการดำเนินการ</p>
---	--	---

บทที่ 6

สรุปผลการดำเนินงานโครงการนำร่อง

โครงการนำร่องที่ได้รับการอนุมัติจาก ILO มีจำนวนทั้งสิ้น 7 โครงการ จำแนกออกเป็นโครงการเกี่ยวกับแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

โครงการประเภท ก. เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มสตรีในชุมชน ได้แก่ :

- (1) โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานเพื่อพัฒนาแรงงานสตรีนอกระบบจังหวัดลำปาง (Lmpang Coordination Unit for Gender and Development Project)
- (2) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายสตรีหัตถกรรมปาละญอ (Mea Hong Son Pagayor Handicraft Women Network Development Project)
- (3) โครงการส่งเสริมธุรกิจชุมชนสตรีปัตตานี (Pattani Women's Community-Based Business Promotion Project)

โครงการประเภท ข. เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเครือข่ายแรงงานสตรี ได้แก่ :

- (4) โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับเครือข่ายผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ (Strengthening the Coordination Center for Skill Development of the Northern Informal Women Workers' Network Project)
- (5) โครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรของแรงงานสตรีนอกระบบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Institutional Strengthening for Northeastern Informal Women Workers Group Project)

โครงการประเภท ค. เกี่ยวกับแรงงานในระบบ ได้แก่

- (6) โครงการขยายช่องทางการเข้าถึงเพื่อพัฒนาศักยภาพหน่วยงานในการช่วยเหลือแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม (Strengthening the Coordination Capacity of Organizations Working with Industrial Women Workers' Project)
- (7) โครงการพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพแก่ผู้ที่ถูกเลิกจ้าง (Pilot Assistance System for Retrenched Industrial Women Workers Project)

ผลการดำเนินงานโครงการทั้ง 7 เรียงตามลำดับการทำสัญญาก่อนหลัง สรุปได้ดังนี้

6.1 โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับเครือข่ายผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ

(1) ความเป็นมา

เครือข่ายผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ ซึ่งเป็นการรวมตัวของกลุ่มผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ ตั้งแต่ พ.ศ. 2541 ได้ประสานความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับเครือข่ายผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ โดยทดลองดำเนินงานตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2544 เป็นต้นมา เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานสำหรับสมาชิกเครือข่ายฯ 8 จังหวัด (เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา น่าน แพร่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน) ในการเป็นแหล่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์ การพัฒนาด้านการผลิตและการตลาดให้สามารถดำเนินงานในลักษณะธุรกิจชุมชน แต่เมื่อดำเนินงานมาแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่งพบว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ดังนั้นจึงได้มีการจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนจากโครงการ EOW Thailand เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของเครือข่ายฯ ให้เป็นไปในลักษณะการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ลดการพึ่งพิงเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และบทเรียนที่จะนำไปพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารจัดการเครือข่ายฯ การพัฒนาคุณภาพการผลิตและการตลาด การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและสังคม ตลอดจนการรวมพลังผู้นำเครือข่ายฯ เพื่อการผลิตกันหรือต่อรอง ทั้งในระดับปฏิบัติและระดับนโยบาย โดยมีหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้การสนับสนุน

(2) องค์กรคู่งาน : สมาคมวิถีทางเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(3) ระยะเวลาดำเนินการ : ระยะเวลาหนึ่ง ระหว่าง มิถุนายน 2544 – มิถุนายน 2545 และระยะที่สอง ระหว่าง กุมภาพันธ์ – มิถุนายน 2546 (ได้ขยายเวลาโครงการเพิ่ม เนื่องจากมีผลการดำเนินงานที่ดี)

(4) งบประมาณ : ระยะเวลาหนึ่งจาก ILO 900,000 บาท จากสมาคมฯ 320,000 บาท จากเครือข่ายฯ 31,000 บาท ส่วนระยะที่สอง จาก ILO 664,500 บาท จากสมาคมฯ 253,000 บาท และจากเครือข่ายฯ 90,000 บาท รวมทั้งสิ้น 2,258,500 บาท

(5) พื้นที่ดำเนินการ : 8 จังหวัดในภาคเหนือ โดยมีเชียงใหม่เป็นศูนย์กลาง ครอบคลุมสมาชิก 64 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์ผ้า กลุ่มจักสานและแอนติค กลุ่มแกะสลัก กลุ่มแปรรูปและถนอมอาหาร และกลุ่มทอผ้า

(6) วัตถุประสงค์โครงการ :

(ระยะที่หนึ่ง)

- จัดตั้งศูนย์ประสานงานการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ
- จัดทำฐานข้อมูลสมาชิกเครือข่ายฯ เพื่อประโยชน์ในการทำแผนกิจกรรมการประสานงานร่วมกับเครือข่ายอื่น ๆ
- พัฒนาศักยภาพผู้นำเครือข่ายฯ และผู้นำกลุ่มที่เป็นสมาชิกเครือข่ายฯ ให้มีความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายและกลุ่ม
- สนับสนุนและพัฒนาความสามารถของเครือข่ายฯ ในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพในลักษณะ “ธุรกิจชุมชน”
- ส่งเสริมประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการผลิต การจัดการธุรกิจการตลาด และความรู้ด้านกฎหมายให้กับสมาชิกเครือข่ายฯ
- นำร่องการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและสังคมควบคู่ไปกับการส่งเสริมอาชีพ โดยการประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดตั้งกองทุน

(ระยะที่สอง)

- พัฒนาระบบการจัดการตลาดทั้งในระดับตลาดบนและตลาดล่างให้เอื้อต่อเครือข่ายฯ ใน การที่จะขยายโอกาสสร้างรายได้ให้กับสมาชิกเครือข่ายที่อยู่ในแต่ละจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- พัฒนากระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ โดยใช้ สถานการณ์การตลาด (ทั้งตลาดบนและตลาดล่าง) เป็นกลไกในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับ สมาชิกศูนย์ฯ
- พัฒนาระบบการสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยทางสุขภาพและสิ่งแวดล้อมใน การทำงานให้กับกลุ่มผู้ทำการผลิตที่บ้าน เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมของกลุ่มในการจัดการระบบ ความปลอดภัยด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

(7) กิจกรรมที่ดำเนินการและผลลัพธ์ :

กิจกรรม	ผลลัพธ์
(ระยะที่หนึ่ง) -จัดตั้งศูนย์ประสานงานการเรียนรู้สำหรับเครือข่าย ผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ -จัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานสมาชิกเครือข่าย	-ศูนย์การเรียนรู้ฯ ได้รับการจัดตั้งและดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรม แต่ยังคงขาดศักยภาพในการ เชื่อมต่อด้านข้อมูลความต้องการของตลาดใน ระดับบน -มีการจัดทำฐานข้อมูล แต่การใช้ประโยชน์จาก

<p>-พัฒนาศักยภาพผู้นำเครือข่ายฯ โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>-จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการผลิต การจัดการธุรกิจ การตลาดและความรู้ด้านกฎหมายให้กับสมาชิกเครือข่ายฯ รวมทั้งส่งเสริมความสามารถในการดำเนินงานธุรกิจชุมชน</p> <p>-การระดมทุนในการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนสำหรับกิจกรรมด้านการตลาดและการผลิตของเครือข่ายฯ</p> <p>-นาร่องการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและสังคม</p> <p>-การสร้างความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชายในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ</p>	<p>ฐานข้อมูลยังมีน้อย เนื่องจากสมาชิกเครือข่ายฯ มีข้อจำกัดด้านทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>-เครือข่ายฯ และผู้นำเครือข่ายฯ เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากภายนอก สามารถเป็นฐานเรียนรู้ (Learning Base) สำหรับกลุ่มผู้ผลิตอื่น ๆ ที่มาดูงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และกลุ่มผู้นำเครือข่ายระดับภาคมีแนวโน้มขยายเพิ่มมากขึ้น</p> <p>-สมาชิกเครือข่ายฯ สามารถจัดการและดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายฯ ได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากความรู้ความสามารถของแต่ละเครือข่ายฯ ไม่เท่ากัน สมาชิกส่วนใหญ่ยังมีทักษะไม่เพียงพอในการทอผ้า ตัดเย็บ หรือแปรรูปให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่จะก้าวไปสู่ตลาดบน แต่ผู้นำเครือข่ายฯ บางคนมีความรู้และเข้าใจในด้านกฎหมายเป็นอย่างดี สามารถประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนได้</p> <p>-มีกองทุนที่เกิดจากการบริหารจัดการศูนย์ฯ ร่วมกัน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการฝึกฝนและพัฒนาศักยภาพของผู้นำและสมาชิกเครือข่ายฯ แต่กองทุนยังมีเงินน้อย ไม่สามารถบริหารจัดการให้ครอบคลุมกับความต้องการของสมาชิกทั้ง 64 กลุ่ม</p> <p>-สมาชิกศูนย์ฯ ให้ความสำคัญกับหลักประกันทางด้านสุขภาพและสังคมมากขึ้น โดยมีจำนวนสมาชิกเข้าร่วมกองทุนออมทรัพย์เพื่อการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่องและมีจำนวนมากขึ้น</p> <p>-สำนักในมิติหญิงชายมีแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม แต่มีสมาชิกที่เป็นผู้ชายเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น โดยเป็นทั้งผู้นำกลุ่มและให้การ</p>
---	--

<p>(ระยะที่สอง)</p> <p>-การพัฒนากระบวนการจัดการด้านการตลาดด้วยระบบ E – Commerce</p> <p>-การจัดทำแคตตาล็อก</p> <p>-การจัดนิทรรศการและจำหน่ายผลิตภัณฑ์</p> <p>-การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์และมาตรฐาน</p> <p>-การพัฒนากระบวนการสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>สนับสนุนด้านอื่น ๆ</p> <p>ผลิตภัณฑ์บางส่วนเป็นที่ต้องการของตลาดบน แต่สมาชิกศูนย์ฯ ยังขาดความสามารถในการประสานงานระหว่างศูนย์กับตลาดบน ซึ่งต้องใช้ภาษาต่างประเทศและความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะของผู้นำยังไม่เพียงพอที่จะทำหน้าที่เป็นกลไกทำงานที่มีประสิทธิภาพได้</p> <p>-ผลิตภัณฑ์ของสมาชิกศูนย์ฯ ซึ่งมีการยกระดับคุณภาพ และพัฒนารูปแบบให้มีความหลากหลาย ได้รับการตอบรับจากผู้ซื้อและตลาดบนเพิ่มขึ้น</p> <p>-ความตระหนักในด้านความปลอดภัยในกระบวนการผลิตในระดับสมาชิกกลุ่มยังไม่เพียงพอที่จะนำไปสู่การป้องกันและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองและกลุ่มได้ มีเพียงผู้นำกลุ่มบางคนที่ผ่านมากระบวนการเรียนรู้ในระดับหนึ่ง มีความริเริ่มเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิก ซึ่งจะต้องอาศัยการสนับสนุนและกระตุ้นสมาชิกกลุ่มอย่างต่อเนื่องต่อไป</p>
--	--

6.2 โครงการขยายช่องทางเข้าถึงเพื่อพัฒนาศักยภาพหน่วยงานในการช่วยเหลือแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม

(1) ความเป็นมา

ในปัจจุบันแรงงานหญิงต้องประสบปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมนั้น ส่วนใหญ่จบการศึกษาเพียงชั้นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นแรงงานอพยพมาจากต่างจังหวัด และต้องแบกรับภาระในการหาเลี้ยงครอบครัวในต่างจังหวัด เมื่อมาทำงานจะพักอาศัยอยู่ในหอพักภายในบริเวณโรงงาน มีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานเนื่องจากต้องทำงานล่วงเวลา ดังนั้นโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ

จึงมีความเป็นไปได้น้อย ชีวิตทั้งกลางวันและกลางคืนจะอยู่ภายในบริเวณโรงงาน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ จะมีน้อยมาก ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้ถูกนำเสนอต่อที่สาธารณชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ และมักจะขาดที่ปรึกษาทำให้ต้องเผชิญกับปัญหาอย่างโดดเดี่ยว

ดังนั้นมูลนิธิเพื่อนหญิงซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ก่อตั้งเมื่อปลายปี 2523 ภายใต้ชื่อ “กลุ่มเพื่อนหญิง” และได้รับการจดทะเบียนโดยกรุงเทพมหานครเป็น “มูลนิธิเพื่อนหญิง” ในปี 2534 โดยมีบทบาทพิทักษ์สิทธิและให้ความช่วยเหลือสตรีที่ตกอยู่ในภาวะวิกฤต อาทิ จากภัยคุกคามทางเพศ ตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ สามีทอดทิ้ง – ทำร้ายทุบตี ถูกล่อลวงและบังคับให้ค้าประเวณี รวมทั้งการถูกเลือกปฏิบัติในเรื่องของอาชีพ การศึกษา และการมีส่วนร่วมทางสังคมในมิติอื่น ๆ จึงได้เข้ามามีส่วนในการผลักดันรณรงค์ต่อสาธารณชน และภาครัฐให้เกิดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เป็นจริงในการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิรวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพของแรงงานหญิง ทั้งนี้มูลนิธิเพื่อนหญิงได้ของบประมาณสนับสนุนจาก ILO เพื่อดำเนินโครงการในการพัฒนาโอกาสมีงานทำที่มั่นคงให้กับแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม

(2) องค์กรคู่งาน : มูลนิธิเพื่อนหญิง

(3) ระยะเวลาดำเนินการ : ระยะเวลาหนึ่ง ระหว่างกันยายน 2544 – ตุลาคม 2545 และระยะที่สอง ระหว่างเมษายน – มิถุนายน 2546 (ได้ขยายเวลาโครงการเพิ่ม เนื่องจากมีผลการดำเนินงานที่ดี)

(4) งบประมาณสนับสนุน : ระยะเวลาหนึ่ง จาก ILO 902,000 บาท จากมูลนิธิเพื่อนหญิง 288,000 บาท ระยะที่สอง จาก ILO 393,700 บาท มูลนิธิเพื่อนหญิง - บาท

(5) พื้นที่ดำเนินการและกลุ่มเป้าหมาย : กลุ่มแรงงานหญิงและชายในพื้นที่อ้อมน้อย – อ้อมใหญ่ ย่านรังสิต และพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งมีแรงงานหญิงอยู่จำนวนมาก ส่วนใหญ่อายุประมาณ 19 – 49 ปี เป็นโสด จบการศึกษาชั้น ป. 4 – ป. 6 และโดยมากจะมีภาระต้องส่งเงินกลับไปบ้านให้ครอบครัวที่ต่างจังหวัด

(6) วัตถุประสงค์ของโครงการ

(ระยะที่หนึ่ง)

- เพื่อพัฒนาช่องทางการกระจายข้อมูลระหว่างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานไตรภาคี (ภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง)

- พัฒนาศักยภาพการประสานงานและให้คำปรึกษาแก่แรงงานในพื้นที่เป้าหมายและพัฒนาผู้นำแรงงาน

- พัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้กับแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม

(ระยะที่สอง)

- พัฒนาทักษะระดับสูงในการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับแรงงานหญิงที่ผ่านการฝึกอบรมในขั้นต้นแล้ว เพื่อให้แรงงานสามารถนำเสนอข้อมูลและสถานการณ์ปัญหาได้โดยการส่งผ่านข้อมูลร่วมกัน

- เผยแพร่ ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้เรื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้นแก่แรงงานหญิงทั่วไป

- เพื่อให้เกิดการรวมตัวและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการหาแนวทางแก้ปัญหา ระหว่างแรงงานหญิงในสามพื้นที่

(7) กิจกรรมที่ดำเนินการและผลลัพธ์

กิจกรรม	ผลลัพธ์
<p>(ระยะที่หนึ่ง)</p> <p>-กิจกรรมประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลองค์กรและบริการสำหรับแรงงานหญิง</p> <p>-กิจกรรมฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตแก่แรงงานหญิงหลังเลิกงาน</p>	<p>-ได้คู่มือสำหรับแรงงานหญิงจำนวน 1,000 เล่ม เพื่อเป็นข้อมูลหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่ให้บริการความช่วยเหลือแก่แรงงานหญิง รวมทั้งเป็นข้อมูลด้านสุขภาพ และสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง</p> <p>-แรงงานหญิงและชายในสามพื้นที่แยกเป็นชาย 30 คน และหญิง 132 คน มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ซึ่งผลที่ได้รับในแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับช่วงระยะเวลาของการเรียนการสอน และความสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในการทำงานของกลุ่มและองค์กรของตนเองได้ เช่น ทำแผ่นพับ ใบปลิว จดหมายข่าว ทำบัญชี รวมทั้งไปทำเป็นอาชีพเสริม และใช้ในการศึกษา เช่นการทำรายงาน นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมที่ดึงความสนใจของแรงงานให้เข้ามารวมกลุ่มกันได้มากขึ้น</p>
<p>-กิจกรรมฝึกอบรมความเข้าใจเรื่องบทบาทหญิงชาย</p>	<p>-แรงงานชายและหญิงในสามพื้นที่แยกเป็นชาย 23 คน และหญิง 47 คน มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย อันจะเป็นฐานความรู้ในการให้</p>

<p>-กิจกรรมจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยมีทั้งการประชุมแลกเปลี่ยนในพื้นที่ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนส่วนกลาง รวมทั้งจัดประชุมไตรภาคี</p>	<p>คำปรึกษาแก่เพื่อน ๆ แรงงานที่มีปัญหาต่อไป</p> <p>-แรงงานหญิง และชายในสามพื้นที่ได้มีการวิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นเพิ่มขึ้น เกิดการวางแผนของเครือข่ายแรงงานสามพื้นที่ และนำเสนอแนวทางให้ภาครัฐช่วยเหลือต่อไป</p>
<p>(ระยะที่สอง)</p> <p>-กิจกรรมฝึกอบรมโปรแกรมอื่น ๆ ในระดับสูงขึ้น ซ่อมประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์</p>	<p>-แกนนำที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว บางคนสามารถเป็นวิทยากรสอนรุ่นต่อไปในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน และบางส่วนสามารถเข้าไปศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและกลุ่ม จากเว็บไซต์ต่าง ๆ รวมทั้งส่งข่าวสารความเคลื่อนไหวระหว่างกันโดยใช้อีเมล นอกจากนี้บางคนที่มีทักษะสูงสามารถยกระดับจากสายงานการผลิตไปสู่ระดับงานที่สูงขึ้น</p>
<p>-กิจกรรมจัดอบรมเทคนิควิธีการให้คำปรึกษารวมทั้งฝึกปฏิบัติแบบเข้ม</p>	<p>-แรงงานหญิงและชายในสามพื้นที่ แยกเป็นชาย 29 คน และหญิง 78 คน ได้รับการอบรมเทคนิคการให้คำปรึกษาและรับเรื่องราวร้องทุกข์ แต่มีเพียงบางคนที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ เนื่องจากส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์</p>
<p>-กิจกรรมจัดทำคู่มือคอมพิวเตอร์เบื้องต้น</p>	<p>-ได้คู่มืออย่างง่ายในการเรียนรู้คอมพิวเตอร์</p>
<p>-กิจกรรมจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแต่ละพื้นที่</p>	<p>จำนวน 1,000 บาท ให้แก่แรงงานทั่วไปได้ศึกษา</p> <p>-เกิดการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้สภาพปัญหาและวิธีแก้ไขในแต่ละลงพื้นที่</p>

6.3 โครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรของแรงงานสตรีนอกระบบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(1) ความเป็นมา

ประชากรส่วนใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบอาชีพทำการเกษตร แต่เนื่องจากสภาพอากาศที่แห้งแล้งและดินขาดความอุดมสมบูรณ์ทำให้เกษตรกรโดยทั่วไปมีรายได้ต่ำ มีจำนวนมากที่อพยพเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตาม ยังมีประชากรในภาคอีสานอีกมากที่ยังคงต้องเผชิญกับความยากจนอยู่ในท้องถิ่น หลังจากเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 ได้มีแรงงานภาคอีสานส่วนหนึ่งที่ทยอยพไปทำงานที่กรุงเทพฯ ได้หันกลับมาสู่ภูมิลำเนาเดิมของตน

ปัจจุบันมีแรงงานสตรีนอกระบบจำนวนมากในภาคอีสาน อาทิ กลุ่มผู้ทำการผลิตอยู่ที่บ้านและกลุ่มแปรรูปอาหาร ซึ่งกลุ่มเหล่านี้ถือว่าเป็นแรงงานอิสระ (self-employed) แรงงานประเภทนี้หากมีการรวมกลุ่มกันก็จะสามารถเข้าถึงการให้บริการพื้นฐานด้านสวัสดิการทั้งของภาครัฐและเอกชนได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานสตรีอีกจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทำการผลิตอยู่ที่บ้านที่ไม่มีกรรวมกลุ่มกัน ดังนั้นแรงงานเหล่านี้จึงไม่ได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการทางสังคม และขาดโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านทรัพยากรจากองค์กรที่เกี่ยวข้องในการสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำกลุ่ม พัฒนาการผลิต และปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของตนเอง

ที่ผ่านมามูลนิธิชุมชนอีสานได้ร่วมกับเครือข่ายผู้หญิงอีสานจัดเวทีให้กับแรงงานสตรีที่ผลิตอยู่ที่บ้านในพื้นที่ภาคอีสาน ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการพัฒนาการผลิต การจัดการธุรกิจ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากประสบการณ์ดังกล่าวมูลนิธิชุมชนอีสานและเครือข่ายผู้หญิงได้ค้นพบว่า หากการทำงานกับกลุ่มแรงงานงานสตรีโดยเน้นเฉพาะไปที่การพัฒนาการผลิตและการเพิ่มรายได้เป็นหลัก โดยมองข้ามปัญหาอื่น ๆ ที่แรงงานสตรีกำลังเผชิญอยู่ ย่อมจะทำให้การขยายโอกาสมีงานทำแก่สตรีขาดความยั่งยืน และไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ในสถานการณ์ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า แรงงานสตรีมีโอกาสในการสร้างรายได้ แต่ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเผชิญกับปัญหาอื่น ๆ เช่น รายได้ต่ำ งานไม่มั่นคงแน่นอน ความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน และการทำลายสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลมาจากกิจกรรมการผลิตทั้งสิ้น

เครือข่ายผู้หญิงอีสานและมูลนิธิชุมชนอีสาน ได้พิจารณาและสรุปว่า การสร้างโอกาสการมีงานทำแก่แรงงานสตรีนอกระบบนั้นจำเป็นต้องให้มีความยั่งยืน และปัจจัยที่จะทำให้เกิดความยั่งยืนได้นั้น คือ แรงงานสตรีจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพกลุ่ม มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่สมาชิกของกลุ่มต้องการ องค์กรจากภาครัฐและเอกชนควรมีบทบาทในการกระตุ้นแรงงานสตรีให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ขณะเดียวกันแรงงานสตรีนอกระบบควรได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านการเงินและข้อมูลข่าวสารในด้านความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลสุขภาพ

ขั้นพื้นฐาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการจัดการธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มและองค์กรผู้หญิงในภาคอีสาน มูลนิธิชุมชนอีสานจึงได้เสนอขอของบประมาณสนับสนุนจาก ILO ในการดำเนินโครงการดังกล่าว โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยแรงงานสตรีที่รับช่วงงานไปทำงานที่บ้าน (house-based women workers) และผู้ทำการผลิตอยู่ที่บ้าน (Home workers) รวม 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์พืช กลุ่มดักแหวน กลุ่มเจียรไนพลอย กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มทำดอกไม้ กลุ่มทอผ้าไหม และกลุ่มผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว

(2) องค์กรคู่งาน : เครือข่ายผู้หญิงอีสานและมูลนิธิชุมชนอีสาน

(3) ระยะเวลาดำเนินการ : สิงหาคม 2544 – ตุลาคม 2545 (ขยายเวลาจาก 1 ปี ออกไป เนื่องจากดำเนินงานไม่แล้วเสร็จตามกำหนด)

(4) งบประมาณสนับสนุน : จาก ILO 902,000 บาท และจากเครือข่ายผู้หญิงอีสานและมูลนิธิชุมชนอีสาน 240,000 บาท รวม 1,142,000 บาท

(5) พื้นที่ดำเนินการ : 8 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี หนองคาย อุบลราชธานี และสกลนคร โดยมีขอนแก่นเป็นศูนย์กลางและครอบคลุมกลุ่มอาชีพ 7 กลุ่ม

(6) วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้หญิงทำการผลิตอยู่กับบ้านในภาคอีสาน ในด้านการผลิต การจัดการธุรกิจ การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการเป็นผู้นำ

(7) กิจกรรมที่ดำเนินการและผลลัพธ์

กิจกรรม	ผลลัพธ์
-กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรและคู่มือเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 7 อาชีพ จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแล้วติดตามพฤติกรรม อบรมสร้างวิทยากรชาวบ้าน โดยร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญของ ILO และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน จังหวัดนครราชสีมา	-สามารถร่างคู่มือความปลอดภัยในการทำงานและหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับ 7 กลุ่มอาชีพ เป้าหมาย (ยังพิมพ์ไม่แล้วเสร็จ) -สมาชิกกลุ่มมีความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมและความรู้ความเข้าใจในการระวังรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง แต่ละกลุ่มให้ความสนใจมากน้อยและนำไปปฏิบัติแตกต่างกัน
-จัดเวทีผู้นำ 4 ครั้ง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทหญิง	-จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 30 คน มีจำนวน 10 คน ที่สามารถเป็นวิทยากรในเรื่องต่าง ๆ ที่มี

<p>ชาย สรุปผลการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน หรือเรื่องการจัดสวัสดิการ อบรมเรื่อง การเขียนโครงการ</p> <p>-กิจกรรมการพัฒนาทักษะการผลิตให้แก่กลุ่ม อาชีพต่าง ๆ และพาไปดูงานในพื้นที่อื่น</p> <p>-กิจกรรมกองทุนหมุนเวียนแก่สมาชิกเครือข่าย</p> <p>-กิจกรรมการจัดอบรมด้านการจัดการธุรกิจและการตลาด</p>	<p>คุณภาพได้ และสามารถเขียนโครงการเพื่อขอใช้ เงินสนับสนุนกลุ่มจาก อ.บ.ค.</p> <p>-กลุ่มมีความรู้ความเข้าใจ และนำเทคนิคการผลิต ที่ใช้วัตถุดิบทางธรรมชาติแทนสารเคมีมาใช้ใน กระบวนการผลิตมากขึ้น รู้จักเรื่องการบำบัด น้ำเสียก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อม และปรับปรุง ระบบการทำงานของแต่ละกลุ่มให้มีคุณภาพ ที่ดีขึ้น</p> <p>-ยังไม่เห็นผลเนื่องจากได้รับเงินล่าช้า</p> <p>-ไม่ได้มีการอบรม</p>
---	---

6.4 โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อพัฒนาแรงงานสตรีนอกระบบ จังหวัดลำปาง

(1) ความเป็นมา

ประเด็นปัญหาความยากจน ขาดงานสร้างรายได้ที่ยั่งยืนและขาดทักษะที่เหมาะสม ได้เป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญของแรงงานสตรีนอกระบบในจังหวัดลำปาง แม้ที่ผ่านมาจะมีหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานในระดับจังหวัดที่ทำหน้าที่ดูแลและให้ความช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าวแก่ แรงงานสตรีนอกระบบ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังไม่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มสตรีเหล่านี้ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง นับแต่ปลายปี 2542 เป็นต้นมา จังหวัดลำปางได้จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ซึ่งเป็นแผนฯ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าวได้แบ่งระดับพื้นที่การพัฒนาของจังหวัดเป็น 3 ระดับ ได้แก่ พื้นที่ที่ ต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน พื้นที่ที่ต้องการการพัฒนา และพื้นที่ที่ค่อนข้างพัฒนา อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและบุคลากรของรัฐมีไม่เพียงพอ การแปลงแผนฯ ไปสู่การ ปฏิบัติจึงไม่สามารถทำได้ ทำให้กลุ่มแรงงานสตรีนอกระบบต้องเผชิญกับปัญหาความยากจนต่อไป

ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน จังหวัดลำปางได้เร่งให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มแรงงานสตรี นอกระบบ โดยการจัดฝึกอบรมด้านอาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะ รวมทั้งการช่วยเหลือเพื่อหาช่อง ทางด้านการตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม แต่โครงการดังกล่าวก็ไม่สามารถประสบผล สำเร็จได้ เนื่องจากสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นข้อจำกัดในส่วนของกลุ่มแรงงานเอง ข้อจำกัดต่าง ๆ เหล่านี้ได้ประมวลผลมาจากการอภิปรายกลุ่มย่อยในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจัดโดย ILO และ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ระหว่างวันที่ 15 – 16 กุมภาพันธ์ 2544 โดยผลจากการ

ประชุมได้สรุปว่าปัญหาแรงงานสตรีนอกระบบ เป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การศึกษาน้อย ทำให้ขาดโอกาสในทุก ๆ ด้าน สตรีต้องรับภาระหนักของครอบครัว ขาดการรับรู้ข่าวสารข้อมูล ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การแก้ไขที่ผ่านมามีน้อยเนื่องจากว่าขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลเรื่องนี้โดยตรง ถึงแม้ว่าจะมีการรวมกลุ่มแรงงานนอกระบบได้บ้าง แต่กลุ่มมักขาดความยั่งยืน

ด้วยสาเหตุและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จังหวัดลำปางได้พิจารณาเห็นความสำคัญของการสร้างศักยภาพขององค์กรและการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย (gender) ให้แก่ผู้ประกอบการในองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการสร้างรายได้เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีนอกระบบ จังหวัดลำปางจึงมอบให้สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด(ในขณะนั้น) เป็นแกนนำในการระดมความคิดให้มีโครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อการพัฒนาแรงงานสตรีนอกระบบจังหวัดลำปาง โดยได้ของบประมาณสนับสนุนโครงการจาก ILO สำหรับสมาชิกกลุ่มเป้าหมายเพื่อดำเนินกิจกรรมนำร่องของโครงการ

(2) องค์กรผู้งาน : สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง (เดิมเป็นสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดลำปาง)

(3) ระยะเวลาดำเนินการ : ตุลาคม 2544 – มีนาคม 2546 (ขยายเวลาจาก 1 ปีออกไป เนื่องจากดำเนินงานไม่แล้วเสร็จตามกำหนด)

(4) งบประมาณสนับสนุน : จาก ILO 875,200 บาท จากจังหวัดลำปาง 195,075 บาท จากกลุ่มสตรี 25,000 บาท รวมทั้งสิ้น 1,095,275 บาท

(5) พื้นที่ดำเนินโครงการ : บ้านทรายมูล ตำบลบ้านเสด็จ อำเภอเมือง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มอาชีพสตรีผลิตกระดาษจากใบส้ปประด และบ้านร่มเย็น หมู่ 8 ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเมือง ซึ่งมีกลุ่มสตรีปลูกข้าวหอมมะลิปลอดสารพิษ

(6) วัตถุประสงค์ของโครงการ

วัตถุประสงค์หลัก : การสร้างศักยภาพองค์กรและการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย (gender) การเพิ่มรายได้เพื่อการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการทำงานของแรงงานหญิง

วัตถุประสงค์เฉพาะ :

- เพื่อหารูปแบบการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรท้องถิ่น ชุมชน ในลักษณะองค์กรประสานงานดำเนินงานพัฒนาสตรีจังหวัดลำปาง

- เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนที่ทำงานด้านสตรีในจังหวัดลำปางให้สามารถออกแบบ ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาที่เน้นมิติหญิงชาย

- เพื่อดำเนินการกิจกรรมนำร่องเพื่อหาแนวทางในการสร้างงานที่ยั่งยืนและปลอดภัยให้กับแรงงานสตรีนอกระบบในชุมชนและให้กิจกรรมอาชีพของกลุ่มแรงงานสตรีนอกระบบได้รับการสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น

(7) กิจกรรมที่ดำเนินการและผลลัพธ์

กิจกรรม	ผลลัพธ์
<p>-จัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อพัฒนาแรงงานสตรีนอกระบบ บริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาจังหวัดทดลองแบบบูรณาการจังหวัดลำปาง (CEO) คณะทำงานศูนย์ประสานงานเพื่อการพัฒนาแรงงานสตรีนอกระบบจังหวัดลำปาง และคณะกรรมการระดับหมู่บ้านในพื้นที่เป้าหมาย ตามโครงการพัฒนาแรงงานสตรีนอกระบบ จังหวัดลำปาง</p>	<p>-การจัดตั้งศูนย์ประสานงานฯ ในครั้งแรกเมื่อเดือนกันยายน 2544 ไม่สามารถดำเนินงานไปด้วยดี เนื่องจากไม่ได้ร่วมอยู่ในคณะกรรมการ CEO จังหวัด จึงได้ก่อตั้งใหม่ในเดือนสิงหาคม 2545 ซึ่งมีสมาชิกองค์กรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในระดับจังหวัด อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของศูนย์ฯ และกลุ่มสตรีใน 2 พื้นที่เป้าหมายยังไม่มี ความชัดเจน แต่ในอนาคตการเชื่อมโยงการทำงานมีแนวโน้มที่ดีขึ้น และจะเป็นองค์กรที่จุดประกายแนวคิดและปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในการทำงานอย่างเป็นระบบ</p>
<p>-กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ เอกชน และองค์กรท้องถิ่น โดยการอบรมเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน และสิทธิแรงงานหญิง รวมทั้งการทดลองใช้คู่มือฝึกอบรม</p>	<p>-คณะกรรมการระดับจังหวัดจำนวน 19 คน หัวหน้าส่วนราชการระดับ CEO 18 คน หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด 15 คน ผู้นำชุมชนระดับหมู่บ้าน 14 คน และกลุ่มชาวบ้านในพื้นที่เป้าหมาย 45 คน มีความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทหญิงชายและสิทธิแรงงานในระดับหนึ่ง นอกจากนั้นคณะกรรมการระดับจังหวัดบางส่วนสามารถเป็นวิทยากรในเรื่องดังกล่าวได้</p>
<p>-การจัดศึกษาดูงานด้านการสำรวจตลาดและการฝึกอบรมทักษะการผลิตและการจัดการธุรกิจ โดยการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ในระดับองค์ความรู้อย่างครบวงจร</p>	<p>-สมาชิกกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาคุณภาพสินค้า การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ และมีการขยายตลาดอย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างงานที่มั่นคง รวมทั้งมีการจัดทำเอกสารการวางแผนการตลาดและธุรกิจเกี่ยวกับข้าวซ้อมมือและการผลิตกระดาษจากใบ</p>

<p>-การฝึกอบรมทักษะชีวิตในด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และการบริหารจัดการกลุ่มและการสร้างเครือข่าย</p> <p>-การรณรงค์ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้กับกลุ่มสตรีเป้าหมาย โดยจัดเวทีประชุม และจัดฝึกอบรม</p> <p>-กิจกรรมจัดตั้งกองทุนอาชีพในชุมชน</p>	<p>สัปดาห์ ที่ผู้เชี่ยวชาญจาก ILO มาดำเนินการให้ แต่การใช้ประโยชน์จากเอกสารดังกล่าวยังไม่ปรากฏชัดเจน</p> <p>-มีการขยายสมาชิกกลุ่มออกไปเป็นเครือข่ายและมีแผนในการนำแนวทางด้านการจัดตั้งสหกรณ์มาบริหารงานของกลุ่มในโอกาสต่อไป นอกจากนี้ยังมีการจัดสร้างอาคารดำเนินการผลิตกระดาษจากใบสัปดาห์ ที่มีระบบการบำบัดน้ำเสียอย่างง่ายที่เกิดจากการผลิตสินค้าโดยความช่วยเหลือเพิ่มเติมจากรัฐบาลญี่ปุ่น รวมทั้งการติดตั้งเครื่องสีข้าวโดยใช้มอเตอร์แทนแรงงานคนสำหรับกลุ่มผลิตข้าวซ้อมมือ</p> <p>-สมาชิกกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคหญิงชายในระดับหนึ่ง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ระหว่างกัน สมาชิกกลุ่มมีความกล้าในการแสดงออก สมาชิกกลุ่มมีความกล้าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพได้</p> <p>-มีกองทุนอาชีพสำหรับสมาชิกกลุ่มในการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจที่ดีขึ้น และสามารถสร้างงานให้กับเด็กและคนชราในพื้นที่ในการผลิตวัตถุดิบที่จำเป็นให้กับกลุ่มได้</p>
---	--

6.5 โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายสตรีหัตถกรรมปากะญอ

(1) ความเป็นมา

ปัจจุบันการดำรงชีพของชาวปากะญอในจังหวัดแม่ฮ่องสอนยังคงเป็นลักษณะเศรษฐกิจแบบยังชีพ (subsistence economy) การผลิตงานหัตถกรรมทอผ้าจึงถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการสร้างรายได้เสริมให้แก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนปากะญอ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต โครงการส่งเสริมอาชีพการผลิตงานหัตถกรรมปากะญอต้องประสบความล้มเหลว เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการด้วยกันคือ 1) หน่วยงานราชการที่สนับสนุนอาชีพแก่ชาวเขามีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการตลาด ส่งผลให้ตลาดผลิตภัณฑ์หัตถกรรม

ของปากะญอไม่สามารถขยายได้ 2) ความพยายามของเจ้าหน้าที่ที่จะปรับปรุงผลิตภัณฑ์ปากะญอให้ได้มาตรฐานไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากอุปสรรคทั้งในด้านวัฒนธรรมและการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพกับชาวปากะญอ นอกจากนี้โครงการต่าง ๆ ที่ผ่านมา เช่นการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริมการผลิตงานหัตถกรรมของปากะญอ ได้มองข้ามวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาวปากะญอที่สืบทอดกันมา แต่ชาวปากะญอกลับต้องมาเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ที่ตนไม่คุ้นเคย ดังนั้นกลุ่มสตรีหัตถกรรมจึงไม่สามารถพัฒนางานหัตถกรรมของตนให้มีมาตรฐานและเป็นที่ต้องการของตลาดได้ และ (3) โครงการส่งเสริมอาชีพของหน่วยงานภาครัฐไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพในเรื่องการจัดการด้านการตลาดทำให้ผู้ผลิตไม่มีทางเลือกและต้องพึ่งพาบุคคลหรือองค์กรจากภายนอกตลอดจนในการขายผลิตภัณฑ์

นอกจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีปัญหาและความล้มเหลวของกิจกรรมพัฒนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มสตรีปากะญอ ดังเช่น การเสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สาเหตุที่การพัฒนาศักยภาพสตรีปากะญอไม่สามารถประสบผลสำเร็จเนื่องมาจาก 1) ปัญหาด้านการสื่อสารเพราะชาวปากะญอส่วนใหญ่จะเรียนการพูดการเขียนเป็นภาษากะเหรี่ยง ทำให้การสื่อสารและความเข้าใจภาษาไทยค่อนข้างมีจำกัด ขณะเดียวกันกิจกรรมและการอบรมต่าง ๆ จะประกอบด้วยสื่อและคู่มือที่อธิบายเป็นภาษาไทย ซึ่งทำให้สตรีปากะญอมีข้อจำกัดในการทำความเข้าใจกับประเด็นสำคัญที่จะปรับใช้เป็นประโยชน์ได้ 2) สตรีปากะญอรุ่นหลังได้มีโอกาสได้รับการศึกษาในระบบมากขึ้น แต่โอกาสที่จะมีงานทำมีน้อย ดังนั้นเมื่อกลับมาสู่ชุมชนปากะญอแล้ว การจะนำเอาความรู้ที่ได้เล่าเรียนมาเพื่อปรับใช้กับวิถีชีวิตในหมู่บ้านจึงเป็นเรื่องที่แทบจะเป็นไปไม่ได้ 3) ชาวปากะญอรุ่นหลังที่กลับมาจากการใช้ชีวิตในเมืองเริ่มเผชิญกับปัญหาการปรับตัวการดำเนินชีวิตแบบเดิม และ 4) แม้ว่าจะมีชาวปากะญอเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเข้าไปมีบทบาทเป็นสมาชิกของ อ.บ.ค. ในหลาย ๆ พื้นที่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอนก็ตาม แต่ปรากฏว่ายังไม่มี อ.บ.ค. ใดที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาสตรีปากะญอ ดังจะเห็นได้จากยังไม่มี การจัดสรรงบประมาณท้องถิ่นเพื่อนำมาสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรีปากะญอในการผลิตหัตถกรรมทอผ้า

ดังนั้น มูลนิธิไฮน์ริคเบิลล์ และโครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายสตรีหัตถกรรมปากะญอแม่ฮ่องสอน ซึ่งมองเห็นความสำคัญของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของสตรีปากะญอในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ การจัดการด้านธุรกิจ และการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในชุมชน จึงได้ขอขบประมาณสนับสนุนจาก ILO เพื่อดำเนินกิจกรรมในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว

(2) องค์กรคู่งาน : มูลนิธิไฮน์ริคเบิลล์

(3) ระยะเวลาดำเนินการ : ระยะเวลาหนึ่งระหว่างมกราคม – ธันวาคม 2545 และระยะที่สองระหว่างมกราคม – มิถุนายน 2546 (ได้ขยายเวลาโครงการเพิ่ม เนื่องจากมีผลการดำเนินงานที่ดี)

(4) งบประมาณสนับสนุน : ระยะเวลาหนึ่งจาก ILO 880,000 บาท จากมูลนิธิฯ 186,000 บาท ระยะที่สอง จาก ILO 486,500 บาท จากมูลนิธิ 77,000 บาท รวมทั้งสิ้น 1,649,500 บาท

(5) พื้นที่ดำเนินการและกลุ่มเป้าหมาย : กลุ่มสตรีหัตถกรรมปากะญอ 7 กลุ่มในพื้นที่ตำบลแม่โต อำเภอแม่ลาน้อย และตำบลห้วยปูลิง อำเภอเมือง และในระยะที่สอง ได้ขยายพื้นที่ไปดำเนินการเพิ่มที่อำเภอแม่สะเรียงด้วยอีก 3 กลุ่ม

(6) วัตถุประสงค์ของโครงการ

- พัฒนาศักยภาพแกนนำกลุ่มหัตถกรรมสตรีปากะญอ ให้มีทักษะในการเป็นผู้นำและการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ
- ส่งเสริมการผลิตและการจัดการธุรกิจให้กับกลุ่มสตรีเป้าหมาย
- พัฒนาศักยภาพให้แก่กลุ่มสตรีในการผลิตงานหัตถกรรมผ้าทอให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
- พัฒนาระบบและกลไกการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสตรีหัตถกรรมและระหว่างกลุ่มกับหน่วยงานต่าง ๆ

(7) กิจกรรมที่ดำเนินการและผลลัพธ์

กิจกรรม	ผลลัพธ์
-การพัฒนาศักยภาพแกนนำกลุ่มหัตถกรรมปากะญอ ให้มีทักษะการเป็นผู้นำและการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ	-ผู้นำกลุ่มสตรีปากะญอมีความกล้าแสดงออก โดยเข้าไปร่วมการอบรมทักษะการเป็นผู้นำร่วมกับเครือข่ายผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ และเข้าร่วมการอบรมด้านการจัดการธุรกิจขนาดเล็กที่จังหวัดปัตตานี ซึ่งสามารถเสริมสร้างความมั่นใจและการยอมรับจากผู้นำและชุมชนในบทบาทของสตรี
-กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มด้านการผลิต การจัดการธุรกิจและการตลาด	-มีการรวมกลุ่ม ร่วมมือพูดคุยแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มรวมทั้งรับรู้ข่าวสารภายนอกเข้ามาเสริม -สตรีปากะญอที่ยากจนมีโอกาสมุ่งมั่นทำมากขึ้น มีรายได้เสริม และสามารถยกระดับทางเศรษฐกิจและสังคมให้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง -กลุ่มสตรีมีทางเลือกในการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ

<p>-การสนับสนุนกองทุนหมุนเวียน</p> <p>-กิจกรรมการและเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสตรี หัตถกรรม และระหว่างกลุ่มกับหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>-กิจกรรมอบรมความรู้เรื่องบทบาทหญิงชาย</p>	<p>ที่นอกเหนือจากการทอผ้า ซึ่งไม่สามารถทำได้ ตลอดปี (งานเกษตรกรรมเป็นงานหลัก)</p> <p>-กลุ่มสตรีได้รับองค์ความรู้ใหม่ เช่น เทคนิคการ ย้อมสีธรรมชาติ และการออกแบบลวดลายที่ หลากหลายขึ้น แต่ยังคงไว้ซึ่งการอนุรักษ์ หัตถกรรมดั้งเดิมของชนเผ่า และถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาสู่ลูกหลาน</p> <p>-กลุ่มสตรีมีได้มีโอกาสบริหารจัดการเงินกองทุน หมุนเวียนและกองทุนหมู่บ้าน</p> <p>-กลุ่มสตรีมีโอกาสรับรู้และเรียนรู้ประสบการณ์ ใหม่ ๆ จากเวทีการแลกเปลี่ยน ดูงาน เช่น การ ประสานติดต่อโครงการฝ้ายแกมใหม่เพื่อขอรับ ข้อมูลการปลูกและทอผ้าฝ้าย</p> <p>-กลุ่มสตรีมีความตระหนักเรื่องความเสมอภาค หญิงชายมากขึ้น รวมทั้งประเด็นด้านสิทธิต่าง ๆ และได้สอดแทรกมิติหญิงชายในการดำเนินชีวิต ประจำวันด้วย เช่นการมีส่วนร่วมของผู้ชายใน งานทอผ้า</p>
--	--

6.6 โครงการส่งเสริมชุมชนสตรีปัตตานี

(1) ความเป็นมา

จังหวัดปัตตานีเป็นหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย โดยร้อยละ 80.2 ของประชากรทั้งหมดในจังหวัดนับถือศาสนาอิสลามและส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการประมงและเกษตรกรรม

หลังจากการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 จังหวัดปัตตานีได้รับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (Social Investment Fund) หรือ SIF ซึ่งได้มีองค์กรทั้งจากภาครัฐและเอกชนเข้ามาที่ส่วนร่วมในการพัฒนาและฟื้นฟูชุมชนในขณะนั้น จากประสบการณ์และบทเรียนที่ได้รับจากโครงการ SIF มีส่วนทำให้หลายฝ่ายตระหนักว่า ความร่วมมือกันระหว่างองค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งภาคประชาชนคือหัวใจสำคัญของการที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมาย และการพัฒนาคือกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะว่าทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามา

มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผน การติดตาม และการประเมินผลของโครงการการพัฒนาชุมชน

ขณะที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับปรุงเงื่อนไขด้านเศรษฐกิจ สังคมของจังหวัดต่าง ๆ ในภาคใต้ ปัตตานีได้ถูกจัดให้เป็นจังหวัดศูนย์กลางของการพัฒนาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งทางจังหวัดได้จัดทำร่างแผนวิสัยทัศน์การพัฒนาและก่อตั้งพหุภาคีจังหวัดขึ้นมา เพื่อให้มีบทบาทและหน้าที่นำแผนมาสู่การปฏิบัติ พหุภาคีจังหวัดปัตตานีได้เห็นความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาสตรีในจังหวัด เพราะที่ผ่านมากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรีหลายกิจกรรมไม่ประสบผลสำเร็จด้วยเงื่อนไขและปัจจัย ดังต่อไปนี้ 1) เจ้าหน้าที่ของภาครัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานสตรีนอกระบบยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม 2) ปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่และสตรีในชุมชนเนื่องจากความแตกต่างในเรื่องภาษาและวัฒนธรรม 3) กิจกรรมส่งเสริมสถานภาพสตรีทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ขาดความต่อเนื่องและไม่เหมาะสมกับกลุ่มสตรีในจังหวัดปัตตานี 4) ขาดการวิเคราะห์ด้านการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม (เช่น การย้ายถิ่นและการทำงานที่บ้าน) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของสตรี และ 5) มีการเน้นการสร้างรายได้เกินไปโดยมองข้ามความสำคัญในเรื่องของสุขภาพและการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจทางการเมือง

จากสภาพเงื่อนไขและปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมีส่วนสำคัญทำให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีในจังหวัดปัตตานี ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น พหุภาคีจังหวัดปัตตานีจึงได้เสนอขอของบประมาณสนับสนุน จาก ILO เพื่อดำเนินโครงการส่งเสริมธุรกิจชุมชนสำหรับสตรีในจังหวัดปัตตานี

(2) องค์กรผู้งาน : พหุภาคีจังหวัดปัตตานี โดยมีสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นแกนนำ

(3) ระยะเวลาดำเนินการ : มกราคม 2545 – มกราคม 2546

(4) งบประมาณสนับสนุน : จาก ILO 824,000 บาท จากจังหวัดปัตตานี 183,000 บาท จากกลุ่มสตรี 60,000 บาท รวมทั้งสิ้น 1,607,000 บาท

(5) พื้นที่ดำเนินการและกลุ่มเป้าหมาย : กลุ่มสตรีผลิตน้ำบูดู บ้านกะจูด หมู่ 4 ตำบลไม้แก่น อำเภอเมือง และกลุ่มสตรีปักจักร บ้านจาบังใต้ะกู หมู่ 5 ตำบลตันหยงดालอ อำเภอยะหริ่ง

(6) วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพื่อหารูปแบบและกระบวนการพัฒนาสตรี ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มสตรีในจังหวัดปัตตานี

- เพื่อให้หน่วยพหุภาคีมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับจัดกิจกรรมพัฒนาสตรีในระดับชุมชน

- เพื่อให้สตรีเป้าหมายได้รับความช่วยเหลือ ในการดำเนินการธุรกิจชุมชน และได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะพื้นฐาน

(7) กิจกรรมที่ดำเนินการและผลลัพธ์

กิจกรรม	ผลลัพธ์
<p>-กิจกรรมสำรวจโอกาสธุรกิจชุมชน</p> <p>-การสำรวจตลาดน้ำบวูด</p> <p>-การจัดเวทีประชุม</p>	<p>-กลุ่มสตรีเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของวัตถุดิบในท้องถิ่นและเริ่มนำมาแปรรูปเป็นสินค้า โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่อยู่ ทำให้มีรายได้เสริมมากขึ้น เช่น การทำกระเป๋ากบจากใบปาล์มน้ำมัน</p> <p>-มีการจัดทำเอกสารการสำรวจตลาดน้ำบวูด โดยผู้เชี่ยวชาญจาก ILO ซึ่งทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถประเมินต้นทุนการผลิต และกำหนดราคาที่มีผลตอบแทนมากขึ้นด้วยตนเอง รวมทั้งมีแนวคิดในการแปรรูปบวูดให้หลากหลายมากขึ้นเพื่อส่งขายทั้งในและนอกจังหวัดทำให้ได้ลูกค้าในวงกว้างมากขึ้น รู้จักทำบรรจุภัณฑ์ที่มีมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าในการขายสินค้า</p> <p>-กลุ่มสตรีผลิตน้ำบวูดได้รับการสนับสนุนโรงเรียนมาตรฐานจากจังหวัดในการผลิตสินค้าจากการเสนอขอความช่วยเหลือในเวทีประชาคมพหุภาคี และตั้งความหวังที่จะผลิตสินค้าให้ได้รับเครื่องหมาย อ.ย. ต่อไป</p> <p>-สมาชิกกลุ่มเริ่มมีการพูดคุย กล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มด้วยการพยายามบริหารกลุ่มกันเอง และจัดวางคนตามความถนัด รวมทั้งได้รู้จักหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกตลอดจนกลุ่มสตรีจากจังหวัดอื่น ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการ EOW Thailand ทำให้ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะกลุ่มสตรีผลิตน้ำบวูดสามารถวางแผนการทำงาน 5 ปี</p>

<p>-การเสริมทักษะการผลิต และการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารธุรกิจขนาดเล็ก</p>	<p>ด้วยตนเองได้</p> <p>-สมาชิกกลุ่มมีรายได้มากขึ้น และประธานกลุ่มสตรีปักษ์จักรมีโอกาสดำเนินงานสอนสมาชิกได้มากขึ้น สมาชิกหลายคนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี ความสัมพันธ์ในเชิงอุปถัมภ์ระหว่างกลุ่มสตรีและนักธุรกิจที่เป็นพ่อค้าคนกลางเริ่มหายไป โดยสมาชิกกลุ่มปักษ์จักรสามารถขายสินค้าและกำหนดราคาได้เอง ไม่ต้องผ่านพ่อค้าคนกลางเหมือนแต่ก่อน ทำให้มีรายได้ดีกว่าเดิม</p> <p>-มีการแลกเปลี่ยนและฝึกทดลองปฏิบัติร่วมกับกลุ่มสตรีภาคอื่น ๆ ของโครงการ EEW Thailand ได้ช่วยจุดประกายความคิดและสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานเชิงธุรกิจของกลุ่มสตรีอย่างดียิ่ง</p>
<p>-การเสริมศักยภาพด้านสุขภาพและสังคม</p>	<p>-กลุ่มสตรีเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพในการกำหนดราคาสินค้าได้นำเรื่องสุขภาพไปรวมเป็นต้นทุนการผลิตด้วย</p> <p>-กลุ่มสตรีปักษ์จักรได้ปรับปรุงเรื่องสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ และเดินระบบสายไฟใหม่เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>-จากการดูงานเรื่องกลุ่มออมทรัพย์ในจังหวัดอื่น ๆ ทำให้กลุ่มสตรีทั้งสองแห่งริเริ่มที่จะบริหารจัดการกลุ่มด้วยตนเองและทดลองจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์เพื่อการผลิต</p>
<p>-การจัดตั้งกองทุนอาชีพ</p>	<p>-กลุ่มสตรีทั้งสองมีเงินทุนสำรอง ถึงแม้จะไม่มากนัก แต่ก็สามารถช่วยสนับสนุนการซื้อวัตถุดิบมาแปรรูปได้จำนวนหนึ่ง</p>
<p>-กิจกรรมความช่วยเหลือพหุภาคีในการพัฒนา</p>	<p>-กลุ่มสตรีทั้งสองกลุ่มได้รับการสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือจากหลายหน่วยงาน เช่นการ</p>

<p>-การอบรมประเด็นมิติหญิงชาย</p>	<p>สร้างโรงเรียน การฝึกทักษะฝีมือ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานพหุภาคีเพียงแต่เข้าไปสนับสนุน และ ปล่อยให้กลุ่มจัดระบบบริหารจัดการและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นอิสระ ซึ่งทำให้ฝ่าย ต่าง ๆ เองก็ตระหนักถึงความสำคัญของรูปแบบ การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม -กลุ่มสตรีในจังหวัดปัตตานีและอีกในสี่จังหวัด ภาคใต้ มีความรู้ความเข้าใจในการให้คำปรึกษา เรื่องปัญหาชีวิตแก่สมาชิกกลุ่มได้</p>
-----------------------------------	--

6.7 โครงการพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือแก่คนงานถูกเลิกจ้าง

(1) ความเป็นมา

หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 มีแรงงานหญิงที่ถูกเลิกจ้างจากโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก หนึ่งในจำนวนนั้นได้แก่ กลุ่มสหภาพแรงงานไทยเกรียง ที่ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอปรับค่าจ้างประจำปี จากนายจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงหยุดงานประท้วงตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคม 2543 ต่อมาได้เกิดกรณีพิพาทและการทำร้ายร่างกายอย่างรุนแรง จนนายจ้างเลิกจ้างคนงาน 390 คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ทำให้คนงานกลุ่มนี้ต้องมาชุมนุมอยู่ใต้ตึกกระทรวงแรงงานฯ เพื่อขอให้ภาครัฐช่วยเหลือเป็นเวลานานนับปี ซึ่งปัจจุบันคนงานกลุ่มนี้ที่ส่วนใหญ่เป็นหญิงโสด และอายุมาก ยังคงอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ เกือบ 200 คน โดยไม่กลับภูมิลำเนา เกือบทั้งหมดเป็นผู้ที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง บางส่วนพักอาศัยอยู่ที่สำนักงานของสหภาพแรงงานสิงทอไทยเกรียงที่เป็นอาคารเช่า บางส่วนอยู่ที่บ้านพักคนเดินทางของกรมประชาสัมพันธ์ (เดิม) ส่วนที่เหลือเช่าบ้านกระจายอยู่ทั่วไป แม้ว่าจะมีการติดต่อประสานช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ ตลอดเวลา อาชีพปัจจุบันคนงานกลุ่มนี้ได้แก่ การแปรรูปอาหาร การขายของหาบเร่แผงลอย อาชีพนวดแผนโบราณ และรับเหมาตัดเย็บเสื้อผ้า อย่างไรก็ตามคนงานกลุ่มนี้ยังต้องคิดความที่ต้องไปศาลเป็นประจำแทบทุกเดือน

คนงานอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างจากโรงงานขนาดเล็กต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม แต่เนื่องจากเป็นผู้ที่มีที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนและมีสถานภาพสมรสแล้ว จึงรวมตัวเป็นสมาชิกกลุ่มหนึ่งในชุมชนคลองกรุง ได้รับบริการจากสังคมที่ผ่านมาจากชุมชนในหลายรูปแบบ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กองทุนทางสังคม (SIF) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระและรับจ้างทั่วไป

หลังจากถูกเลิกจ้าง มีสถานภาพเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชนมาระยะหนึ่งที่สามารถกู้ยืมเงินจากกลุ่มออมทรัพย์ได้

ด้วยความแตกต่างของสองกลุ่มคนตกงานนี้ จึงได้มีการทดลองจัดทำโครงการนำร่องเพื่อพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือ เพื่อเป็นแนวทางคํานึงงานสนับสนุนด้านอาชีพแก่กลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

(2) องค์กรคู่งาน : มูลนิธิก้าวหน้าและศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(3) ระยะเวลาดำเนินการ : กุมภาพันธ์ 2545 – มีนาคม 2546 (ขยายเวลา 1 ปีออกไป เนื่องจากดำเนินการไม่แล้วเสร็จตามกำหนด)

(4) งบประมาณสนับสนุน : จาก ILO 883,200 บาท จากมูลนิธิก้าวหน้า 963,600 บาท และจากศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน 120,000 บาท รวมทั้งสิ้น 1,966,800 บาท

(5) พื้นที่ดำเนินการและกลุ่มเป้าหมาย : กลุ่มแรงงานสตรีที่ถูกเลิกจ้างจากโรงงานทอผ้าไทยเกรียง ปัจจุบันอาศัยอยู่ย่านพระประแดง และกลุ่มแรงงานสตรีตกงานที่อาศัยอยู่ชุมชนคลองกรุง

(6) วัตถุประสงค์ของโครงการ

- รวบรวมข้อมูลของแรงงานถูกเลิกจ้างในด้านเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาที่พบและความช่วยเหลือที่ต้องการ

- พัฒนาระบบข้อมูลและสร้างเสริมศักยภาพขององค์กรในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานถูกเลิกจ้างอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นข้อมูลในการช่วยเหลือต่อไป

- หาแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่คนงานถูกเลิกจ้างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนารูปแบบในการช่วยเหลือคนงานถูกเลิกจ้างและนำไปใช้กับกลุ่มคนงานที่ถูกเลิกจ้างอื่น ๆ รวมถึงการเสนอแนะด้านนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) กิจกรรมที่ดำเนินการและผลลัพธ์

กิจกรรม	ผลลัพธ์
-จัดทำฐานข้อมูล ของคนงานถูกเลิกจ้างทั้งสองกลุ่ม โดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล	-มีฐานข้อมูลกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างทั้งสองกลุ่มทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาที่พบและความช่วยเหลือที่ต้องการ แต่กลุ่มมีข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย รวมทั้งการแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม
-จัดทำฐานข้อมูลแหล่งความช่วยเหลือ เช่น แหล่งอบรม แหล่งเงินทุน จัดทำเอกสารการให้ความรู้ด้านอาชีพและเรื่องที่อยู่อาศัย	-มีฐานข้อมูลแหล่งความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่คนงานสามารถเข้าไปรับบริการ รวมทั้งส่งข้อมูลจากสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ อินเทอร์เน็ต หรือจาก

<p>-หาแนวทางช่วยเหลือคนงานที่ถูกเลิกจ้าง และ พัฒนารูปแบบการช่วยเหลือเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มอื่น ๆ เช่น การประสานแนะนำเรื่องอบรมทักษะฝีมืออาชีพด้านต่าง ๆ จัดอบรมฝึกทักษะด้านต่าง ๆ และจัดศึกษาดูงาน ให้คำปรึกษาเชิงธุรกิจ เฉพาะด้าน และการรณรงค์เชิงนโยบายในด้านการพัฒนาอาชีพ</p>	<p>หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ไปติดประกาศในสถานที่ที่เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งจัดเก็บในแฟ้มต่าง ๆ</p> <p>-ได้รับวิเคราะห์รูปแบบความช่วยเหลือคนงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีลักษณะการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน และเผยแพร่รูปแบบความช่วยเหลือดังกล่าวให้คนงานที่ถูกเลิกจ้างอื่น ๆ โดยประสานงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p> <p>-กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการประสานแหล่งทรัพยากรให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ และได้รับการอบรมเพิ่มพูนทักษะด้านอาชีพ (การอบรมภาษาอังกฤษ อบรมพับผ้าเช็ดหน้า อบรมแปรรูปอาหาร ฯลฯ) อบรมทักษะความเป็นกลุ่ม พัฒนาความรู้เรื่องบทบาทหญิงชาย รวมทั้งการดูแลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทั้งในเมืองและชนบท ซึ่งกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์อย่างมากและต้องการให้จัดอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-กลุ่มชุมชนคลองกรุงได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพของคนให้เข้มแข็ง มีความตระหนักเรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม และดำเนินธุรกิจในรูปแบบธุรกิจชุมชนที่ต้องมีความสามัคคี โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของสมาชิก ส่วนกลุ่มไทยเกรียงยังไม่มีการพัฒนาที่ก้าวหน้านัก เนื่องจากยังติดคติดความกับนายจ้าง ทำให้เสียเวลาในการประกอบอาชีพ</p> <p>-กลุ่มไม่ได้รับคำปรึกษาเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ เช่น การวิเคราะห์ตลาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนา</p>
--	--

<p>-การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเรื่องความช่วยเหลือแก่คนงานถูกเลิกจ้าง ด้วยการจัดประชุมสัมมนาต่าง ๆ หลายครั้ง</p>	<p>ความเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์</p> <p>-ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การฝึกทักษะอาชีพของหน่วยงานราชการที่จัดขึ้นมักไม่สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานภาพของคนงานถูกเลิกจ้าง เพราะมีระยะเวลานานเกินไป สถานที่จัดอบรมอยู่ไกลที่พักอาศัย ไม่มีโควต้าให้กลุ่มเป้าหมาย และมีกฎเกณฑ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างรายได้ ดังนั้นการฝึกทักษะอาชีพจึงควรมีหลักสูตรและเงื่อนไขที่เหมาะสมกับสภาพคนถูกเลิกจ้าง และมีการอบรมด้านการบริหารจัดการ การประกอบอาชีพอิสระ การศึกษาดูงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มชุมชนอื่น ๆ นอกจากนี้ต้องมีการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ อบรมการจัดการเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาเรื่องที่อยู่อาศัยให้อยู่เป็นหลักแหล่ง จัดอบรมทักษะความเป็นกลุ่มและการจัดการกลุ่ม การพัฒนาศูนย์ให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพแก่คนงานถูกเลิกจ้าง การพัฒนาบทบาทของสหภาพแรงงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มในชุมชนต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้คนงานสามารถพัฒนาปรับตัว และสร้างอาชีพใหม่ได้</p>
---	---

บทที่ 7

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผล

1.1 สรุปแนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินงานโครงการ EOW Thailand กล่าวโดยสรุปแล้วมีแนวทางที่เน้นกิจกรรมดังต่อไปนี้

(1) เน้นการประสานงานกับหลายฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์กรชุมชน และมีผู้เชี่ยวชาญจาก ILO เข้ามาหนุนเสริม โดยระดมทรัพยากรของโครงการฯ ทั้งในรูปแบบงบประมาณ การฝึกอบรม และกิจกรรมวิชาการลงสู่พื้นที่โครงการนำร่อง

(2) เน้นการสร้างความเข้าใจในประเด็นมิติหญิงชาย ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบโครงการ และร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานระดับจังหวัดในการพัฒนากิจกรรมโครงการที่สนองตอบความต้องการของผู้หญิงในทุกระยะ ตลอดจนถึงขั้นตอนประเมินผล

(3) เน้นกิจกรรมที่ต่อยอดจากสิ่งที่มีการดำเนินการอยู่แล้ว หรือจากบทเรียนและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานอื่น

(4) เน้นกิจกรรมที่มุ่งเน้นศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับแรงงานสตรี ได้แก่การพัฒนาทักษะการผลิต การจัดตั้งกองทุนอาชีพ การอบรมความเป็นผู้นำ การสร้างความเข้มแข็งในเครือข่าย การอบรมทักษะทางคอมพิวเตอร์ การอบรมทักษะชีวิตและประเด็นเรื่องบทบาทหญิงชาย การอบรมเรื่องอาชีพอนามัย การอบรมเรื่องการจัดการธุรกิจขนาดย่อม (การพัฒนาด้านการขายและการตลาด)

(5) เน้นการพัฒนาศักยภาพหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สภานายจ้าง สภาลูกจ้าง ฯลฯ ในประเด็นมิติหญิงชาย โดยการจัดสัมมนาผู้บริหารระดับสูง จัดฝึกอบรมเข้มข้นให้กับผู้ฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ สร้างเครือข่ายผู้ฝึกอบรม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่หน่วยงานในการออกแบบ เขียนโครงการ รายงาน และวิเคราะห์ ประเมินผลโครงการที่เน้นความสำคัญเรื่องบทบาทหญิงชาย เพื่อให้หน่วยงานเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มสตรีเป้าหมายได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากโครงการ

(1) กลุ่มสตรีชาวปาเกะญอ 10 กลุ่ม ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

(2) กลุ่มสตรีมุสลิม 2 กลุ่ม ในจังหวัดปัตตานี

(3) กลุ่มสตรีที่ทำงานในโรงงานในย่านอุตสาหกรรมอ้อมน้อย - อ้อมใหญ่ รังสิตและนิคมอุตสาหกรรมลำพูน

(4) กลุ่มแรงงานสตรีที่ถูกเลิกจ้าง 2 กลุ่ม ในเขตพระประแดง และชุมชน ฉลองกรุง

(5) กลุ่มสตรีระดับรากหญ้าในภาคเหนือและอีสาน ประมาณ 70 กลุ่ม

(6) เจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชนทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด สมาชิกองค์กร นายจ้างและลูกจ้าง และกลุ่มในชุมชน ฯลฯ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ โครงการฯ

1.3 กิจกรรมสนับสนุนคู่ขนานจาก ILO

(1) จัดทำคู่มือฝึกอบรมสิทธิแรงงานหญิงและความเท่าเทียมหญิงชาย: ขั้นตอนง่าย ๆ สำหรับแรงงาน และจัดฝึกอบรม

(2) จัดทำคู่มือฝึกอบรมสิทธิของผู้ใช้แรงงานหญิงและความเสมอภาคทางเพศ: ขั้นตอนง่าย ๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และจัดฝึกอบรม

(3) จัดทำคู่มือการเขียน โครงการด้านอาชีพและการพัฒนาธุรกิจสำหรับสตรีในระดับรากหญ้า และจัดฝึกอบรม

(4) จัดทำคู่มือการรายงานความคืบหน้าและรายงานการเงินสำหรับโครงการนำร่อง (ฉบับใหม่) และจัดฝึกอบรม

(5) จัดทำเอกสารแนวทางบูรณาการบทบาทหญิงชายเข้าสู่ขั้นตอนการวางรูปแบบ การติดตามและการประเมินผล โครงการของ ILO และใช้ในการติดตามโครงการนำร่อง

(6) จัดทำแผนการตลาดสำหรับการส่งเสริมธุรกิจในจังหวัดลำปางและปัตตานี และจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

(7) จัดทำทำเนียบองค์กรที่จัดกิจกรรมฝึกทักษะอาชีพสำหรับสตรี พร้อมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(8) จัดทำหลักสูตรการอบรมบทบาทหญิงชายในการพัฒนาครอบครัวและสังคม สำหรับสตรีมุสลิม และจัดฝึกอบรม

1.4 ผลกระทบของโครงการ

โครงการ EOW ได้ก่อให้เกิดผลกระทบจากการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ดังนี้

(1) การเพิ่มรายได้ของกลุ่มสตรี เนื่องจากโครงการ EOW มุ่งที่จะเสริมสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ผู้หญิง โดยยกระดับการจ้างงานและเสริมสร้างโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว กลุ่มสตรีในโครงการย่อยที่เน้น

กิจกรรมสร้างเสริมรายได้จะประสบความสำเร็จในการเพิ่มรายได้ของตนเองทั้งสิ้น เช่น กลุ่มคนงานไทยเกรียงภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิก้าวน้ำ สามารถหารายได้จากอาชีพนวดแผนโบราณประมาณ 5,000 – 12,000 บาท ต่อเดือน กลุ่มสตรีผู้ผลิตกระดาษจากใบสับประสมและผู้ผลิตข้าวซ้อมมือปลอดสารพิษของโครงการจังหวัดลำปาง มีรายได้เดือนละ 2,000 – 3,000 บาทต่อเดือน เป็นต้น ซึ่งแม้การผลิตของสตรีบางกลุ่มจะเป็นอาชีพเสริม ดังจะเห็นได้ชัดในกลุ่มปากะญอ แต่รายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นรายได้หลักที่น่าสนใจ เพื่อนำมาใช้หล่อเลี้ยงชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว

(2) การยกระดับมาตรฐานการผลิตและการตลาด โดยก่อนหน้าที่จะได้รับการสนับสนุนจากโครงการ EOW ปัญหาสำคัญของกลุ่มสตรีในโครงการย่อยส่วนใหญ่คือ ผลิตภัณฑ์ไม่มีคุณภาพและไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ดังนั้นเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเสริมทักษะการผลิตและการตลาดอย่างจริงจัง พร้อมทั้งการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญที่มาร่วมให้คำแนะนำในการผลิตและการตลาดต่าง ๆ ทำให้ผลิตภัณฑ์ของบางกลุ่มได้รับรางวัลในการประกวดระดับจังหวัด และบางกลุ่มสามารถขยายตลาดสู่ต่างประเทศด้วย

(3) การศึกษาประเด็นใหม่ด้านแรงงานและการทำงานที่บ้าน ทั้งนี้การดำเนินงานโครงการ EOW ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นความช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างและความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ มากมาย เช่น การพัฒนาฐานข้อมูลความช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ข้อเสนอแนะต่อการจัดทำโครงการและการปรับนโยบายช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง การสร้างคู่มือความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และการสร้างวิทยากรชาวบ้านที่สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านความปลอดภัยแก่ผู้ทำการผลิตที่บ้าน ได้อย่างเหมาะสม

(4) การสร้างกระแสความสนใจเรื่องบทบาทหญิงชายในการทำงาน โครงการ EOW เป็นโครงการที่มีกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในการทำงานอย่างเข้มข้นในทุกระดับ ทำให้เกิดกระแสความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้งในวงราชการ ภาคเอกชน และในชุมชน อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติเรื่องความสัมพันธ์หญิงชายในครอบครัวและสังคมในระดับต่อไป อย่างไรก็ตามกระแสความสนใจนี้เป็นเพียงการเริ่มต้น ที่ต้องมีการสานต่ออย่างสืบเนื่อง และต้องมีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพในการผลักดันประเด็นเรื่องนี้เป็นรูปธรรมต่อไป

(5) การยอมรับกลุ่มสตรีผู้ทำการผลิตจากท้องถิ่นและองค์กรภายนอกต่าง ๆ เนื่องจากกิจกรรมของโครงการทำให้กลุ่มสตรีมีโอกาสนำความรู้ความคิดในหลาย ๆ ด้าน โดยมีได้จำกัดแ่งงานการผลิตเท่านั้น ทำให้กลุ่มสตรีในหลายโครงการย่อยได้รับการยอมรับจากชุมชนให้มีบทบาทมากขึ้น เห็นได้ชัดในกลุ่มสตรีปากะญอ ที่เสนอตัวเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตของชุมชน และบริจาคเงินของกลุ่มในกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน เช่นเดียวกับกลุ่มสตรีจังหวัดปัตตานีที่สามารถรวมตัวอย่างเหนียวแน่นและเอาจริงเอาจัง ทำให้ที่ประชุมของผู้ชายเกิดการยอมรับความสามารถ และหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนทั้งในและนอกชุมชน กลุ่มเครือข่าย

สตรีภาคอีสานก็ได้รับการยอมรับให้ทำงานในลักษณะเคียงบ่าเคียงไหล่กับหน่วยงานสาธารณสุขและแรงงาน เป็นต้น

1.5 ข้อสรุปบทเรียนจากโครงการ

เมื่อสิ้นสุดโครงการ EOW Thailand ได้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้ประสานงานโครงการนำร่องทั้ง 7 โครงการ เพื่อหาข้อสรุปบทเรียน (Lesson Learned) ที่ได้จากการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

โครงการแรงงานนอกระบบที่เป็นสตรีในชุมชน ที่จังหวัดลำปาง ปัตตานี และแม่ฮ่องสอน

(1) กองทุนอาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้สมาชิกกลุ่มสตรีได้มีบทบาทในการบริหารงานร่วมกัน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กลุ่มในการจัดซื้อวัตถุดิบมาใช้พัฒนาอาชีพได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามควรเน้นให้มีการระดมทุนร่วมจากกลุ่ม เพื่อเป็นเงื่อนไขในการพึ่งพาตนเองต่อไป

(2) การศึกษาดูงานเรื่องกลุ่มออมทรัพย์ และการทำธุรกิจชุมชนในกลุ่มอื่น ๆ ช่วยให้เกิดการศึกษารูปแบบที่ดีเพื่อนำมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตน และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค กระบวนการทำงานกลุ่ม จากผู้มีประสบการณ์ตรง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความตระหนักในความยั่งยืนของกลุ่มด้วยการบริหารจัดการด้วยตัวเอง

(3) การจัดเวทีชุมชนอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมุมมองที่หลากหลาย เกิดการสร้างผู้นำและกระตุ้นให้สตรีกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น รวมทั้งเป็นกิจกรรมสำคัญในการหาทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน

(4) การดำเนินงานด้านธุรกิจชุมชนที่เกี่ยวกับการตลาด โดยใช้กระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้กลุ่มสตรีเกิดความเชื่อมั่นและสามารถกำหนดราคาผลิตภัณฑ์เพื่อความเป็นธรรมและคุ้มทุน อย่างไรก็ตามกลุ่มสตรียังต้องอาศัยหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบด้านการตลาดมาช่วยสนับสนุนอีกระยะหนึ่งก่อน เพื่อช่วยให้กลุ่มบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(5) การจัดตั้งศูนย์ประสานงานการพัฒนาสตรีในหน่วยงานราชการนั้นขาดความคล่องตัว เนื่องจากบรรยากาศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีน้อย ด้วยเงื่อนไขเวลาปิด - เปิดสำนักงานและอยู่ห่างไกลจากกลุ่มสตรี ในระยะยาวหากปรับศูนย์ประสานงานให้องค์กรพัฒนาเอกชนที่ใกล้ชิดพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการน่าจะคล่องตัวกว่า โดยให้ภาครัฐเป็นฝ่ายหนุนเสริม

(6) บทเรียนในเรื่องการจัดการ ต้องมองใน 3 มิติ ได้แก่ การจัดการกลุ่ม การจัดการความรู้ (แลกเปลี่ยน สืบค้น ถ่ายทอด) และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการดำเนินงาน

(7) ตัวชี้วัดในการประเมินความเข้มแข็งของกลุ่ม ควรกำหนดดังนี้

-การมีส่วนร่วมของสตรีในการพูดคุย แลกเปลี่ยน และช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม

-การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และได้รับข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเข้ามาเสริม

-มีการถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาสู่ลูกหลาน

-มีการระดมทุนทั้งจากภายในและภายนอกกลุ่ม

-กลุ่มมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

-สมาชิกกลุ่มมีทักษะฝีมือการผลิตที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

-การมีส่วนร่วมของผู้ชายในกิจกรรมการผลิต

-กลุ่มมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และมีจุดยืนที่ชัดเจนร่วมกันในการกำหนดเรื่องผลิตภัณฑ์

(8) การสร้างเครือข่ายทำให้กลุ่มมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในลักษณะของความเป็นเพื่อน เป็นพี่เป็นน้อง ได้รับความรู้และประสบการณ์จากกันและกัน และอาจพัฒนาไปสู่การเกื้อหนุนกันในเรื่องอาชีพด้วย

โครงการของแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเครือข่ายภาคเหนือและภาคอีสาน

(1) การระดมทุนจากทั้งภายในและภายนอกเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการกองทุน และกองทุนที่เกิดขึ้นเป็นกลไกเสริมสร้างความสามารถผู้นำ

(2) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างผู้นำ

(3) สวัสดิการด้านสุขภาพและองค์ความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำเครือข่ายและสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ต้องให้ความตระหนักและรณรงค์ส่งเสริมโดยการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

(4) คณะกรรมการเครือข่ายต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มในเรื่องการระดมทุน การกระจายผลประโยชน์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำเครือข่ายและสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ต้องให้ความตระหนักและรณรงค์ส่งเสริมต่อไป

โครงการของแรงงานในระบบที่เป็นกลุ่มสตรีถูกเลิกจ้างในกรุงเทพมหานคร

(1) การช่วยเหลือกลุ่มผู้ตกงาน จำเป็นต้องมีการสำรวจข้อมูลแต่ละกลุ่มอย่างเป็นทางการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบโครงการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากรูปแบบความต้องการของแต่ละกลุ่มอาจไม่เหมือนกัน ซึ่งจะทำให้การกำหนดความช่วยเหลือไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย

(2) การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ถูกเลิกจ้างเฉพาะด้านอาชีพอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีแนวทางความช่วยเหลือด้านอื่นที่จำเป็นด้วย เช่น เรื่องที่อยู่อาศัยและช่วยเหลือเรื่องคดีความ

(3) กองทุนอาชีพเป็นเรื่องสำคัญประการแรกของความช่วยเหลือ เพื่อการลงทุนดำเนินกิจการ

(4) การให้การศึกษาอบรมในรูปแบบการให้คำปรึกษาหารืออย่างใกล้ชิด ในกิจการงานอาชีพของแต่ละกลุ่ม น่าจะเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและได้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติอย่างแท้จริง (เช่นการจัดทีมที่ปรึกษาในพื้นที่ ร่วมวางแผนด้านการตลาด การคำนวณต้นทุน กำไร การกำหนดราคาขาย ฯลฯ กับกลุ่มสมาชิกแต่ละอาชีพ)

(5) การให้บริการความช่วยเหลือจากภาครัฐด้านการฝึกอบรม ไม่สอดคล้องในทางปฏิบัติและไม่สามารถเป็นที่พึ่งของกลุ่มคนตกงานได้อย่างจริงจัง เนื่องจากเงื่อนไขด้านระยะเวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และการกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรม

(6) สถานภาพของกลุ่มคนตกงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานอพยพ ไม่ได้เป็นสมาชิกของชุมชนที่พักอาศัยอย่างแท้จริง การขอรับบริการบางอย่างจากหน่วยงานของรัฐจึงทำได้ยากกว่า เช่น การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ให้เข้าอยู่ในโครงการ 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์

โครงการของแรงงานในระบบที่ทำงานอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลำพูน กรุงเทพฯ และปริมณฑล

(1) การเรียนคอมพิวเตอร์แบบ “เพื่อนช่วยเพื่อน” เป็นวิธีการที่ทำให้คนงานสามารถเรียนรู้คอมพิวเตอร์ได้อย่างเชี่ยวชาญ และสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น เนื่องจากรูปแบบของการช่วยเหลือกันในการสอน เรียนรู้ในการรอเพื่อนที่เรียนไม่ทัน กำหนดคำศัพท์ที่จดจำ

ง่ายแทนคำศัพท์ภาษาอังกฤษและสัญลักษณ์ทางคอมพิวเตอร์ ทำให้คนงานแม้จะจบแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก็สามารถเข้าใจและใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างเชี่ยวชาญ

(2) ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์สามารถสร้างอาชีพเสริมในการรับจ้างพิมพ์รายงาน จัดทำแผ่นพับ หนังสือข่าวของกลุ่ม ช่วยสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในสายงาน การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันทางอีเมลล์และสร้างเว็บไซต์เป็นของตนเอง รวมทั้งประโยชน์ในการสำรวจหาข้อมูลข่าวสาร ตำแหน่งงานต่าง ๆ จากส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ประเด็นปัญหาและความต้องการของกลุ่มสตรีภายใต้โครงการ

เมื่อสิ้นสุดโครงการ EOW และมีการจัดประชุมสรุปผลปิดโครงการ ตัวแทนของกลุ่มสตรีเป้าหมายจาก 7 โครงการนำร่อง ภายใต้โครงการ EOW ได้นำเสนอประสบการณ์ปัญหาความต้องการสรุปได้ดังนี้

(1) การฝึกอบรมด้านอาชีพ

-ควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการของคนงานก่อนที่จะให้ความช่วยเหลือในเรื่องการฝึกอบรมด้านอาชีพเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่หลากหลายของแต่ละกลุ่ม

-การอบรมทักษะอาชีพของหน่วยราชการที่จัดขึ้นมักมีช่วงเวลาที่ ไม่เหมาะสมและไม่ค่อยยืดหยุ่น โดยส่วนใหญ่มักจะจัดการฝึกในเวลาราชการและสถานที่ฝึกอบรมอยู่ไกลทำให้คนงานไม่สะดวกในการเข้าอบรม

-ควรจัดอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์เพื่อสร้าง E-worker เนื่องจากในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการทำงานให้ดีขึ้น

(2) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

-เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรปรับข้อมูลให้มีความทันสมัย ฉับไว และครอบคลุมปัญหาของแรงงานในทุกพื้นที่อย่างทั่วถึงมากขึ้น

-ข้อมูลบางเรื่องต้องมีรหัสผ่าน ทำให้ไม่สามารถเปิดอ่านได้

(3) ด้านกฎหมาย

-กระทรวงแรงงานควรเร่งออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการช่วยเหลือในด้านค่าจ้างให้มีอัตราที่สูงขึ้น

-ควรมีกฎหมายคุ้มครองความมั่นคงและต่อเนื่องของงานที่รับมาทำที่บ้าน และมีกองทุนประกันความเสี่ยงในกรณีที่มีผู้ว่าจ้างให้ทำชิ้นงานแล้วยกเลิก ซึ่งผู้รับงานไม่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้ และยังไม่มียุทธศาสตร์รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว

-กองทุนประกันสังคมควรครอบคลุมแรงงานนอกระบบด้วย เพื่อให้ นายจ้าง
รับผิดชอบอันตรายและการเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

(4) ด้านอื่น ๆ

-องค์การบริหารส่วนตำบลควรเข้าไปสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มสตรี ใน
การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การสร้างเครือข่ายและส่งเสริมด้านการตลาด

-การค้าชายแดน เช่น การนำผ้าคลุมผมของกลุ่มสตรีไปขายที่
ประเทศมาเลเซียถูกเรียกเก็บภาษี ซึ่งภาครัฐควรดูแลให้ความช่วยเหลือ

นอกจากนี้ กลุ่มสตรีเป้าหมายจาก 7 โครงการนำร่อง ภายใต้โครงการ EEW มีความเห็นร่วมกันว่าโครงการ EEW เป็นโครงการที่ดีเนื่องจากเห็นความสำคัญของผู้หญิง ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโครงการนี้เปิดโอกาสให้กลุ่มสตรีได้มีทางเลือกในเรื่องอาชีพ ให้กองทุนหมุนเวียน มีการพัฒนาศักยภาพกลุ่มและชุมชน รวมทั้งการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้โครงการ EEW ยังเป็นเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้กลุ่มได้สร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างพื้นที่ด้วย ดังนั้น กลุ่มสตรีจึงต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนให้การส่งเสริมและสนับสนุน โครงการลักษณะนี้อย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

1.7 ผลการประเมินโครงการ

จากรายงานการประเมินผลสิ้นสุดโครงการ ซึ่งศาสตราจารย์ ดร. อมรา พงศาพิชญ์ และทีมงานจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการฯ ครั้งที่ 3/2545 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2546 สรุปได้ว่าการดำเนินงานโครงการในภาพรวมประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตามในประเด็นเรื่องการสร้างสำนักมิตีหญิงชาย ซึ่ง ILO ให้ความสำคัญอย่างยิ่งนั้น เป็นเรื่องที่ยากต่อการประเมิน เนื่องจากเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องใช้ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในสังคม จึงควรปล่อยให้เป็นที่ของกิจกรรมการพัฒนาในอนาคต โดยขณะนี้โครงการนำร่องต่าง ๆ เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของมิตีหญิงชายในระดับหนึ่งแล้ว กิจกรรมเสริมในการสร้างคู่มืออบรมและการสร้างวิทยากรที่เข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานหญิงและความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน ทั้งในภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และลูกจ้าง ก็นับเป็นการปูพื้นที่ดีในการดำเนินการเพื่อสร้างโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อหญิงชายในโลกแห่งการทำงานต่อไปในอนาคต อย่างน้อยที่สุดโครงการ EEW Thailand ก็ได้แสดงให้เห็นอย่างประจักษ์ชัดแล้วว่า ถ้าไม่มีการนำประเด็นปัญหาของผู้หญิงมาผนวกไว้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการให้ชัดเจนแล้ว ประโยชน์ที่ผู้หญิงจะได้รับจากโครงการพัฒนาจะลดน้อยลง และไม่

สามารถแก้ไขปัญหาคความไม่ เท่าเทียมกันด้านสถานทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้หญิง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินงานโครงการ EOW Thailand สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการของโครงการฯ ดังนี้

(1) วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อหารูปแบบทางการปฏิบัติที่ดีและนำบทเรียนที่ดีและนำบทเรียนที่ดีที่ได้รับจากโครงการนำร่องของจังหวัดต่าง ๆ ไปจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาและส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของสตรี รวมทั้งส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย

ผล ILO ได้จัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานโครงการที่มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บทเรียนจากประสบการณ์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เสนอในการประชุมสรุปผลปิดโครงการ EOW อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2546 ณ สำนักงานสหประชาชาติ เพื่อผลักดันต่อผู้กำหนดนโยบายระดับสูงให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นต่อไป

(2) วัตถุประสงค์ที่ 2 เพิ่มศักยภาพหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและองค์กรพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชน ให้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นมิติหญิงชาย และสามารถออกแบบและดำเนินโครงการขยายโอกาสมีงานทำ โดยสอดคล้องประเด็นมิติหญิงชายได้อย่างเหมาะสม

ผล เจ้าหน้าที่ภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับการฝึกอบรมโดยตรงเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นมิติหญิงชาย นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการนำร่อง ก็ได้สั่งสมประสบการณ์และมีความเข้าใจพอควรในการวิเคราะห์และวางแผนที่ส่งเสริมบทบาทความเท่าเทียมหญิงชายในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานโครงการ (เช่น การออกแบบ การเขียนโครงการ การดำเนินงาน การรายงาน และการประเมินผล) จึงน่าจะเป็นที่คาดหวังและมีแนวโน้มที่ดีว่า กิจกรรมด้านการส่งเสริมเรื่องมิติหญิงชายกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย (เช่น ผู้กำหนดนโยบายระดับสูง เจ้าหน้าที่ขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน สถานายจ้าง สหภาพแรงงาน กลุ่มองค์กรในชุมชน กลุ่มสตรีทั้งในและนอกระบบ) จะช่วยสร้างความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชาย และนำทัศนคติในเรื่องนี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เช่น ในกิจกรรมส่งเสริมการจ้างงานและการลดความยากจน ทั้งนี้องค์กรควรมีการกำหนดกิจกรรมที่จะทำต่อไปเพื่อเป็นตัวมุ่งชี้ถึงความรู้ความเข้าใจในมิติหญิงชาย

(3) วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มแรงงานหญิงที่ยากจนในโครงการนำร่องในพื้นที่ชนบทและในเมือง

ผล การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสตรีที่อยู่ในโครงการนำร่องทั้งในเมืองในชนบท ต่างก็บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้ในระดับที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามก็ถือได้ว่า

กลุ่มในชนบทนั้นการมีรายได้เสริมของสมาชิกกลุ่มมีส่วนทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งมีฐานะทางสังคมเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเป็นอย่างดี แต่กลุ่มสตรีในเมืองอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มมีความเข้มแข็งเฉพาะด้านการเมืองและสังคมเท่านั้น ส่วนในด้านเศรษฐกิจยังมีปัญหาด้านการตลาดและอาชีพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการสานต่อกิจกรรมต่อไป เพื่อให้การขยายโอกาสการมีงานทำของสตรีมีความยั่งยืน

1.8 เงื่อนไขความสำเร็จของโครงการ

(1) การให้ความช่วยเหลือโครงการที่มีลักษณะต่อยอด เนื่องจากหน่วยงานที่โครงการ EOW สนับสนุนให้ดำเนินโครงการย่อย เป็นหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ มีประสบการณ์จริงในการพัฒนาอาชีพสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จึงทำให้ข้อเสนอโครงการตั้งอยู่บนฐานที่พร้อมสำหรับการพัฒนาหรือต่อยอดสู่ความสำเร็จได้โดยง่ายและรวดเร็ว เพราะมีทรัพยากรเข้ามาเสริมอย่างเหมาะสมและตรงจุดความต้องการ

(2) การมีลักษณะบูรณาการ โครงการ EOW ได้วางแนวทางการดำเนินงานให้มีลักษณะบูรณาการที่เชื่อมโยงพลังจากส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่นการเสริมความรู้ความเข้าใจในมิติหญิงชายให้แก่องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มสตรีเป้าหมายได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการชักจูงให้เกิดองค์กรคู่งานของโครงการที่มาจากหลายส่วน ทั้งองค์กรชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานของรัฐทั้งระดับจังหวัดและกระทรวง สภาองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งล้วนมีเป้าหมายในการยกระดับสถานภาพของสตรีทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ จึงทำให้โครงการมีพลังหนุนเสริมให้กลุ่มสตรีเป้าหมายรุดหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(3) การให้ความรู้ควบคู่ไปกับความตระหนักเรื่องมิติหญิงชายในการทำงาน โดยโครงการ EOW ได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และทักษะต่าง ๆ ด้านการผลิตและเพิ่มรายได้ พร้อม ๆ กับการเสริมสร้างความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าความเป็นหญิงทำให้กลุ่มสตรีเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะ

(4) การให้งบประมาณเป็นทุนหมุนเวียน โครงการ EOW สนับสนุนการมีทุนหมุนเวียนที่เพียงพอในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในกระบวนการผลิต ทำให้ปัญหาอุปสรรคของผู้หญิงในการหาเงินทุนสนับสนุนหมดไป และสามารถวางระบบบริหารจัดการ รวมทั้งการหาเงินจากสมาชิกมาสมทบ ซึ่งเป็นเงื่อนไขให้สมาชิกได้พบปะปรึกษาหารือและวางแผนจัดการร่วมกันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ดีสำหรับชาวบ้านในการใช้เงินในการพัฒนาตนเองและธุรกิจของกลุ่ม

(5) การให้อิสระต่อโครงการย่อยในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานของตนเอง จะเห็นได้ว่าแต่ละโครงการย่อยมีความสนใจในประเด็นเนื้อหาที่ต่างกัน ซึ่งโครงการ EOW ได้

ให้การสนับสนุน โดยไม่จำกัดกรอบ ทำให้โครงการมีข้อเสนอไปสู่ประเด็นต่าง ๆ ที่หลากหลายและมีความรอบด้านต่อโลกการทำงานของผู้หญิง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงต่อความต้องการของผู้หญิงอย่างแท้จริง

(6) การให้การสนับสนุนทางวิชาการอย่างเต็มที่ โดยโครงการ EEOW ได้จัดกิจกรรมสนับสนุนคู่ขนานต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการและผู้เชี่ยวชาญเข้าไปหนุนเสริม ทำให้โครงการย่อยได้รับทรัพยากรต่าง ๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเต็มที่ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ

2.1 ระยะเตรียมการ

(1) ความล่าช้าด้านธุรการของ ILO ทั้งนี้องค์กรคู่ขนานของโครงการ EEOW Thailand ทุกแห่งได้ร้องเรียนเรื่องงานเอกสารมีมาก และต้องใช้ช่วงเวลายาวนานระหว่างการเสนอคำขอกับการอนุมัติให้เริ่มดำเนินกิจกรรม รวมทั้งการโอนเงินสนับสนุน ความล่าช้านี้มีสาเหตุหลายประการ เช่น ILO มีเจ้าหน้าที่ประจำโครงการน้อยเกินไป ความยุ่งยากในการใช้ภาษาอังกฤษ รวมทั้งทักษะในการออกแบบและเขียนโครงการที่ดี ดังจะเห็นได้ว่าบางโครงการ เช่นโครงการของมูลนิธิก้าวหน้า ต้องใช้เวลาถึง 1 ปีตั้งแต่เริ่มเขียนโครงการจนถึงดำเนินโครงการ ซึ่งมีผลทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายโครงการเปลี่ยนไป

(2) ภารกิจที่มากเกินไปของผู้ประสานงานโครงการประจำ ILO ซึ่งในระยะแรก ๆ ต้องรับผิดชอบการบริหารกิจกรรมโครงการ EEOW Thailand ให้ความสนับสนุนทางวิชาการแก่องค์กรคู่ขนานทั้งหมด และช่วยเหลือหัวหน้าที่ปรึกษาทางวิชาการและ ILO ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเริ่มกิจกรรมโครงการ EEOW ในกันพูชาและเวียตนามด้วย ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(3) ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับแนวคิดโครงการและวัตถุประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกันของโครงการ EEOW Thailand เน้นหนักเรื่องการส่งเสริมกิจกรรมสร้างรายได้ของผู้หญิง และเข้าใจว่าการเน้นเรื่องบทบาทหญิงชาย ก็เพียงแต่ต้องการให้ผู้หญิงเป็นกลุ่มเป้าหมายโครงการเท่านั้น ซึ่งกว่าจะใช้กระบวนการแก้ไขข้อเสนอโครงการนำร่อง และการประชุมชี้แจงตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมมิติหญิงชายในเรื่องต่าง ๆ เป็นระยะเวลาานาน จึงทำให้ผู้เสนอโครงการ คณะกรรมการโครงการฯ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงได้ในที่สุด

(4) โครงสร้างองค์กรของหน่วยประสานงานทั้งฝ่าย ILO และกระทรวงแรงงานมีความไม่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนจบโครงการ กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหน่วยประสานงานประจำกระทรวง คือทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงาน

กับ ILO และหน่วยงานเกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยอาศัยรูปแบบสำนักงาน IPEC (โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กที่ได้รับการสนับสนุนจาก ILO) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระมีข้าราชการประจำและถูกจ้างปฏิบัติงานเต็มเวลา แต่เนื่องจากโครงการ EOW Thailand ไม่ให้งบประมาณสนับสนุน จึงสามารถจ้างบุคลากรได้จำกัดคือมีเพียงคนเดียว ทำให้ส่วนวิเทศสัมพันธ์ซึ่งควรมีเจ้าหน้าที่เพียงกำกับดูแลต้องรับภาระงานทั้งหมดด้วย โดยเจ้าหน้าที่ต้องมาช่วยปฏิบัติงานโครงการตลอดเวลา เนื่องจากมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการมากมายและหลากหลาย ปัญหาดังกล่าวยังคงเกิดกับโครงการนำร่อง ซึ่งสามารถจ้างผู้ประสานงานโครงการได้เพียง 1 คนเช่นเดียวกัน ทำให้ขาดความคล่องตัวและไม่สามารถดำเนินงานได้ทันตามกำหนด วิธีแก้ปัญหาคือต้องอาศัยประสานความช่วยเหลือและคำแนะนำทางวิชาการอย่างใกล้ชิดกับผู้ประสานโครงการประจำ ILO ทำให้สร้างภาระงานแก่ผู้ประสานโครงการประจำ ILO มากยิ่งขึ้นไปอีก

(5) การต่อต้านแนวคิดเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย ทั้งนี้มีบางองค์กรที่สนใจจะเข้าร่วมโครงการฯ แต่ไม่ต้องการเกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ เนื่องจากมองว่าเป็นเพียงการเรียกร้องสิทธิของผู้หญิง ปัญหานี้ยังมีอยู่ในผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ที่ไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานโครงการอย่างจริงจัง ซึ่งวิธีแก้ไขจำเป็นต้องผลักดันนโยบายระดับชาติ และให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างเช่น มีการแต่งตั้งผู้บริหารด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาคราชการ หรือที่เรียกว่า Chief Gender Equality Officer –CGEO และมีหน่วยประสานงานกลางในการดำเนินงานเรื่องนี้ในทุกกระทรวง ทบวง กรม ตั้งแต่เดือนเมษายน 2545 แล้ว แต่จนถึงปัจจุบันนี้ก็ยังไม่มีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดตั้ง และแทบจะไม่มีข้าราชการคนใดทราบว่ามี การแต่งตั้ง CGEO ในหน่วยงานของตน

(6) องค์กรประกอบคณะกรรมการโครงการฯ มีจำนวนมากและมาจากองค์กรที่หลากหลาย บางคนขาดความเข้าใจในมิติหญิงชาย ทำให้มีปัญหาด้านการสื่อสารและไม่สามารถให้ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบด้าน ซึ่งเพื่อเป็นที่ปรึกษาโครงการนำร่องและติดตามผล เนื่องจากมิติหญิงชายเป็นเรื่องที่ละเอียดลึกซึ้ง จึงต้องมีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการเสริมให้โครงการนำร่องตระหนักถึงความสำคัญของมิติหญิงชายอย่างจริงจังและจริงจัง

2.2 ระยะดำเนินการ

(1) มีการเปลี่ยนตัวผู้ดำเนินการหลายครั้ง โดยฝ่าย ILO มีการเปลี่ยนตัวหัวหน้าที่ปรึกษาทางวิชาการที่กำกับดูแลโครงการโดยตรง ถึง 3 ครั้ง และเปลี่ยนตัวผู้ประสานงานโครงการรวมทั้งเลขานุการ 2 ครั้ง และทางกระทรวงแรงงานก็มีการเปลี่ยนตัวเลขานุการโครงการเปลี่ยนตัวประธานและเลขานุการคณะกรรมการโครงการฯ ด้วยเช่นกัน ทำให้ต้องใช้เวลาศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการใหม่ทั้งหมด ส่งผลต่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องชะงักงันและล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด

(2) สัญญาบริการของ ILO มีรายละเอียดมาก เงื่อนไขในการปฏิบัติยุ่งยาก ซับซ้อน ประกอบกับใช้ภาษาอังกฤษที่ทำให้เข้าใจยาก มีการตีความผิดพลาด ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานล่าช้าแทบทุกโครงการ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ขอปรับรูปแบบเป็นการทำหนังสือข้อตกลงแทน เมื่อครบกำหนดสัญญาในปีแรก เพราะไม่มีความเข้มงวดเรื่องการจัดทำรายงานและการเบิกจ่ายเงิน

(3) เงื่อนไขในการจัดทำรายงานความก้าวหน้าและรายงานการเงินต้องส่งตามกำหนดเป็นรายไตรมาส และต้องได้รับความเห็นชอบจาก ILO ก่อนที่จะเบิกจ่ายเงินงวดต่อไป ทำให้องค์กรคู่งานทุกแห่งเห็นว่าเป็นรูปแบบการรายงานที่ยุ่งยากและสับสน โดยจะต้องกรอกรายละเอียดในการวิเคราะห์กิจกรรมทุกเรื่องตามแผนงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่โครงการมีอยู่จำกัดจึงเกิดความเบื่อหน่าย และไม่มีเวลาพอที่จะทุ่มเทให้กับการเขียนรายงาน ต่อมาปัญหานี้ได้รับการแก้ไข โดย ILO และกระทรวงแรงงานร่วมกัน จัดอบรมและปรับแบบฟอร์มการรายงานให้แก่ผู้ประสานงานของโครงการ นำร่องทำให้มีความเข้าใจในการเขียนรายงาน และตื่นตัวในการดำเนินงานโครงการมากขึ้น

(4) ปัญหาระเบียบทางการเงิน โดยกระทรวงแรงงานและองค์กรคู่งานที่เป็นส่วนราชการต้องประสบปัญหาในเรื่องนี้ เนื่องจากต้องยึดถือระเบียบในการดำเนินงานทั้ง 2 ระบบ ได้แก่ ระเบียบของราชการ และของ ILO ทำให้มีขั้นตอนการขออนุมัติและการปฏิบัติหลายครั้งและบางครั้งขัดแย้งกัน สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ตามระเบียบราชการแต่ในส่วนของ ILO ไม่อนุมัติ เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง ทำให้ยุ่งยากต่อการปฏิบัติและต้องเสียเวลาในการขออนุมัติจาก ILO เป็นครั้ง ๆ ไป ซึ่งภาระงานดังกล่าวนี้เป็นส่วนที่เพิ่มมาจากเงื่อนไข ข้อจำกัดและความเข้มงวดในการจ่ายเงินที่ระบุอยู่ในสัญญา และเป็นปัญหาใหญ่ที่ทุกองค์กรคู่งานต้องเผชิญอยู่แล้ว

(5) ระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการนำร่องเพียง 1 ปี เป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและมีผลยั่งยืน

(6) เงื่อนไขเรื่องที่ ILO กำหนดไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในทางปฏิบัติ เช่น ตั้งงบกองทุนอาชีพน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก และต้องคืนเงินกองทุนทั้งหมดเมื่อสิ้นสุดโครงการ ทั้ง ๆ ที่กลุ่มสตรีเพิ่งจะได้รับเงินไปลงทุนและยังไม่เกิดดอกผล จึงไม่สามารถใช้คืนได้ตามกำหนด ซึ่งมีหลายโครงการมิได้นำเงินส่วนนี้ไปใช้เนื่องจากเกรงปัญหาในการคืนเงิน ส่งผลให้ไม่สามารถใช้วงเงินส่วนนี้ให้เป็นประโยชน์เต็มที่ต่อกลุ่มสตรี

(7) ปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อและจัดทำรายงาน ทำให้มีภาระงานที่ต้องจัดทำเอกสารเป็น 2 ภาษาควบคู่ไปโดยตลอด ซึ่งต้องใช้ผู้ประสานงานโครงการที่มีทักษะความสามารถสูงด้านภาษาอังกฤษ แต่ ILO จำกัดค่าใช้จ่ายเรื่องเงินเดือนและค่าบริหารจัดการ จึงเป็นการยากที่จะจ้างผู้มีประสิทธิภาพมาทำงาน และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โครงการล่าช้า เพราะ ILO ไม่

ยอมรับคุณภาพของรายงาน มีการแก้ไขหลายครั้ง ทำให้โอนเงินล่าช้าและหลายโครงการต้องปรับแผนและขอขยายเวลาการทำงาน เนื่องจากไม่แล้วเสร็จตามกำหนด

(8) การออกแบบโครงการนำร่องบางนโยบายมีการกำหนดกิจกรรมมากมายเกินวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นภาระหนักต่อทั้งกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมจนเกิดปัญหาในการประกอบอาชีพ และยุ่งยากต่อผู้ประสานงานโครงการในการจัดเตรียมกิจกรรมและรายงานผล

(9) ความซับซ้อนของโครงการ EOW Thailand ในระดับประเทศ และการจัดให้มีโครงการนำร่องถึง 7 โครงการในพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้งบประมาณดำเนินการต้องกระจายออกไปและเป็นภาระหนักในการตรวจติดตาม

(10) ความล่าช้าในการเริ่มดำเนินการและขอขยายเวลาโครงการนำร่อง ส่งผลต่อแผนการดำเนินงานในระดับประเทศ เพราะโครงการนำร่องส่วนใหญ่จบลงใกล้เคียงกับระยะเวลาสิ้นสุดโครงการระดับประเทศ จึงไม่สามารถประเมินผลและสรุปบทเรียนได้ทันตามแผน การประเมินผลสิ้นสุดโครงการทำได้ในระยะเวลาสั้น ๆ และไม่ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมด

3. ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการ EOW ตลอดระยะเวลา 3 ปี สามารถประมวลข้อเสนอแนะ ที่หน่วยงานภาครัฐทั้งในกระทรวงแรงงานและกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรรับไปพิจารณาและดำเนินการเพื่อยกระดับการจ้างงานและเสริมสร้างความเสมอภาคทางโอกาสแก่ผู้หญิง ดังนี้

(1) นโยบายช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

-หน่วยงานฝึกอบรมของภาครัฐควรปรับระบบและเงื่อนไขหลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของผู้ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้สามารถเข้ารับการอบรมได้มากขึ้น เช่น ปรับระยะเวลาอบรมที่ยาวนานเกินไป จัดอบรมเคลื่อนที่เข้าไปให้บริการใกล้ที่พักอาศัยของกลุ่มเป้าหมาย จัดสรรโควตาเฉพาะ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ยืดหยุ่นกว่าเดิมรวมทั้งปรับกฎเกณฑ์บางประการที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างรายได้ของกลุ่มสตรีในขณะที่เข้าฝึกอบรม

-หลักสูตรการอบรมควรมีลักษณะบูรณาการ โดยมีเนื้อหาที่ผสมผสานและครอบคลุมความรู้ในหลาย ๆ ด้าน เช่น นอกเหนือจากทักษะด้านอาชีพแล้ว ควรเสริมความรู้ในการบริหารจัดการและการตลาด การจัดการเงินทุน การดำเนินธุรกิจในรูปแบบธุรกิจชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รวมทั้งควรจัดให้มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการเริ่มประกอบอาชีพใหม่ของผู้ถูกเลิกจ้าง

นอกจากนี้ควรส่งเสริมการอบรมทักษะด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ โดยอาจจะใช้คู่มือการอบรมคอมพิวเตอร์อย่างง่าย ๆ ของมูลนิธิเพื่อนหญิง ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการ EEOW ให้จัดทำหลักสูตรอบรมพร้อมทั้งสร้างวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานด้วยกันอย่างได้ผล

-การปรับลดเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เนื่องจากภายหลังถูกเลิกจ้างแล้ว คนงานก็ยังต้องการสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมอย่างต่อเนื่องและต้องการรักษาสิทธิที่ได้รับสะสมมาแต่เดิม ภาครัฐจึงควรให้การสนับสนุนโดยการรับผิดชอบส่วนจ่ายจากนายจ้างที่คนงานต้องแบกรับ จนกว่าจะสามารถมีนายจ้างใหม่ได้

-การให้ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยในช่วงวิกฤต ซึ่งในช่วง 1-3 เดือนแรกของการถูกเลิกจ้าง ถือได้ว่าเป็นช่วงวิกฤตในการค้นหาที่อยู่และหางานใหม่ ภาครัฐจึงควรจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย เพื่อช่วยให้ผู้ถูกเลิกจ้างมีที่พักอาศัยไปมาสะดวกและประหยัดไม่ต้องใช้เงินสะสมมากนัก

-การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างโดยตรง โดยรับผิดชอบการให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ คือ อาชีพ ข่าวก่อนหางานใหม่ เรื่องคดีความ (หากมี) และที่อยู่อาศัยในช่วงวิกฤต

(2) นโยบายด้านมิติหญิงชาย

-ผลงานแนวคิดมิติหญิงชาย (gender) ในการส่งเสริมนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เนื่องจากโครงการ EEOW ให้ความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำควบคู่ไปกับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งแนวทางดังกล่าวทำให้กลุ่มสตรีเกิดความเชื่อมั่นในพลังของตนเอง กล้าคิดกล้าแสดงออกมากขึ้น และขยายบทบาทจากการเป็นผู้หารายได้จนเกือบครบถ้วนมาเป็นผู้ร่วมพัฒนาชุมชน ทำให้ทุกฝ่ายยอมรับบทบาทความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น ดังนั้นนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และโครงการอื่น ๆ ที่มีผู้หญิงเป็นกลุ่มผู้ผลิตจำนวนมาก จึงไม่ควรละเลยการเสริมสร้างรายได้เพียงอย่างเดียว เพราะมิได้ทำให้สภาพชีวิตและสถานภาพทางสังคมของผู้หญิงดีขึ้น ในทางกลับกันอาจทำให้ผู้หญิงต้องทำงานหนักมากขึ้น พักผ่อนน้อยลงและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยการถ่ายทอดแนวคิดเรื่องมิติหญิงชายดังกล่าว อาจดำเนินการโดยนำหลักสูตรและคู่มือการอบรมความเสมอภาคทางเพศ ที่จัดทำขึ้นภายใต้โครงการ EEOW ไปปรับใช้ได้

-ปรับกฎ ระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อให้กลุ่มการผลิตของผู้หญิงสามารถเข้าถึงได้ เนื่องจากกลุ่มผู้ทำการผลิตอยู่กับบ้านส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน จึงไม่สามารถเติบโตหรือพัฒนาธุรกิจได้ดีเท่าธุรกิจเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมใน อบต. จำนวนน้อย จึงขาดพลังเมื่อขอรับการสนับสนุน หรือหากได้รับงบประมาณช่วยเหลือแล้ว บาง อบต. ก็มีใ้มอบให้ผู้หญิงบริหารจัดการด้วยตนเอง ดังนั้นรัฐบาลจึงควรมีนโยบาย

เป็นข้อกำหนดให้ อบต. มีแผนงานที่แน่นอนในการส่งเสริมงานอาชีพของกลุ่มสตรี ทั้งนี้ในการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อของบประมาณดังกล่าว สามารถใช้คู่มือและหลักสูตรการจัดทำข้อเสนอโครงการ ที่จัดทำขึ้นภายใต้โครงการ EOW เพื่อนำไปเรียนรู้ได้

- รมรณรงค์สร้างความตระหนักและความเข้าใจในแนวคิดมิติหญิงชาย เนื่องจากโครงการ EOW ได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ภาครัฐและภาคอื่น ๆ ในประชาสังคมได้เพิ่มมุมมองมิติหญิงชายลงในนโยบายด้านแรงงานและโครงการด้านเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนดำเนินงานและประเมินผลโครงการที่คำนึงถึงความต้องการของผู้หญิงยากจนและการเสริมสร้างโอกาสอันเท่าเทียมของหญิงและชาย ดังนั้นจึงมีการผลิตคู่มือและหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นมิติหญิงชายที่ออกแบบให้เหมาะสมสำหรับกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงาน คนงานหรือผู้ไม่รู้หนังสือ และกลุ่มสตรีมุสลิม ตลอดจนได้สร้างวิทยากรจำนวนหนึ่งให้แก่กระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สภาก่อการลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัดที่เป็นพื้นที่โครงการนำร่องของโครงการ EOW ดังนั้นรัฐจึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการขยายผลในเรื่องดังกล่าว โดยใช้ประโยชน์จากวิทยากรและคู่มือการอบรมของโครงการฯ อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมต่อไป

(3) นโยบายด้านกฎหมาย

- การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบและการขยายการคุ้มครองทางประกันสังคม ไปยังแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ทำธุรกิจชุมชน) เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมสินค้าของผู้ทำการผลิตที่บ้านให้เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ

- ขยายความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งที่ผ่านมากลุ่มผู้รับงานไปที่บ้านมักไม่มีความรู้และขาดความสนใจในเรื่องอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ทั้ง ๆ ที่กระบวนการผลิตจำนวนมากก่อให้เกิดอันตรายต่อชาวบ้าน และผลกระทบของการใช้สารเคมีในการผลิตยังเชื่อมโยงกับข้อผูกพันทางการค้าระหว่างประเทศ ที่อาจส่งผลให้เกิดการกีดกันทางการค้าด้วย ดังนั้นรัฐควรให้ความสนใจในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ทั้งนี้เครือข่ายผู้หญิงอีสาน ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการ EOW ได้อบรมสร้างวิทยากรชาวบ้านจำนวนหนึ่ง รวมทั้งจัดทำร่างหลักสูตรและคู่มือด้านอาชีวอนามัยในการผลิตสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่รัฐสามารถเข้าไปส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้เรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เป็นภารกิจที่ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการผลิต อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและความยั่งยืนต่อไป

(4) เรื่องอื่น ๆ

-นำรูปแบบการทำงานช่วยเหลือกลุ่มผู้หญิงทั้งในและนอกระบบตามโครงการนำร่องทั้ง 7 โครงการ ซึ่งช่วยให้ผู้หญิงมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้น ไปขยายผลสู่กลุ่มอื่น ๆ นอกพื้นที่ โดยอาจใช้กลุ่มเป้าหมายเดิมเป็นที่เลี้ยงและที่ปรึกษา นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการนำร่องอย่างต่อเนื่องในประเด็นที่ยังไม่แล้วเสร็จ เช่น สนับสนุนการจัดพิมพ์คู่มืออาชีพนามัยสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของเครือข่ายผู้หญิงอีสาน และขยายผลการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่คนงานโดยใช้คู่มือและหลักสูตรของมูลนิธิเพื่อนหญิง ฯลฯ

-การสานต่อกิจกรรมอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในการออกแบบ วางแผน และดำเนินกิจกรรมที่คำนึงถึงประเด็นมิติหญิงชาย รวมทั้งบูรณาการประเด็นความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงและชาย เข้าไว้ในนโยบาย/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งขจัดปัญหาความยากจนและปัญหาสังคมอื่น ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐรับผิดชอบ

-นำประเด็นปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานโครงการ EOW Thailand เช่น รูปแบบของสัญญาและเงื่อนไขที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานของภาครัฐ ตลอดจนรูปแบบการบริหารโครงการและรูปแบบการรายงานผลที่ยุ่งยาก ฯลฯ เป็นบทเรียนในการพิจารณาตัดสินใจทำความเข้าใจกับความตกลงรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศในลักษณะเช่นนี้อีกในอนาคต

บรรณานุกรม

กรมประชาสัมพันธ์

2543 “การพัฒนาสังคมในประเทศไทย รายงานประเทศ เสนอในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษเพื่อติดตามผลการประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาสังคม นครเจนีวา 26 – 30 มิถุนายน 2543” กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)

กรมประชาสัมพันธ์

“ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการโคเปนเฮเกน รับรองโดยที่ประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาสังคม (โคเปนเฮเกน 6 – 12 มีนาคม 2538) รายงานโดยคณะอนุกรรมการประสานงานและติดตามผลการประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาสังคม ในคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ” ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2544 “รายงานการประชุมสัมมนาเรื่องทิศทางการทำงานร่วมกันของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี วันที่ 5 เมษายน 2544 โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร” เอกสารโรเนียว

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2546 “ผลการดำเนินงานโครงการจัดทำคู่มือและเว็บไซต์ประสานงาน องค์กรพัฒนาสตรีในประเทศไทย” เอกสารโรเนียวรายงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนขององค์กรคู่งาน วันที่ 29 – 30 กรกฎาคม 2546

กรมวิเทศสหการ

2537 “บทบาทของความร่วมมือจากต่างประเทศทางด้านการพัฒนาสตรี” กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“การศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้หญิงทำงานรับใช้ในบ้าน” กรุงเทพฯ: ราไทย เพรสจำกัด, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2544 “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2544 “แรงงานหญิงและเด็ก” ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์

กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ

2545 “แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2543 – 2549)” กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บางกอกบลิ๊ก

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2544 “รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องยุทธศาสตร์การมีงานทำที่มั่นคงของแรงงานสตรีในประเทศไทย วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2544” เอกสารโรเนียว

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2543 “เอกสารโครงการขยายโอกาสการมีงานทำของสตรีในประเทศไทย เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการโครงการขยายโอกาสการมีงานทำสำหรับสตรีในประเทศไทย ครั้งที่ 1/2543 วันที่ 4 ตุลาคม 2543 เอกสารโรเนียว

เครือข่ายผู้หญิงอีสานและมูลนิธิชุมชนอีสาน

2546 “รายงานสิ้นสุดโครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรของแรงงานสตรีนอกระบบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เอกสารโรเนียวเสนอต่อที่ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนขององค์กรคู่งาน วันที่ 29 – 30 กรกฎาคม 2546

พิมพ์วัลย์ บุญมงคล และคณะ

2542 “รื้อสร้างองค์ความคิดผู้หญิงกับสุขภาพ” กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เจนเนอร์เพรส

เมทินี พงษ์เวช

2544 “มิติหญิงชายและประสิทธิภาพของการบริหารและการดำเนินงาน” จัดพิมพ์โดยสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ

มูลนิธิเพื่อนหญิง

2546 “รายงานการดำเนินงานและสรุปผลหลังจบโครงการขยายช่องทางเข้าถึงเพื่อการพัฒนาศักยภาพหน่วยงานในการให้ความช่วยเหลือแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม ระยะที่ 1 กันยายน 2544 – ตุลาคม 2545 และระยะที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2546” เอกสารโรเนียวเสนอดို့ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนขององค์กรคู่งาน วันที่ 29 – 30 กรกฎาคม 2546

มูลนิธิไชน่ริคเบิ้ลต์

2546 “ประสบการณ์/บทเรียนการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายสตรีที่ดอดกรรมปากะญอแม่ฮ่องสอน” เอกสารโรเนียวเสนอดို့ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนขององค์กรคู่งาน วันที่ 29 – 30 กรกฎาคม 2546

เยาวลักษณ์ เขียรเซาว์

2545 “คู่มือกำกับดูแลโครงการขยายโอกาสการมีงานทำสำหรับสตรีในประเทศไทย” เอกสารโรเนียวเสนอดို့ที่ประชุมคณะทำงานติดตามและกำกับดูแลโครงการขยายโอกาสการมีงานทำสำหรับสตรีในประเทศไทย วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2545

สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน

“หนังสือรัฐธรรมนูญ” ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์และสถานที่พิมพ์

สมาคมวิถีทางเลือกที่ยั่งยืน

2546 “รายงานสรุปการดำเนินงานโครงการการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับเครือข่ายผู้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ ระยะที่ 1 มิถุนายน 2544 – มิถุนายน 2545 และระยะที่ 2 กุมภาพันธ์ – มิถุนายน 2546” เอกสารโรเนียวเสนอดို့ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนขององค์กรคู่งาน วันที่ 29 – 30 กรกฎาคม 2546

ส่วนวิเทศสัมพันธ์

2544 “เพศสภาพกับความยากจน” บทความตีพิมพ์ในเอกสารทางวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคครอบโลก ฉบับเดือนกันยายน - ตุลาคม 2544

ส่วนวิเทศสัมพันธ์

“สรุปสาระสำคัญมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ”
เอกสารโรเนียวเผยแพร์

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

2546 “รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสถานภาพสตรี : มุมมองและการดำเนินงานของภาครัฐ” เอกสารสรุปการประชุมฯ เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2546
โรงแรมอมารี วอเตอร์เกท กรุงเทพฯ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

“รายงานอนุวัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ฉบับที่ 4 – 5 (ฉบับรวม)” ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์และสถานที่พิมพ์

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

“อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ” เอกสาร โรเนียวเผยแพร์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

2537 “นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535 – 2554)” กรุงเทพฯ: อมรินทร์
พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

2538 “ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี จากการประชุมระดับ
โลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ 4 ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 4 – 15
กันยายน 2538” กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

2543 “แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9
(พ.ศ. 2545 – 2549) กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

2545 “มติหญิงชายชายและการพัฒนา” กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

2544 “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพกำลังคนและการคุ้มครองทางสังคมในช่วงแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)” ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

2538 “รายงานสถานภาพสตรีไทยและแผนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ พ.ศ. 2537 สำหรับการประชุมระดับโลก ครั้งที่ 4 ว่าด้วยเรื่องสตรี ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน 4 – 5 กันยายน 2538” ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี

2546 “สรุปผลการดำเนินการโครงการส่งเสริมธุรกิจสำหรับสตรีในจังหวัดปัตตานี โดยทุกภาคจังหวัดปัตตานี ภายใต้การประสานงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี” เอกสารโรเนียวเสนอต่อที่ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนขององค์กรคู่งาน วันที่ 29 – 30 กรกฎาคม 2546

สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง

2546 “สรุปผลการดำเนินงานศูนย์ประสานงานเพื่อการพัฒนาแรงงานสตรีนอกระบบจังหวัดลำปาง ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2544 – 31 มีนาคม 2546” เอกสารโรเนียวเสนอต่อที่ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนขององค์กรคู่งาน วันที่ 29 – 30 กรกฎาคม 2546

สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2546 “การส่งเสริมความเท่าเทียมมิตติความสัมพันธ์หญิงชายในการจ้างงานแรงงานและความคุ้มครองทางสังคม ข้อมูลสรุปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ” เอกสารโรเนียวสำหรับการสัมมนาเจ้าหน้าที่ระดับบริหารของกระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ 30 เมษายน 2546

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2545 “แนวทางบูรณาการบทบาทหญิงชายเข้าสู่ขั้นตอนการวางรูปแบบการติดตาม และการประเมินผลโครงการของ ILO” เอกสารโรเนียวเผยแพร่

National Economic and Social Development Board

1992 “The Seventh National Economic and Social Development Plan (1992 –1996)”

International Labour Office Geneva

1994 “Women Worker’ Rights: Modular Training Package” Printed in Italy

ดั้มภาษณั้

นางหล้า บุคคาค้า

นางฟองจันทรั้ อินต๊ะพันธั้

นางยุพิน คนขลั้ง

นายสังวาลย์ มงคล

นางมิเหตั้ ธนานุรัตนา

นางตุแวงเยาะ ตุแวงสุหลง

นางสาวสมทรง บุณยรักษา

นางรจนา คำคุดมเมือ้ง

นางดวงเดือ้น คำไชย

นางเทียนสิริ แสงแก้ว

ประธานกลุ่มข้าวซ้อมมือ จังหวัคล้าปาง

ประธานกลุ่มกระดาษใบสั้ปะรด จังหวัคล้าปาง

สมาชิกกลุ่มถั้กแหวน จังหวัคขอนแก่น

สมาชิกกลุ่มเจียรไนพลอย จังหวัคขอนแก่น

ประธานกลุ่มหัตถกรรมหวัชปลูย จังหวัคแม่ฮ่องสอน

ประธานกลุ่มสตรีปักจักร จังหวัคปัตตานี

ลูกจ้างบริษัท ไดนามิกกรุ๊ป จำกัด ย่านอ้อมน้อยอ้อมใหญ่

ประธานกลุ่มออมทรัพย์ ชุมชนฉลองกรุง กรุงเทพฯ

ประธานเครือข่ายผู้้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ จังหวัคเชียงใหม่

รองประธานเครือข่ายผู้้ทำการผลิตที่บ้านภาคเหนือ จังหวัคเชียงใหม่