

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ : กรณีศึกษาพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ภาพรวมของสถานภาพเพศชายและเพศหญิงในประเทศไทย
2. แนวคิดเรื่องเพศภาวะ ความหมายของการเลือกปฏิบัติและปัจจัยที่กำหนดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ
3. ทฤษฎีค่าจ้างแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ภาพรวมของสถานภาพเพศชายและเพศหญิงในประเทศไทย

1.1 สถานการณ์ด้านการใช้แรงงานหญิง

ข้อมูลจากการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2539–2543 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543) พบว่า ในปี พ.ศ. 2543 สถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานหญิงจำนวน 30,690 แห่ง มีแรงงานหญิงที่ผ่านการตรวจรวม 1.16 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาที่ผ่านมาเห็นได้ว่าในช่วงปี พ.ศ. 2539 ก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจการใช้แรงงานหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด ทั้งในแง่ของจำนวนสถานประกอบการและจำนวนแรงงานหญิง ซึ่งเป็นแนวโน้มที่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานรวมของประเทศ แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2541–2543 ภายหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สถิติการใช้แรงงานหญิงมีความผันแปรมาก จากการตรวจแรงงานในปี พ.ศ. 2541 พบว่าแรงงานหญิงมีจำนวนลดลงจากปี พ.ศ. 2540 โดยมีจำนวนสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานหญิงและจำนวนแรงงานหญิงลดลงจาก 39,243 แห่ง และ 1.69 ล้านคนในปี พ.ศ. 2540 เหลือเพียง 30,861 แห่ง และ 1.04 ล้านคนในปี พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นตัวเลขที่มีลักษณะผิดปกติ อันเป็นผลกระทบมาจากวิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลให้มีการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ หรือหยุดกิจการชั่วคราวเป็นจำนวนมาก และในปี พ.ศ. 2542 สถิติการใช้แรงงานหญิงก็มีจำนวนที่สูงขึ้นอีก แต่พอถึงปี พ.ศ. 2543 กลับมีสถิติที่ลดลง โดยมีจำนวนสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานหญิงและจำนวนแรงงานหญิงใกล้เคียงกับปี พ.ศ. 2541 อีกครั้ง

สำหรับสถานการณ์การปฏิบัติตามกฎหมายของการใช้แรงงานหญิง พบว่า สถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิงมีการปฏิบัติถูกต้องในสัดส่วนที่สูงขึ้นตามลำดับ เริ่มจากในปี พ.ศ. 2539 มีสถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องเพียงร้อยละ 39.26 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60.0 ในปี พ.ศ. 2543 โดยปี พ.ศ. 2543 พบว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องเป็นจำนวน 18,622 แห่ง จากจำนวนที่ตรวจพบที่มีการใช้แรงงานหญิงจำนวนทั้งสิ้น 30,690 แห่ง ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติไม่ถูกต้องส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการลาคลอด การจ่ายค่าจ้างระหว่างคลอดและลักษณะการจ้างแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการตรวจการใช้แรงงานหญิง งบประมาณ พ.ศ. 2539 – 2543

เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2539	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2540	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2542	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2543
1.สถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิง (แห่ง)	39,080	39,243	30,861	35,339	30,690
2.สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติถูกต้อง (แห่ง)	15,487	19,209	18,044	20,724	18,622
3.สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องแห่ง (แห่ง)	23,593	20,234	12,817	14,615	12,068
4.จำนวนลูกจ้างหญิงที่ผ่านการตรวจรวม (คน)	1,162,609	1,189,360	1,044,147	1,230,949	1,158,032
5.ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานหญิงมาก (คน)					
- การผลิต	770,306	763,279	711,474	882,716	829,008
- การขายปลีก ขายส่ง กักตุนอาหาร และโรงแรม	203,675	210,493	147,457	181,266	178,153
- บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคล	58,518	67,576	-	-	50,775
- บริการการเงิน ประกันภัย คลังสินค้า	-	-	56,168	60,170	-
6.สถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิงปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)					
- ลักษณะการจ้าง	337	269	183	63	29
- การลาคลอด	3,917	2,999	1,263	348	127
- การจ่ายค่าจ้างระหว่างคลอด	4,839	3,588	1,542	407	130

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.2 สภาพปัญหาของแรงงานหญิง

แรงงานหญิงประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ตามที่ระบุไว้ในนโยบาย และแผนสตรีระยะยาว ในช่วงปีพ.ศ. 2535 – 2554 ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543)

1.2.1 มีการกีดกันเพศหญิงไม่ให้ประกอบอาชีพบางอาชีพ หรือการแต่งตั้งในบางตำแหน่ง ทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัยในภาครัฐและภาคเอกชน

1.2.2 มีการเลือกปฏิบัติ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งระหว่างบุรุษและสตรี

1.2.3 มีค่านิยมและเจตคติไปในทางลบ ต่อการจ้างงานและการทำงานของสตรี

1.2.4 เพศหญิงมีเจตคติ ที่ยอมรับว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าเพศชาย

1.2.5 เพศหญิงมีข้อจำกัด ในการหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งโดยการขาดโอกาส และขาดแรงจูงใจจากตนเอง

1.2.6 เพศหญิงในภาคราชการ มีโอกาสเป็นผู้บริหารน้อยกว่าเพศชาย ทั้งๆที่มีจำนวนมากกว่าเพศชาย

1.2.7 เพศหญิงในภาคเศรษฐกิจ นอกกระบบ เช่น ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว แม้อายุยังไม่ได้ได้รับความสนใจดูแลมากนัก และเพศหญิงที่รับใช้ตามบ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายในบางเรื่อง

1.2.8 เพศหญิงในภาคเกษตรกรรม มักจะถูกละเลยจากผู้ที่มีหน้าที่วางแผนพัฒนาทำให้ขาดโอกาสในการฝึกอบรม

1.2.9 เพศหญิงในภาคเกษตรกรรม มักไม่มีรายได้ของตนเองหรือมีน้อย ทำให้เกิดปัญหาอพยพแรงงานเข้าสู่เมือง

1.2.10 เพศหญิงในภาคอุตสาหกรรม ส่วนหนึ่งมีโอกาสถูกเลิกจ้างเมื่ออายุมากขึ้น และอาจหมดโอกาสที่จะหางานทำใหม่

1.2.11 เพศหญิงในภาคบริการ บางประเภทประสบปัญหาเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบและอาจเสี่ยงต่อการเป็นโรคติดต่อร้ายแรง

1.2.12 เพศหญิงที่ทำงาน โดยได้รายได้ตามจำนวนชิ้น (งานเหมา) ต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้รายได้เพียงพอ

1.2.13 การรวมกลุ่มของแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพต่างๆ มักไม่ถาวร เนื่องจากอาจไม่เห็นประโยชน์หรือไม่มีเวลาเพราะต้องรับภาระงานบ้าน และยังมีแรงงานหญิงจำนวนน้อยที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.2.14 เพศหญิงที่ประกอบอาชีพนอกบ้าน ยังขาดการสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่อง การการเลี้ยงดูบุตรจากเพศชาย

1.3 สถานภาพทางกฎหมายและสังคมของเพศชายและเพศหญิงในประเทศไทย

จากการศึกษาของโครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิง (2545) พบว่า สถานภาพของสตรีไทยในปัจจุบันแทบจะไม่แตกต่างจากผู้ชาย จะมีเพียงบางประเด็นในตัวกฎหมายบางฉบับที่ระบุสิทธิทางกฎหมายของสตรีดีกว่าผู้ชายอยู่บ้างในบางประเด็น กล่าวคือ ตัวบทกฎหมายไม่ได้ทำให้สถานภาพของสตรีด้อยลงโดยตรง

กฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว

นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ได้มีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว 2 ครั้ง ครั้งแรกเกิดขึ้นโดยผลของบทบัญญัติเรื่อง ความเสมอภาคระหว่างเพศตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2517 ซึ่งรัฐบาลได้ตั้งกรรมการชำระกฎหมาย ลักษณะครอบครัวและกฎหมายลักษณะบุคคลขึ้น เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา ภายหลังจากบังคับใช้ มาได้ 14 ปีจึงได้มีการแก้ไขอีกครั้งหนึ่งโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ (ฉบับที่ 10) และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อปรับปรุงสถานภาพของสตรี โดยเฉพาะในประเด็นเรื่อง ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว แต่เนื่องจากการที่กฎหมายไทยยังยึดติดกับอิทธิพลทางความคิดในเรื่องชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ซึ่งให้ความสำคัญแก่ชายมากกว่าหญิงภายใต้หลักการเป็นเอกภาพของครอบครัว (Unity of the family) ดังนั้นบุคลิกภาพ (Entity) และความเป็นปัจเจกบุคคลของสตรีจะถูกหลอมรวมกันส่วนหนึ่งของสามีและบุตร สิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของสตรีจะถูกบั่น ทอนลงในขณะที่ภาระหน้าที่ในความเป็นภริยาและมารดาจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งพบว่ามิประเด็นทางกฎหมายสะท้อนถึงปรากฏการณ์ดังกล่าว ดังนี้

1.3.1 กฎหมายให้ความสำคัญกับชายมากกว่าหญิง ในกรณีที่สมรสกับคนต่างด้าว

สำหรับตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายให้ความสำคัญต่อชายไทยมากกว่าหญิงไทย และก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคทางกฎหมายระหว่างชายและหญิง ได้แก่

1) ความไม่เสมอภาคในการสืบทอดสัญชาติไทยให้กับบุตร

เป็นเวลาเกือบ 20 ปี ตั้งแต่มีการประกาศใช้คำสั่งของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 จนถึงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศ

คณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ที่สิทธิของหญิงไทยที่สมรสกับชายต่างด้าวถูกจำกัดในเรื่องการสืบทอดสัญชาติไทยให้กับบุตร เนื่องจากพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 ได้กำหนดให้บุตรของชายไทยได้รับสัญชาติไทยตามบิดาโดยอัตโนมัติ ไม่ว่าบุตรนั้นจะเกิดในหรือนอกอาณาจักรก็ตาม (ดูมาตรา 7 อนุมาตรา 1) ส่วนบุตรของหญิงไทยจะได้รับสัญชาติไทย ก็ต่อเมื่อบุตรนั้นเกิดนอกราชอาณาจักรและไม่ปรากฏบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือบิดาเป็นผู้ให้สัญชาติ (ดูมาตรา 7 อนุมาตรา 1) หรือถ้าบุตรนั้นเกิดในราชอาณาจักรไทย (ดูมาตรา 7 อนุมาตรา 3)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาในประเด็นนี้ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น เมื่อมีคำสั่งของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ที่สั่งให้เพิกถอนสัญชาติไทยของบุคคลที่เกิดในราชอาณาจักรไทยแต่บิดาเป็นคนต่างด้าว หรือมารดาเป็นคนต่างด้าวแต่ไม่ปรากฏบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย และในขณะที่เกิดบิดาหรือมารดานั้นเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้เข้าอยู่ในราชอาณาจักรไทยเพียงชั่วคราว หรือเป็นผู้ที่หลบหนีเข้าเมือง โดยให้เหตุผลว่าบุคคลเหล่านี้แม้มีสัญชาติไทย แต่ก็มีได้มีความจงรักภักดีต่อประเทศไทย เพื่อเป็นการป้องกันความมั่นคงแห่งชาติ จึงมิให้บุคคลดังกล่าวมีสัญชาติไทยต่อไปผู้ที่ประสงค์จะได้สัญชาติไทยต้องยื่นคำขอต่อรัฐมนตรีเป็นรายๆ ไป

ในปัจจุบันถึงแม้ว่าประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 จะถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดให้บุตรของหญิงหรือชายที่มีสัญชาติไทยไม่ว่าบุตรจะเกิดในหรือนอกราชอาณาจักรก็ตาม (ดูมาตรา 7 อนุมาตรา 1) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายใหม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงการรับรองสิทธิที่เสมอภาคกันระหว่างหญิงและชาย แต่อย่างไรก็ตามในประเด็นนี้ยังมีความจำเป็นที่จะต้องติดตามดูผลการบังคับใช้กันต่อไป

2) ความไม่เสมอภาคในการก่อให้เกิดสิทธิด้านสัญชาติกับคู่สมรส

ตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 มาตรา 9 ได้ให้สิทธิกับสตรีต่างด้าวในการสมรสกับชายไทย และมีความประสงค์จะได้สัญชาติไทยสามารถยื่นคำขอสัญชาติจากรัฐมนตรีได้ แต่กลับไม่ได้บัญญัติให้ชายชาวต่างด้าวที่สมรสกับหญิงไทยมีสิทธิในลักษณะเดียวกัน ชายต่างด้าวที่มีความประสงค์จะได้สัญชาติไทยจะต้องขอแปลงสัญชาติ และจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 10 และ 11 กระบวนการขอแปลงสัญชาติจะมีความซับซ้อนกว่าการขอมีสัญชาติของหญิงต่างด้าว โดยจะต้องใช้เวลาถึง 5 ปี และต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก (วิมลศิริ : 2535) สัญชาติที่หญิงต่างด้าวจะเป็นสัญชาติที่ได้มาจากการสมรส ซึ่งหญิงต่างด้าวไม่จำเป็นต้องสละสัญชาติเดิม กล่าวคือ สามารถถือสองสัญชาติได้ ในขณะที่ถ้าชายต่างด้าวถือสัญชาติไทยโดยการแปลงสัญชาติจะต้องสละสัญชาติเดิม (ดูมาตรา 19)

3) ความไม่เสมอภาคในการถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน

เนื่องจากการประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 อนุญาตให้คนต่างด้าวที่ถือสัญชาติของรัฐที่มีสนธิสัญญาไมตรีกับประเทศไทยเท่านั้นที่จะถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินในประเทศไทยได้ (มาตรา 86) แต่ขณะนี้พบว่าประเทศไทยยังไม่ได้มีสนธิสัญญาลักษณะนี้กับประเทศใดเลย คนต่างด้าวจึงไม่สามารถถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินในประเทศไทยได้ซึ่งในประเด็นนี้หากพิจารณาอย่างหยาบๆ ก็จะเห็นได้ว่าชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

แต่ในทางปฏิบัติหญิงไทยที่สมรสกับชายต่างด้าวจะเสียเปรียบชายไทยที่สมรสกับหญิงต่างด้าว เนื่องจากเมื่อสมรสแล้วหญิงไทยมักจะต้องเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อและนามสกุลตามสามี ซึ่งเป็นหลักฐานที่จะให้พนักงานที่ดินสอบปากคำว่าเป็นการซื้อที่ดินเพื่อประโยชน์ของคนต่างด้าว และจะไม่จดทะเบียนนิติกรรมตามหลักกฎหมาย และแนวปฏิบัติของกรมที่ดิน (มาตรา 74 วรรค 2) ส่วนชายไทยที่สมรสกับหญิงต่างด้าวจะสามารถปกปิดสถานภาพการสมรสของตนได้มากกว่า เพราะไม่ต้องเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อหรือนามสกุลตามภรรยา และไม่จำเป็นต้องแสดงสถานภาพสมรส

1.3.2 กฎหมายที่สะท้อนความเป็นเจ้าของและความเป็นใหญ่ของชายไทยเหนือหญิงไทย

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายเกี่ยวกับการใช้คำนำหน้าชื่อสตรีและกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิต่อร่างกายและจิตใจของภริยาเป็นกฎหมายที่สะท้อนให้เห็นความเป็นเจ้าของและความเป็นใหญ่ของชายไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กฎหมายเกี่ยวกับการใช้คำนำหน้าชื่อสตรี

พระราชกฤษฎีกากษานานามคำนำนามสตรี พ.ศ. 2460 ได้กำหนดให้คำนำหน้าของสตรีเปลี่ยนจาก เด็กหญิง เป็น นางสาว และเปลี่ยนจากนางสาว เป็นนาง เมื่อทำการสมรสแล้ว ในขณะที่ผู้ชายใช้คำนำหน้าชื่อว่า เด็กชาย แล้วเปลี่ยนเป็น นาย ตลอดไป ข้อแตกต่างของคำนำหน้าชื่อจะสามารถชี้สถานภาพสมรสของสตรีได้ แต่ไม่สามารถชี้สถานภาพสมรสของผู้ชายได้ ซึ่งในบริบทของสังคมไทยที่ให้การยอมรับในเรื่องของเสรีภาพทางเพศของผู้ชายอยู่แล้ว ก็ยิ่งทำให้เพศชายเกิดความได้เปรียบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้กรณีของสตรีหากเปิดเผยสถานภาพว่าสมรสแล้ว ก็อาจถูกกีดกัน ถูกลดโอกาสในการได้รับการจ้างงานได้ เนื่องจากอาจมีนายจ้างบางราย (หลายราย) ที่ไม่ต้องการจ้างแรงงานสตรีที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว เนื่องจากเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เมื่อถูกจ้างตั้งครรรภ์ ลาคลอด หรืออาจเห็นว่าสตรีต้องทำหน้าที่เป็นภริยาที่ดีควบคู่ไปกับการทำงานนอกบ้านอาจจะไม่อุทิศตัวให้กับงานเท่าที่ควร

ต่อมาในปี 2551 หลังจกมีการต่อสู้เรื่องสิทธิชาย หญิง เกี่ยวกับคำนำหน้านามหญิงนี้มาโดยตลอด จนกระทั่งมีการออกพระราชบัญญัติคำนำหน้านามหญิง พ.ศ. 2551 ในมาตรา 5

หญิงซึ่งจดทะเบียนสมรสแล้ว หากต่อมากการสมรสได้สิ้นสุดลงจะใช้คำนำหน้านามว่า “นาง” หรือ “นางสาว” ได้ตามความสมัครใจ โดยให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว ซึ่งกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2551 เป็นต้นไป

2) สามีข่มขืนกระทำชำเราโดยมิชอบใจตัวเองไม่ถือว่าเป็นความผิด

เนื่องจากการที่ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 276 ได้บัญญัติโดยมีใจความการข่มขืนกระทำชำเรา หมายถึง การบังคับข่มขืนใจหญิงอื่นซึ่งมิใช่ภรรยาตน แสดงให้เห็นว่าหากสามีทำการข่มขืนใจภริยาตนเองก็ไม่มี ความผิดตามกฎหมายนี้ ซึ่งในเรื่องนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าภริยาขาดสิทธิต่อร่างกายและจิตใจของตนเอง ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของมนุษย์

ร่างกฎหมายฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีสาระสำคัญที่แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการข่มขืนกระทำชำเราดังนี้

“มาตรา 276 ผู้ใดข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้ผู้อื่นนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่แปดพันบาทถึงสี่หมื่นบาท

การกระทำชำเราตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การกระทำเพื่อสนองความใคร่ของผู้กระทำโดยการใช้อวัยวะเพศของผู้กระทำกระทำกับอวัยวะเพศ ทวารหนัก หรือช่องปากของผู้อื่น หรือการใช้สิ่งอื่นใดกระทำกับอวัยวะเพศหรือทวารหนักของผู้อื่น

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งได้กระทำโดยมีหรือใช้อาวุธปืน หรือวัตถุระเบิด หรือโดยร่วมกระทำความผิดด้วยกันอันมีลักษณะเป็นการ โทรมหญิงหรือกระทำกับชายในลักษณะเดียวกัน ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สิบห้าปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่สามหมื่นบาทถึงสี่หมื่นบาท หรือจำคุกตลอดชีวิต

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำความผิดระหว่างคู่สมรส และคู่สมรสนั้นยังประสงค์จะอยู่กันด้วยกันฉันสามีภริยา ศาลจะลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงใดก็ได้ หรือจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุ้มครองความประพฤติแทนการลงโทษก็ได้ ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำคุก และคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ประสงค์จะอยู่กันด้วยกันฉันสามีภริยาต่อไป และประสงค์จะหย่า ให้คู่สมรสฝ่ายนั้นแจ้งให้ศาลทราบ และให้ศาลแจ้งพนักงานอัยการให้ดำเนินการฟ้องหย่าให้”

“มาตรา 277 ผู้ใดกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีซึ่งมิใช่ภริยาหรือสามีของตน โดยเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่แปดพันบาทถึงสี่หมื่นบาท

3) ชายคู่หมั้นสามารถเรียกค่าทดแทนจากชายอื่น ซึ่งมาร่วมประเวณีกับหญิงคู่หมั้นของตนได้ แต่กฎหมายไม่ได้ให้สิทธิในการทำงานเดียวกันกับหญิงที่เป็นคู่หมั้น (ดูประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1445 และ 1446)

กฎหมายให้อำนาจแก่ชายในการถอนหมั้นหญิงคู่หมั้นที่ไปมีสัมพันธ์กับชายอื่นได้ รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้สามารถเรียกค่าเสียหายจากชายที่มีความสัมพันธ์กับคู่หมั้นของตนได้อีกด้วย แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ได้ให้สิทธิแก่หญิงคู่หมั้นที่จะเรียกค่าเสียหายกับหญิงอื่นที่มายุ่งเกี่ยวกับชายคู่หมั้นของตน เมื่อสมรสกันแล้วกฎหมายก็ยังยินยอมให้มีการรับรองบุตรนอกสมรสให้เป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย (ดูมาตรา 1547) เพื่อเป็นการคุ้มครองเด็กผู้บริสุทธิ์

นอกจากนี้แล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 หมวด 6 ว่าด้วยเรื่องการสิ้นสุดแห่งการสมรส (มาตรา 1516 อนุมาตรา 1) ยังเปิดโอกาสให้สามีฟ้องหย่าภริยาที่มีผู้ได้ทันที แต่ถ้าสามีไปมีความสัมพันธ์กับหญิงอื่นแล้วภริยาต้องการฟ้องหย่า ภริยาจะต้องพิสูจน์ให้ผู้พิพากษาเห็นว่า สามีอุบการระเลียงคูหรือยกย่องหญิงอื่นฉันทภริยา จึงจะสามารถฟ้องหย่าได้

2. แนวคิดเรื่องเพศสถานะ ความหมายของการเลือกปฏิบัติและปัจจัยที่กำหนดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ

คำว่า “Sex” หมายถึงเพศที่ถูกกำหนดจากธรรมชาติ หรือทางชีวภาพ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หรือหากมีการผ่าตัดเพศ ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้แค่บางส่วนเท่านั้น ทำให้บุคคลเกิดมาเพศเป็นชายหรือหญิง มีหน้าที่ในการให้กำเนิดและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

คำว่า “Gender” นั้น หมายถึงเพศที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคม หรือวัฒนธรรม ให้แสดงบทบาทหญิงหรือบทบาทชาย ดังนั้นเพศที่กำหนดขึ้นจึงเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์และเงื่อนไขทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง เช่น สตรีบางคนอาจจะต้องเข้ามารับภาระต่าง ๆ ซึ่งเคยเป็นงานของชาย และชายบางคนอาจจะต้องเข้ามารับภาระต่าง ๆ ซึ่งเคยเป็นงานของหญิง เพราะบทบาททางสังคมเป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ผ่านแหล่งต่าง ๆ มาตั้งแต่เกิด ซึ่งจะกลายเป็นแนวคิดที่ปลูกฝังเข้าไปในสมองของบุคคลเหล่านั้น ทำให้บุคคลแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม หรือแต่ละวัฒนธรรม นอกจากนั้นบทบาทของแต่ละเพศที่สังคมกำหนด ยังมีความหมายเกี่ยวพันไปถึง โอกาสที่แต่ละบุคคลจะสามารถเข้าถึง ได้ใช้ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการมีสิทธิ และการถูกคาดหวังจากสังคมที่แตกต่างกันไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบาทลักษณะนี้เป็นบทบาททางเพศที่ไม่ใช่ค่าคงที่ โดยมีการเปลี่ยนแปลงตามวัฒนธรรมได้ (Marshall, 1957, pp. 36-37)

ตามหลักทางชีววิทยา ธรรมชาติกำหนดให้ชาย และหญิงมีอวัยวะสืบพันธุ์และรูปร่างของร่างกายที่แตกต่างกันโดยความแตกต่างระหว่างเพศนี้นำไปสู่กระบวนการหล่อหลอมทางวัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็นการอบรมเลี้ยงดู การปลูกฝังค่านิยม และการเสนอภาพแม่พหุติกรรม ดังนั้น ชายและหญิงจึงมีความแตกต่างกัน ด้วยเพศสรีระที่แตกต่างกันมาแต่กำเนิดค่อย ๆ ถูกสวมทับด้วยความแตกต่างทางปัจจัยทางสังคม ที่เรียกว่า เพศสถานะ (Gender) (อารยา อินทรวรรณท์, 2547, น.9)

เมื่อเราพิจารณาประเภทของงาน หรือลักษณะงาน ร่วมกับแนวคิดเรื่องเพศและสถานะ ทำให้เราเห็นว่าการแบ่งแยกทางเพศตามหลักสรีระ (Sex) หรือบทบาทหญิงหรือบทบาทชายตามสถานะ (Gender) มีผลต่อการแบ่งประเภทของงานหรือตำแหน่งหน้าที่การงานของเพศหญิงและชายให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของความคาดหวังของสังคมที่มีต่อเพศนั้น ๆ เช่น งานเลขานุการเหมาะสมจะเป็นลักษณะงานของผู้หญิง ส่วนงานวิศวกรเหมาะสมจะเป็นลักษณะงานของผู้ชาย เป็นต้น เพราะเห็นว่างานลักษณะที่มีความเป็นผู้นำเหมาะสมกับผู้ชายมากกว่า เนื่องจากการขัดเกลาทางสังคมที่ได้มีการมองลักษณะของความเป็นหญิงและชายแตกต่างกัน

2.1 มีผู้ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า การเลือกปฏิบัติไว้ต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ได้ให้ความหมายไว้ว่าการปฏิบัติที่แตกต่าง การกีดกัน การหน่วงเหนี่ยว หรือการลำเอียงซึ่งมีพื้นฐานมาจากเรื่องเพศผิว เชื้อชาติ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือความคิดเห็นอื่น ๆ สัญชาติ หรือที่มาในสังคม ความยากดีมีจน สถานะของแหล่งกำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือมีผลกระทบหรือทำให้สูญเสียค่าหรือทำให้การยอมรับต้องเสื่อมเสียไป การแสวงสิทธิหรือการใช้สิทธิโดยบุคคลทุกคนบนจุดยืนที่เสมอภาคกันซึ่งสิทธิและเสรีภาพทั้งหมด

2.1.2 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า การแบ่งแยก การกีดกัน การหน่วงเหนี่ยวหรือการลำเอียงโดยมีที่มาจากเชื้อชาติ ผิว การสืบสายโลหิต หรือ สัญชาติ หรือ ชาติพันธุ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือมีผลทำให้เกิดการเป็นโมฆะหรือทำให้เสื่อมทรามลงซึ่งการยอมรับนับถือการแสวงสิทธิหรือการใช้สิทธิตรงจุดยืนที่เท่าเทียมซึ่งสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นมูลฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือ การใช้ชีวิตในสังคมที่คล้ายคลึงกัน

2.1.3 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ได้ให้คำอธิบายถึงคำว่า การเลือกปฏิบัติต่อสตรี ไว้ว่า หมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือ การจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับ การได้อุปโภค หรือ ใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่เลือกสถานภาพด้านการสมรส บนพื้นฐานของความเสมอภาค

ของบุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมืองหรือ ด้านอื่น ๆ

2.1.4 Black's law Dictionary ได้ให้ความหมายกล่าวโดยสรุปของคำว่า การเลือกปฏิบัติ หมายความว่า การปฏิบัติใด ๆ ต่อบุคคลหรือกลุ่มคนโดยไม่เท่าเทียมกันและไร้เหตุผล หรือ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือปฏิบัติที่จะปฏิบัติเนื่องจาก เชื้อชาติ อายุ สัญชาติ หรือศาสนา หรือ การปฏิบัติที่แตกต่างเนื่องความชอบหรือไม่ชอบที่ปราศจากเหตุผลที่สามารถรับฟังได้

2.1.5 กฎหมายแห่งรัฐนิว เซาท์ เวลส์ (New South Wales) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การเลือกปฏิบัติ ไว้ดังนี้ การเลือกปฏิบัติหมายความว่า การกระทำต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดอย่างไม่เป็นธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นมีลักษณะที่ต่างกับบุคคลทั่วไป

2.1.6 การตีความกฎหมายของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งรัฐ New Brunswick ประเทศแคนาดา ได้ให้คำนิยามความหมายว่าการกระทำใด ๆ ไม่ว่าจะด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ซึ่งมีผลทำให้บุคคลหรือกลุ่มคนใดต้องถูกจำกัดโอกาสที่บุคคลพึงจะได้รับ เนื่องมาจากเหตุลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น อาทิ เรื่องเชื้อชาติ หรือ เรื่องสีผิว การเลือกปฏิบัติที่เป็นความผิดต่อกฎหมายของแคนาดาแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1. การเลือกปฏิบัติโดยตรง 2. การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม ซึ่งรูปแบบการเลือกปฏิบัติบ่อยครั้งมักจะเป็นผลมาจาก การตั้งข้อรังเกียจ การมีอคติ การมีทัศนคติในแง่ลบและการกระทำที่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัตินั้นจะต้องไม่มีเหตุผลประกอบถึงการเลือกปฏิบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ

สรุปได้ว่า การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรืองดเว้นกระทำการ ใด ๆ ที่มีลักษณะของการกีดกัน การแบ่งแยก การหน่วงเหนี่ยว หรือการจำกัดซึ่งสิทธิแก่บุคคลใด อันมีผลทำให้บุคคลนั้นไม่ได้รับโอกาสแห่งความเท่าเทียมกันอย่างที่บุคคลนั้นพึงจะได้รับ

คำอธิบายถึงการเกิดความเป็นเพศหรือความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ได้มีการอธิบายถึงความไม่เท่าเทียมกันทางเพศสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มแนวคิดใหญ่ๆ ดังนี้

1) **แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม** ถือว่าเป็นแนวคิดแรกเมื่อเกิดมีแนวคิดเรื่องสตรีนิยมขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 19 แนวคิดนี้อธิบายว่า ความไม่เท่าเทียมกันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในเรื่องบทบาทความเป็นเพศ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความเชื่อและการปฏิบัติตามประเพณีนิยมที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน ทำให้ผู้หญิงถูกสังคมปฏิเสธโอกาสในด้านต่างๆ แนวคิดนี้เชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเรียกร้องให้ผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชายในทุกด้าน ผู้หญิงควรทำทุกอย่างได้เช่นเดียวกับผู้ชาย

2) *แนวคิดสตรีนิยมแนวสุดขั้ว (Radical Feminism)* อธิบายว่า ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศเกิดจาก อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ระบบชายเป็นใหญ่ หมายถึง ระบบของโครงสร้างสังคมและแนวการปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่า กคชและเออาร์ดเอาเปรียบผู้หญิง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นระบบที่ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ การเมือง หรือวัฒนธรรม กลุ่มแนวคิดนี้จะให้ความสนใจต่อสถานะที่เป็นรองของผู้หญิงและมองว่าความเป็นรองที่เกิดขึ้น มีสาเหตุมาจากความต้องการเหนือกว่าของผู้ชาย และอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่นี้พยายามสร้างความชอบธรรมต่อความเหนือกว่าของผู้ชาย (ผู้ชายเข้มแข็งกว่า ฉลาดกว่า มีเหตุผลมากกว่า คิดอะไรที่ลึกซึ้งได้มากกว่า ฯลฯ) และทำให้ความเหนือกว่านี้ดำรงอยู่ในความเชื่อของคนในสังคม

3) *กลุ่มแนวคิดสตรีนิยมสายมาร์กซิสต์-สังคมนิยม (Marxist-Socialist)* ซึ่งเสนอว่า ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์กันของระบบชายเป็นใหญ่และระบบทุนนิยมในสังคม หรือกล่าวได้ว่า เมื่อทั้งระบบความเป็นเพศและระบบเศรษฐกิจมาสัมพันธ์กันในยุคสมัยหนึ่งๆ ได้ทำให้เกิดโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ เช่น ระบบชายเป็นใหญ่ได้สร้างความเชื่อที่ว่า คุณค่าของผู้หญิงอยู่ที่ความสวยและความสาว (คุณค่าของผู้ชายอยู่ที่ความสามารถ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน) ความเชื่อนี้เมื่อปฏิสัมพันธ์กับเศรษฐกิจแบบตลาดที่ต้องการขายสินค้าให้ได้มาก ดังนั้น ผ่านทางการโฆษณา ผู้หญิงจึงตกเป็นเหยื่อทางการค้าของธุรกิจเครื่องสำอางค์หลากหลายชนิดอย่างเต็มใจ เพื่อต้องการสวยและรักษาความสาวไว้

4) *กลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic)* แนวคิดนี้ให้ความสนใจต่อกระบวนการที่อัตลักษณ์ที่ค่อยๆ ถูกสร้างขึ้น หมายความว่าความรู้สึกว่าค้อยกว่าผู้ชายที่ผู้หญิงมีอยู่ในตัวนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยกลุ่มนี้ได้ให้ความสนใจศึกษาถึงพัฒนาการชีวิตช่วงต้นๆ ของเด็ก เพราะเชื่อว่าระยะนี้เป็นช่วงที่สำคัญในการก่อรูปอัตลักษณ์ของความเป็นเพศ เช่น พิจารณาว่าสิ่งที่เด็กเห็น ได้ยิน หรือภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร มีส่วนในการสร้าง อัตลักษณ์ทางเพศอย่างไร

ในรายงานการวิจัยเรื่อง ผู้หญิง กับสังคมของ เสนาะ เจริญพร (2545 ,หน้า 6) กล่าวว่า สตรีเป็นอัตลักษณ์ทางเพศ ที่แสดงถึงความอ่อนแอ และต้องการการปกป้องจากบุรุษเพศ ถึงแม้ว่าสตรีผู้นั้นจะมีความเก่งกาจสักเพียงใด โดยมีการศึกษาค้นคว้าวิจัย จากนวนิยายที่เกี่ยวกับสตรีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จะพบว่าความสำเร็จทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของสตรีนั้น ล้วนแล้วแต่ได้รับการสนับสนุนจากเพศชายทุกกรณี จากรายงานการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นเครื่องแสดงว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศต่อสตรีนั้น ได้หยั่งรากฝังลึกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จนส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางเพศของสตรีในปัจจุบันเป็นอย่างมาก อาชีพบางอาชีพถูกสงวนไว้ให้เพศชายเท่านั้น

แต่ถ้าเพศหญิงสามารถแทรกตัวเข้าไปอยู่ในตลาดแรงงานอาชีพนั้น ก็จะถูกกดอัตราค่าจ้างให้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เพียงเพราะสตรีมีภาพลักษณ์ของความอ่อนแอ ในขณะที่การแข่งขันและการลงทุน ทางด้านการศึกษาของบุรุษและสตรียังคงมีจำนวนที่เท่ากัน

2.2 ปัจจัยที่กำหนดความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ

ภัสสร ลิมานนท์ (2542) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศเป็น 3 กลุ่มหลักๆ คือ

2.2.1 ปัจจัยทางธรรมชาติ (Nature) และชีวภาพ (Biology) ความแตกต่างของบทบาททางเพศนั้น ถูกกำหนดขึ้นจากพื้นฐานทางธรรมชาติด้านสรีระหรือชีวภาพ กล่าวคือ โครงสร้างของเพศชายโดยทั่วไป เช่น กระดูก กล้ามเนื้อ แข็งแกร่งกว่าของเพศหญิง ในขณะที่สภาพร่างกายของเพศหญิงอ่อนแอกว่าและผูกพันใกล้ชิดกับธรรมชาติมากกว่า เช่น การมีประจำเดือน การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร เป็นต้น ดังนั้นความแตกต่างดังกล่าว ทำให้สังคมต้องแบ่งบทบาท กำหนดความรับผิดชอบขึ้นให้เหมาะสมกับสรีระของมนุษย์แต่ละเพศ

2.2.2 โครงสร้างครอบครัว (Family Structure) เป็นการ โยงแนวความคิดเรื่องการกำหนดบทบาทระหว่างเพศเข้าไว้ด้วยกันกับสังคมวิทยาว่าด้วยครอบครัว โดยสันนิษฐานว่า โครงสร้างครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการแบ่งงานระหว่างเพศ และยังผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสถานภาพของหญิงและชายภายในครอบครัว กล่าวคือ เมื่อเกิดระบบการผลิตในครอบครัวเดียว มีการแบ่งงานกันทำ สามีมักอยู่ในฐานะผู้ผลิต เลี้ยงดูครอบครัวและประกอบกิจกรรมนอกบ้านสามีจึงอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าและมีอำนาจมากกว่าภรรยา ในขณะที่ทำงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของภรรยา เช่น งานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูบุตร มิได้เปิดโอกาสให้ได้เข้าควบคุมการผลิต ฐานะของเพศหญิงจึงด้อยกว่าเป็นธรรมดา

2.2.3 ปัจจัยทางวัฒนธรรม (Culture) และบรรทัดฐานสังคม (Social Norm) นักคิดกลุ่มนี้เชื่อว่า ในแต่ละวัฒนธรรมสมาชิกชายและหญิงเมื่อแรกเกิดจะถูกปลูกฝังให้มีอุปนิสัยแตกต่างกันออกไป โดยสมาชิกใหม่แต่ละเพศต้องยอมรับทัศนคติและบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ให้ โดยอาศัยพื้นฐานมาจากเพศที่กำหนดโดยธรรมชาติ ซึ่งเพศที่กำหนดโดยสังคมนั้นจะแตกต่างกันออกไปในเกือบทุกสังคมแล้วแต่ความนิยมและความเชื่อของแต่ละวัฒนธรรม นอกจากนี้วัฒนธรรมเกี่ยวกับบทบาททางเพศอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความนิยมและกาลเวลา เพราะบทบาทที่กำหนดขึ้นเป็นของไม่ยั่งยืนแต่อย่างใด

วิจิตร ระวังศ์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้โอกาสในการทำงานของหญิงมีน้อยกว่าชาย ได้แก่

- 1) นายจ้างเป็นผู้ตัดสินใจว่าลักษณะงานบางอย่างเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานชาย โดยเฉพาะ
- 2) นายจ้างบางรายไม่ต้องการรับผิดชอบการให้สิทธิพิเศษแก่แรงงานหญิงตามกฎหมาย
- 3) ลักษณะงานในสำนักงาน นายจ้างมักนิยมจ้างชายมากกว่าหญิงเพราะเชื่อว่าอยู่ทำงานได้นานกว่า
- 4) การขาดการยอมรับที่จะให้ตำแหน่งสูงแก่เพศหญิงตามระดับการศึกษา เนื่องจากค่านิยมที่คิดว่าเพศชายมีความเฉลียวฉลาด ความมั่นคงทางอารมณ์ และความทะเยอทะยานที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลสูงกว่าเพศหญิง
- 5) วัฒนธรรมที่คิดว่าเพศชายเป็นผู้รับผิดชอบในการเลี้ยงดูครอบครัวมากกว่าเพศหญิงจึงทำให้แรงงานหญิงมักถูกปลดก่อน
- 6) เพศหญิงมีภาระทางครอบครัวตามค่านิยมดั้งเดิมของสังคม

กล่าวโดยสรุปปัจจัยที่ทำให้ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิงยังคงมีอยู่ในปัจจุบันเนื่องมาจากปัจจัยหลักสำคัญต่างๆ ได้แก่ สถาบันในสังคมและสถาบันทางเศรษฐกิจ การกำหนดบรรทัดฐานขนบธรรมเนียม สิทธิ ข้อกฎหมาย และระบบตลาด ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในบทบาทของเพศชายและเพศหญิง รวมถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในทำนองเดียวกันสถาบันครอบครัว ซึ่งมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการจัดการภายใน ครอบครัว เช่น การตัดสินใจให้การศึกษากับบุตรชายหรือบุตรสาว ถือเป็นตัวแปรพื้นฐานในการกำหนดบทบาทระหว่างเพศชายและเพศหญิงให้แตกต่างกัน ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งได้แก่นโยบายทางเศรษฐกิจของภาครัฐ ซึ่งก่อให้เกิดความแตกต่างด้านรายได้ของครอบครัว และรายได้ของแต่ละบุคคล นโยบายทางเศรษฐกิจที่ดีจึงควรเป็นนโยบายที่ก่อให้เกิดความเท่าเทียมทางด้านผลประโยชน์จากโอกาสในทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

3. ทฤษฎีค่าจ้างแรงงาน

ทฤษฎีค่าจ้างเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทน ผู้ที่ใช้แรงงานแต่ละคนควรจะได้รับผลตอบแทนจากการที่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง ปัจจุบันทฤษฎีค่าจ้างที่นำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องมี 3 ทฤษฎีดังนี้ (อัมพร วิจิตรพันธ์ , 2519)

3.1 ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีวิต (Subsistence Wage) โดยยึดหลักอุปสงค์และอุปทานของแรงงานมาอธิบาย กล่าวคือ ถ้าหากจ่ายค่าจ้างสูงจะมีคนหันมาเป็นลูกจ้างมากขึ้น โดยจะส่งผลให้ค่าจ้างลดลง และหากลดลงมากจนทำให้ลูกจ้างอยู่ไม่ได้ ก็จะส่งผลให้จำนวนลูกจ้างลดลง ซึ่งสุดท้ายค่าจ้างก็จะมี การปรับขึ้นใหม่

นอกจากนี้ค่าจ้างยังขึ้นอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ลักษณะนิสัย มาตรฐานการครองชีพของแต่ละประเทศหรือแต่ละท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำ

3.2 ทฤษฎีผลิตภาพ (Marginal Productivity Theory) ทฤษฎีนี้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้คนงานตามมูลค่าผลผลิตที่เขาผลิตได้ ดังนั้นคนงานจึงควรได้รับค่าจ้างต่างกันตามผลงานอย่างไร ใช้ได้ดีกับการคิดค่าจ้างตามผลงาน

3.3 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage) สหภาพแรงงานมีบทบาทในการต่อรองและเรียกร้องค่าจ้างมากขึ้น ผลคือเกิดการเจรจาต่อรองค่าจ้างขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งค่าจ้างจะตกลงกันได้เมื่อจุดยืนของทั้ง 2 ฝ่าย สามารถพบกันได้เท่านั้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาของยุวดี จันทะศิริ (2544) ผลการศึกษาพบว่า สิทธิและหน้าที่ของแรงงานสตรีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อค้นพบต่างๆ ดังนี้

4.1 อัตราค่าจ้างและค่าล่วงเวลา

4.1.1 นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประเภทคำนวณตามผลงาน คือ เมื่อทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเท่ากับในวันทำงาน ส่วนลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง เมื่อมาทำงานจะได้รับอัตราค่าจ้าง 2 เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานก็ต่อเมื่อมีวันหยุดติดกัน ถ้าวันใดมีวันหยุดน้อยก็จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน ในที่นี้ลูกจ้าง 60% ตอบว่าหากมาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้าง เท่ากับค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และ 2) นายจ้างทั้งหมดได้ถือเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นอัตราค่าจ้างทั่วไปขององค์กร โดยไม่ได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างไว้เป็นหลักเกณฑ์อย่างแน่นอน

4.1.2 ในวันที่มีการทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง แรงงานสตรี 82 % นายจ้างจะไม่อนุญาตให้พักก่อนที่จะมีการทำงานล่วงเวลา 2) แรงงานสตรี 84 % ต้องการทำงานล่วงเวลาเพราะต้องการหารายได้เพิ่ม ซึ่งทั้งหมดในกลุ่มนี้เป็นแรงงานกะกลางวันซึ่งเลิกงานล่วงเวลาไม่เกิน 19.00 น. หรือ 20.00 น. ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานกะกลางคืน ทุกไม่ต้องการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากรู้สึกอ่อนเพลีย เหนื่อย และเป็นไข้ หัวใจเรื่อรัง และลูกจ้างที่ทำงานกะกลางคืน สถานประกอบการอนุญาตให้พักระหว่างการทำงานปกติเพียง 15 นาที

4.1.3 จำนวนวันทำงานและวันหยุด แรงงานสตรี 77.5% ทราบว่าวันหยุดตามประเพณีใน 1 ปี ยุคได้ 13 วัน แต่ 58% ของกลุ่มตัวอย่างจำไม่ได้ว่ามีวันอะไรบ้าง

4.1.4 การลาคลอด กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วใช้สิทธิลาคลอด 33.7% ผู้ใช้สิทธินี้ 66.7% ระบุว่าสถานประกอบการให้สิทธิลาคลอดได้ 90 วัน ทำงาน และ 87.9% ใช้สิทธิลาคลอดครบตามที่กฎหมายกำหนด โดย 45% ของกลุ่มที่ลาคลอดครบตามกฎหมายกำหนดให้เหตุผลว่าต้องการเลี้ยงดูบุตรและให้นมด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทราบสิทธิที่แท้จริงน้อยมาก กล่าวคือ ยังไม่ทราบว่าสิทธิใดได้รับจากนายจ้างหรือจากประกันสังคม

4.1.5 การศึกษา 78% มีความเห็นว่านายจ้างควรสนับสนุนการศึกษาให้กับลูกจ้าง โดยกลุ่มนี้ 53.8% ต้องการให้นายจ้างจัดหลักสูตรวิชาชีพ

4.1.6 การฝึกอบรมและพัฒนา สถานประกอบการทั้งหมดเน้นการให้ความรู้ทักษะด้านการปฏิบัติงานเป็นหลัก และไม่ได้มีแผนการฝึกอบรมประจำปีไว้อย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรีในธุรกิจธนาคาร (2544) : ได้ศึกษาพบประเด็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ ดังนี้

1) การให้อิสระในการตัดสินใจแก่พนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง เป็นลักษณะการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงของหัวหน้างานที่เกิดขึ้นมากที่สุดในองค์กร และลักษณะการให้สิทธิประโยชน์พิเศษอื่นๆ เป็นลักษณะการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงของหัวหน้างานที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งธนาคารของไทยและธนาคารของต่างชาติแสดงความเห็นไม่แตกต่างกันของลักษณะการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงของหัวหน้างานที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การมอบหมายและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการพิจารณาความดีความชอบก่อให้เกิดผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงของหัวหน้างานในด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ลักษณะการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงของหัวหน้างาน ทั้ง 5 ลักษณะคือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ลูกน้อง การมอบหมาย และการให้อิสระในการตัดสินใจ การให้สิทธิและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงของหัวหน้างานในด้านการขาดงานและด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 4) กลุ่มตัวอย่างทั้งในธนาคารไทยและธนาคารต่างชาติมีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องปัจจัยด้านบทบาททางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างธนาคารต่างชาติมีความเห็นว่า ปัจจัยทางด้านบทบาททางเพศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงของหัวหน้างานมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานหญิงเอง

การศึกษาของ กฤติกา ทองกลัด (2534) พบว่า 1) คนงานสตรีทั้งหมดมีความเครียดสูงกว่าปกติร้อยละ 16.78 2) ความเครียดของคนงานที่ได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความเครียดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ รายได้คนงาน รายได้ของสามี และการมีบุตร

โอภา สนิทมัจโร (2545) 1) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ 2) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกายอยู่ในระดับค่อนข้างดี 3) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ 4) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นอยู่ในระดับค่อนข้างดี 5) แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี ที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตดีกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรอุมา แสนธิ (2546) 1) ค่าดัชนีความไม่เท่าเทียมกันทางเพศทางด้านโอกาสการจ้างงานและด้านรายได้อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.0915 และ 0.1285 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านโอกาสในการจ้างงานในภาพรวมทุกสาขาเพิ่มขึ้น คือ รายได้ประชากรเฉลี่ยต่อหัว ในขณะที่อัตราส่วนแรงงานหญิงที่จบการศึกษาในระดับต่ำต่อแรงงานชายที่จบการศึกษาในระดับต่ำมีผลทำให้ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านโอกาสในการจ้างงานลดลง ทางด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ในภาพรวมทุกสาขาลดลง อัตราส่วนแรงงานหญิงต่อแรงงานชายที่จบการศึกษาทั้งในระดับต่ำและระดับสูง โดยแต่ละสาขาการผลิตมีปัจจัยที่กำหนดความไม่เท่าเทียมกันทางด้านโอกาสในการจ้างงานและทางด้านรายได้แตกต่างกันไป และ 3) ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านโอกาสในการจ้างงานมีผลในทิศทาง

ตรงกันข้ามกับผลผลิตในสาขาสาธารณสุขโลก แต่มีผลในทิศทางเดียวกันในภาพรวมทุกสาขา สาขาอุตสาหกรรมหัตถกรรม สาขาการก่อสร้าง และสาขาการบริการ นอกจากนี้ ปัจจัยทุนและปัจจัยแรงงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนการเพิ่มของระดับผลผลิตในประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทบาทของผู้นำแรงงานสตรีในขบวนการแรงงานไทย (2542) มูลเหตุจูงใจเข้าดำรงตำแหน่งแรงงานสตรี มาจากตนเองต้องการให้เกิดความเท่าเทียมอันเป็นผลจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ซึ่งจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้นำมาจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสำคัญจึงไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม มีนายจ้างส่วนหนึ่งยอมรับและสนับสนุนซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีน่ายกย่อง สมควรที่นายจ้างอื่นควรนำไปศึกษาและปฏิบัติตาม

ผู้นำแรงงานสตรีสามารถดำเนินบทบาทได้ระดับปานกลางในทุกๆด้าน โดยเฉพาะการประสานงาน รองลงมา คือ การเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง การระดมความร่วมมือในการดำเนินบทบาทได้เท่ากับแสดงความเป็นผู้นำในการคิด คิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา จัดสวัสดิการ การศึกษาให้แก่สมาชิก เนื่องจากคุ้นเคยและรู้ปัญหาภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้นำจึงสามารถดำเนินบทบาทโดยใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มที่ นอกจากนี้การศึกษา อายุ การดำรงตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งในสหภาพแรงงานในอดีตและในองค์กรแรงงานอื่น มีความสัมพันธ์กับการดำเนินบทบาทของผู้นำแรงงานสตรีด้วย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเกิดจากเวลาที่ไม่ได้แก่กิจกรรมของสหภาพแรงงานเสียเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการพักผ่อนรวมทั้งขาดแคลนทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์อีกด้วย

พวงทอง พูลเรือง (2541) สาเหตุที่แรงงานสตรีเข้าสู่อุตสาหกรรมแหวนมีสาเหตุมาจากหลายประการ ดังนี้ 1) สาเหตุทางเศรษฐกิจ พบว่าเป็นสาเหตุของการเข้าสู่อาชีพที่คล้ายคลึงกันคือ ต้องการเพื่อหารายได้ซึ่งเดิมครอบครัวมีรายได้จากการทำการเกษตรเป็นอาชีพหลักซึ่งมีรายได้เพียงปีละ 1 ครั้งหลังจากการขายผลผลิต แต่ภาวะเศรษฐกิจ ณ ขณะที่ทำการศึกษามีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงภาระความรับผิดชอบในครอบครัวสูงขึ้น ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่าแรงงานสตรีส่วนมากมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรและพ่อแม่ที่ชราภาพ จึงส่งผลให้แรงงานสตรีสนใจการทำงานในโรงงานแหวน จังหวัดขอนแก่น เพื่อช่วยเหลือครอบครัว 2) สาเหตุทางสังคม การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแหวนไม่ก่อให้เกิดการอพยพย้ายถิ่น สามารถเดินทางไปกลับได้อย่างสะดวก ส่วนคนงานอีกส่วนหนึ่งซึ่งพักอาศัยในเขตที่เจ้าของโรงงานจัดให้ถือว่าเป็นการย้ายถิ่นที่ไม่ไกลจากภูมิลำเนาเดิม ในช่วงวันหยุดสามารถเดินทางกลับหมู่บ้านได้ ประกอบกับเมื่อเห็นเพื่อนบ้านในหมู่บ้านเดียวกันที่เข้ามาทำงานในโรงงานแหวนก่อนมีฐานะดีขึ้น โดยดูจากค่าใช้จ่าย การแต่งกาย การซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆของเพื่อนบ้าน จึงเป็นสาเหตุการจูงใจให้เข้าสู่อาชีพการใช้แรงงาน

เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร (2529) ระดับอายุเฉลี่ยของสตรีที่ทำงานในโรงแรมจังหวัด เชียงใหม่เท่ากับ 28 ปี โดยที่สตรีโสดส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าสตรีสมรส กล่าวคือ สตรีโสดมีอายุ เฉลี่ย 24 ปี ส่วนสตรีสมรสอายุเฉลี่ย 32 ปี ส่วนการศึกษาของสตรีโสดและสตรีสมรสส่วนใหญ่ จบ การศึกษาระดับเดียวกันคือ ระดับมัธยมศึกษาหรืออาชีวศึกษา สำหรับขนาดของครอบครัวนั้น สตรีโสดมาจากครอบครัวที่มีขนาดใหญ่กว่าครอบครัวของสตรีสมรส นอกจากนั้นในครอบครัว ของสตรีโสดยังมีจำนวนสมาชิกที่ช่วยหารายได้ให้แก่ครอบครัวมากกว่าครอบครัวของกลุ่มสตรี สมรส ในด้านการมีบุตร สตรีสมรสส่วนใหญ่มีบุตรเป็นภาระที่ต้องดูแล

ทางด้านโครงสร้างรายได้ พบว่า รายได้ของแรงงานสตรีโดยเฉลี่ยเท่ากับ 28,273.45 บาทต่อปี โดยที่สตรีโสดมีรายได้โดยเฉลี่ย 26,893.01 บาทต่อปี และสตรีสมรสมีรายได้เฉลี่ย 29,502.04 บาทต่อปี สำหรับรายได้รวมพบว่า รายได้ของสตรีโสดและสตรีสมรสมีความแตกต่างกัน โดยที่รายได้รวมของสตรีโสดเท่ากับ 114,677.25 บาทต่อปี ในขณะที่รายได้เฉลี่ยรวมของ ครอบครัวสตรีสมรสเท่ากับ 84,521.27 บาทต่อปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรมโดย ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพบ พบว่า อายุของสตรี จำนวนสมาชิกของครอบครัวที่มีรายได้ รายได้ของสมาชิกอื่นในครอบครัว ระดับการศึกษา จำนวนบุตรที่เป็นภาระ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับสตรีโสด นั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับอายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีรายได้ และรายได้ของสมาชิกอื่นในครอบครัว โดยที่ การเข้าร่วมของแรงงานสตรีโสดในอุตสาหกรรมโรงแรม จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ระดับอายุ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีรายได้ และรายได้ของสมาชิกอื่นในครอบครัว สำหรับสตรีที่สมรสนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วม แรงงานในอุตสาหกรรม โรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุของสตรี การศึกษาของสตรี จำนวนบุตรที่เป็นภาระและจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีรายได้ โดยที่การเข้าร่วมแรงงานของ สตรีสมรสในอุตสาหกรรมโรงแรม จะมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษา และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับจำนวนบุตรที่เป็นภาระ ระดับอายุ และจำนวน สมาชิกที่ครอบครัวมีรายได้

ส่วนการศึกษาสภาพการทำงาน สวัสดิการและทัศนคติของสตรี เกี่ยวกับการทำงานใน โรงแรม พบว่า ในโรงแรมต่างๆ ได้มีการปฏิบัติตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ กล่าวคือ ชั่วโมงการทำงานของแรงงานสตรีนั้น มีการทำงานสัปดาห์ละไม่เกินห้าสิบสี่ชั่วโมง แต่ สภาพการทำงานและสวัสดิการต่างๆ ของแรงงานสตรีในโรงแรมชั้นสอง อยู่ในสภาพที่ด้อยกว่า

โรงแรมชั้นหนึ่ง และการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของสตรีเกี่ยวกับการทำงานในโรงแรมส่วนใหญ่ เห็นว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับสตรี แต่ก็มีพนักงานเป็นจำนวนมากที่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยให้เหตุผลว่าการทำงานของโรงแรมไม่มั่นคง และมีรายได้น้อย

ญาดา ประภาพันธ์ (2546) แร่งงานสตรีไทยระดับล่างนั้นขาดทักษะที่จำเป็นหลายด้าน เช่นทักษะของการประคองตัวในการทำงาน (Soft Skill) นอกจากนั้นการฝึกทักษะสตรีทั่วไป และ แร่งงานสตรีด้อยทักษะที่ได้รับจากรัฐบาลมักเป็นทักษะแบบจารีต(Non-Traditional) ซึ่งควรจะมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะสตรีมีความสามารถมากกว่านั้นพวกแต่พวกเธอควรได้รับการศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่สูงขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น เพื่อเป็นฐานสำหรับการเพิ่มพูนทักษะระดับสูง และ กลายเป็นแรงงานมีทักษะ(skilled works) ซึ่งความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย คือ รัฐบาล เอกชนและแรงงาน โดยอาศัยศักยภาพของสถานศึกษาและสถาบันฝึกอบรมต่างๆอย่าง เต็มที่

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้แรงงานสตรีต้องการที่จะเข้ามาทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมก็เพื่อที่จะแสวงหารายได้ให้กับครอบครัวมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการที่ แร่งงานสตรีจะเข้าร่วมในตลาดแรงงานนั้นกลับถูกเลือกปฏิบัติ โดยหัวหน้างานโดยใช้เพศ ระดับ การศึกษาเป็นเกณฑ์ที่ใช้กำหนดราคาค่าจ้าง รวมถึงสวัสดิการพิเศษอื่นๆ

เรวดี ศรีนวล (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชาย แตกต่างกัน : กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบ ถึงสถานภาพของพนักงานหญิงชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร และความสัมพันธ์ของ โครงสร้างการจ้างงานกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการจ้างงาน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาจากพนักงานบริษัทบริหารการจัดการในตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนที่สองเป็น การศึกษาจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจบริหารการจัดการอาคารมีความต้องการแรงงานชายมากกว่า แร่งงานหญิง พนักงานหญิงและพนักงานชายมีการแบ่งแยกตำแหน่งหน้าที่การงานกัน ซึ่งพนักงาน หญิงจะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานชาย และพนักงานชายมีโอกาสในการเข้าฝึกอบรม มากกว่าพนักงานหญิง พนักงานชายมีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงาน หญิง ส่วนสวัสดิการในการการทำงานและบทลงโทษเมื่อกระทำความผิดทั้งพนักงานหญิงและ พนักงานชายได้รับเหมือน ๆ กัน ส่วนสาเหตุที่ทำให้การจ้างงานของพนักงานหญิงและพนักงาน ชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารแตกต่างกัน พบว่ามาจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยที่มาจากตัว พนักงานเอง คือ ภูมิหลังของพนักงาน เช่น ระดับการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน ประสบการณ์

ในการทำงาน ฯลฯ และปัจจัยที่มาจากผู้จ้างหรือผู้ว่าจ้าง ซึ่งได้แก่ หลักการของบริษัท ความต้องการของลูกค้า และความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ภาวดี ทองอุไทย (2545) ศึกษาเรื่อง ความเสมอภาคระหว่างเพศและการจ้างงานที่เป็นธรรมในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อการสำรวจช่องว่างที่มีอยู่ระหว่างสภาพการทำงานของหญิงชายในประเทศไทย โดยเน้นให้เห็นถึงผลเสียของความไม่เสมอภาค และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดช่องว่างนั้น และการพิจารณานโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติต่าง ๆ ที่รัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และสหภาพแรงงาน เพื่อลดระดับความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในตลาดแรงงาน ศึกษาโดยการสำรวจแผนการทำงานของสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยได้อากรอบแนวคิดเรื่องการทำงานที่เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ส่วนข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของสตรีเมื่อเปรียบเทียบกับชาย และใช้สถิติข้อมูลประเภททุติยภูมิของสตรีจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อสตรีนั้น มีด้วยกันหลายประการที่มีส่วนกำหนดลักษณะของการเสนอขายแรงงานและความต้องการแรงงานสตรี ปัจจัยดังกล่าวอาจจะปรากฏอยู่ก่อนที่สตรีเหล่านั้นจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเสียอีก โดยส่งผลให้สตรีมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชายในการเข้าถึงกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของตน เช่น การเข้าศึกษาในโรงเรียน หรือการฝึกอบรม บางปัจจัยอาจเกิดขึ้นในหลายระบบ เช่น

ระดับจุลภาค : เกี่ยวเนื่องทั้งสตรีแต่ละคนและครอบครัวของสตรีเหล่านั้น

ระดับมัชฌิมภาค : เกี่ยวเนื่องกับสถาบันที่เป็นหลัก ๆ เช่น ชุมชน ความเชื่อทางวัฒนธรรมและศาสนา ระบบการศึกษา สหภาพแรงงาน ระบบบริหารราชการ นายจ้าง

ระดับมหภาค : ปัจจัยต่าง ๆ ถูกบูรณาการเข้าไปในการวางแผนนโยบายและโครงการเศรษฐกิจระดับชาติ รวมทั้งการนำแผนไปปฏิบัติ

การศึกษาได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติในด้านเสนอขายแรงงานและการต้องการของแรงงานในตลาดแรงงาน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติในด้านเสนอขายแรงงาน คือ

1. ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมทักษะของสตรี โดยเฉลี่ยน้อยกว่าชาย
2. ความรับผิดชอบในครอบครัวซึ่งเป็นการทำให้ผู้หญิงไม่สามารถกำหนดเวลาได้

แน่นอน อาจจะเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการที่ผู้หญิงจะออกมาทำงานนอกบ้าน

3. ข้อจำกัดต่อการโยกย้าย เมื่อโอกาสในการจ้างงานของสตรีมีน้อยกว่าชายก็อาจทำให้สตรีจำเป็นต้องรับงานที่มีสถานภาพต่ำ ค่าจ้างน้อย และสภาพการทำงานไม่ดีนัก นอกจากนั้นการที่

สตรีจะตัดสินใจย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดี ยังได้รับอิทธิพลจากเจตคติของครอบครัวและชุมชนในสังคม

4. ความยากจนของครอบครัว สตรีจากครอบครัวที่ยากจนเข้ามาในตลาดแรงงานด้วยความเสียเปรียบแล้วตั้งแต่ต้น สังคมยังประเมินคุณค่างานในครัวเรือนของสตรีไว้ต่ำ อันทำให้ค่าเสียโอกาสของสตรีถูกกดให้ต่ำไปด้วย ในครัวเรือนที่ภาระการหารายได้มาเลี้ยงดูบุตรตกเป็นหน้าที่ของสตรีนั้น ความจำเป็นที่ต้องทำงานหารายได้ อาจทำให้สตรีถูกกดดันมากกว่าผู้ชายที่จะต้องรับงานโดยไม่มีสิทธิเลือกว่าค่าจ้างและสภาพการทำงานจะเป็นเช่นไร

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านความต้องการแรงงานคือ

1. ประเพณีการปฏิบัติในการแบ่งงานหญิงชาย การยึดติดกับประเพณีที่ปฏิบัติกันมาจนชินในเรื่องงานที่เหมาะสมสำหรับหญิงชายเป็นผลให้สตรีได้รับมอบหมายหน้าที่การงานคนละประเภทกับชาย โดยผู้หญิงจะได้งานที่ถือกันทั่ว ๆ ไปว่าใช้ความสามารถน้อยกว่า และได้รับการประเมินคุณค่าต่ำจึงถือได้ว่าประเพณีดังกล่าวได้มีการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

2. ความรู้สึกส่วนตัวของนายจ้าง นายจ้างอาจมีความเข้าใจว่าประสิทธิภาพของลูกจ้างสตรีมีน้อยกว่าลูกจ้างผู้ชายและผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนฝึกทักษะฝีมือให้กับสตรีต่ำกว่า ด้วย เนื่องจากสตรีมักจะเข้าร่วมในตลาดแรงงานเป็นระยะเวลาสั้นกว่า ไม่ต่อเนื่อง หรือทุ่มเทความตั้งใจให้กับการทำงานน้อยกว่าชาย เพราะต้องแบ่งเวลาและความสนใจให้กับภาระความรับผิดชอบต่อครัวเรือน

3. ต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับนายจ้าง นายจ้างพบว่าการมีลูกจ้างสตรีทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายบางอย่างเพิ่มขึ้นมากกว่าลูกจ้างผู้ชาย ค่าใช้จ่ายเหล่านั้นซึ่งรวมไปถึงการใช้สิทธิลาคลอดและการจัดสถานเลี้ยงดูเด็กอาจมีผลให้นายจ้างลังเลใจที่จะรับสตรีเข้าทำงาน

มโนชญ์ แสงแก้ว (2544) ศึกษาสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของแรงงานหญิงในสถานประกอบการขนาดเล็กจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการคุ้มครองสภาพการจ้างแรงงานหญิง รวมทั้งศึกษาสภาพการจ้างแรงงานหญิงในสถานประกอบการขนาดเล็กของจังหวัดราชบุรี และเพื่อเสนอแนะแนวทางการกำหนดนโยบายและการบริหารแรงงานหญิง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นแรงงานหญิงในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน แต่ไม่เกิน 99 คน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดราชบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 219 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานหญิงมีสภาพการจ้าง ร้อยละ 95.4 มีเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาทำงานปกติเฉลี่ย 8.1 ชั่วโมงต่อวัน 47.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 89.5 ทำงานไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ มีวันทำงานเฉลี่ย 5.9 วันต่อสัปดาห์ แรงงานหญิงที่ทำงาน

ล่วงเวลาร้อยละ 20.8 ทำงานล่วงเวลาทุกวัน และร้อยละ 3.2 ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด รวมกันเกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แรงงานหญิงส่วนใหญ่ร้อยละ 98.20 ได้สิทธิการลาป่วยโดยร้อยละ 62.8 มีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริง ร้อยละ 70.7 ได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย แรงงานหญิงร้อยละ 71.7 มีสิทธิลาทำหมัน โดยร้อยละ 51.0 ได้รับค่าจ้างระหว่างลา มีแรงงานหญิงร้อยละ 4.6 ทำงานที่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แรงงานหญิงส่วนใหญ่ร้อยละ 92.2 ได้รับค่าจ้างเท่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นไปมีร้อยละ 7.8 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีแรงงานหญิงร้อยละ 15.1 ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด แรงงานหญิงส่วนใหญ่ร้อยละ 74.9 นายจ้างจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้ ร้อยละ 64.4 ได้รับการอบรมความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านการคุ้มครองความเป็นมารดาปรากฏว่าแรงงานหญิงส่วนใหญ่ร้อยละ 90.4 มีสิทธิลาคลอด โดยร้อยละ 75.2 มีสิทธิลาคลอดครบครันหนึ่ง 90 วัน แต่ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.8 มีความเห็นว่าจะใช้สิทธิลาคลอดไม่เกิน 60 วัน แรงงานหญิงที่มีสิทธิลาคลอดร้อยละ 84.9 ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด 45 วันขึ้นไป มีร้อยละ 5.6 ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด มีแรงงานหญิงทำงานในลักษณะไม่ถูกต้องขณะตั้งครรภ์ และพบว่าไม่มีแรงงานหญิงถูกออกจากงานเพราะเห็นมีครรภ์

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปรากฏว่า แรงงานหญิงได้รับการปฏิบัติถูกต้องมากที่สุดในเรื่องลักษณะการทำงาน รองลงมาเรื่องค่าจ้าง ลำดับต่อมาเรื่องการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด แรงงานหญิงได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องสูงสุดเรื่องวันทำงานและวันหยุด รองลงมาเรื่องการลา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการกับสภาพการจ้างปรากฏว่าประเภทกิจการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสภาพการจ้างทุกเรื่อง ขนาดสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับสภาพการจ้างเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องลักษณะการทำงาน การมีสภาพแรงงานในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสภาพการจ้าง ระยะเวลาประกอบกิจการของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสภาพการจ้างเฉพาะบางประเด็น ปรากฏด้วยว่าแรงงานหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทอื่นมีสัดส่วนได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สูงสุด แรงงานหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดที่มีลูกจ้าง 10-49 คน ได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงกว่าแรงงานหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดที่มีลูกจ้าง 50-99 คน แรงงานหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการต่ำกว่า 3 ปี ได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด

ยุทธศาสตร์ จ้างรับพันธุ์ และคณะ (2544) ศึกษาการจ้างแรงงานสตรีนอกระบบในภาคอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการจ้างงานที่แรงงานสตรีรับงานไปทำที่บ้าน ศึกษาสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานและผลกระทบที่มีต่อสตรี และเพื่อเปรียบเทียบผลดีผลเสียของการที่แรงงานสตรีได้ดำเนินการรับช่วงงานผลิต วิธีการศึกษาใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ แบ่งตามประเภทของการรับงานไปทำที่บ้านที่มีอยู่ในเมืองหลักของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดขอนแก่น อุดรธานี และนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบการรับช่วงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทที่โรงงานไม่ได้ตั้งในหมู่บ้าน ประเภทที่โรงงานตั้งในหมู่บ้าน และเป็นงานที่เกิดจากการพัฒนาและขยายธุรกิจชุมชน ประเภทที่โรงงานไม่ได้ตั้งอยู่ในชุมชนมีกระบวนการติดต่อนำงานมาสู่ชุมชน 3 ลักษณะ คือ 1) ผู้จ้างเข้ามาติดต่อกับหัวหน้าสายในชุมชน เช่น กรณีการประกอบดอกไม้ประดิษฐ์ การทำรองเท้า
2. กลุ่มแม่บ้านออกไปหางานเข้ามาทำ เช่น กลุ่มตัดเย็บชุดฟอร์ม โรงงาน
3. ชาวบ้านแต่ละคนออกไปหางานเองแล้วเข้ามาชักชวนคนในชุมชนให้ทำ เช่น กลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปประเภทที่โรงงานเข้าไปตั้งในหมู่บ้าน เช่น กรณีทำโคมไฟญี่ปุ่น การติดต่อกว่าจ้างจะดำเนินการโดยตรงระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างโดยไม่ผ่านคนกลางหรือหัวหน้าสาย เช่น กรณีทำโคมไฟญี่ปุ่น

ประเภทงานที่เกิดจากการพัฒนาและขยายธุรกิจภายในชุมชน กรณีการทำผ้าไหม ยัดนุ่นที่นอน ผู้ประกอบการเป็นคนในชุมชนเคยรับจ้างทำงานประเภทนี้มาก่อน เมื่อมีทุนก็จะตั้งโรงงานเองและจ้างชาวบ้านในชุมชนทำ

1. สภาพการจ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้ค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น ดังนั้นรายได้ที่ได้รับจะมากขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ 1) ความขยันอดทน 2) ปริมาณที่เข้ามาอย่างสม่ำเสมอ 3) เป้าหมายของผู้รับงานว่าทำเพียงเพื่อไม่ต้องอยู่ว่างหรือทำเป็นอาชีพ 4) ความยากง่ายของงาน 5) คุณภาพของงาน และ 6) สุขภาพ

2. สภาพการทำงาน โดยทั่วไปผู้รับงานส่วนใหญ่จะไม่ค่อยตระหนักในด้านของสุขภาพหรืออันตรายที่เกิดจากการทำงานนัก จะรักษาตามอาการที่เกิดโดยไม่มี การป้องกันล่วงหน้า สถานที่ทำงานส่วนใหญ่จะใช้ได้ถนนหรือบริเวณบ้านที่เป็นที่โล่งอากาศถ่ายเทสะดวก สำหรับวันหยุดไม่ได้กำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับผู้รับงานกำหนดเอง

3. ข้อมูลอื่น ๆ ผู้รับงานเป็นผู้หญิงอายุที่มีตั้งแต่ 16 ถึง 77 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีรายได้ตั้งแต่ 200 บาท ถึง 10,000 บาทต่อเดือน ใช้เวลาในการทำงาน 15 วัน ถึง 28 วัน ต่อเดือน โดยทำงานจาก 5 ชั่วโมง ถึง 16 ชั่วโมง ต่อวัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Klasen (1999) ได้ศึกษาว่าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงจะเป็นสาเหตุทำให้อัตราการเจริญเติบโตและการพัฒนาประเทศลดลงหรือไม่ โดยการทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากประเทศต่างๆ ด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงด้านการศึกษา และการจ้างงาน จะทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาลดลง ความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษามีผลกระทบโดยตรงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยทำให้คุณภาพของมนุษย์โดยเฉลี่ยด้อยลง และส่งผลกระทบต่อ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการลงทุนลดลง อัตราการเกิดและอัตราการตายของเด็กสูงและ ส่งผลกระทบต่อไปถึงความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา

Sen (1989) และ Klasen (1994) พบว่า ประเทศที่กำลังพัฒนาจำนวนมากมีช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การได้รับการศึกษา การได้รับการจ้างงาน และสุขภาพ ดังนั้นในกลุ่มประเทศแถบเอเชียใต้และประเทศจีนมีอัตราการตายของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังพบว่ามีความไม่เท่าเทียมในด้านการศึกษาอย่างมากในกลุ่มประเทศเอเชียใต้ และ Sub-Saharan Africa และประเทศที่กำลังพัฒนามีช่องว่างความไม่เท่าเทียมด้านการได้รับการจ้างงานอยู่ในระดับสูง

โดย sen ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์ผลกระทบของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงสามารถแบ่งประเด็นการวิเคราะห์ได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาที่แท้จริง (Intrinsically Problematic) และผลกระทบต่อเนื่อง (Instrumental Effect) หากพิจารณาว่าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงสามารถดูได้จากความกินดีอยู่ดีของประชาชนโดยรวม ซึ่งพิจารณาได้จากความมีอายุยืนยาวและการได้รับการศึกษาของประชากรเป็นสำคัญ (Sen, 1999) ถือเป็นปัญหาที่แท้จริงที่จะต้องทำการวิเคราะห์ ส่วนผลกระทบต่อเนื่องของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง (Instrumental Effect) ได้แก่ ความไม่เท่าเทียมกันด้านการศึกษา และการใช้ทรัพยากร จะมีผลกระทบต่ออัตราการตายของเด็ก การเพิ่มประชากรและการได้รับการศึกษาของลูกหลาน และส่งผลทำให้อัตราการเจริญเติบโตของประเทศลดลงซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังความกินดีอยู่ดีของประชาชนตามมา (Dr. Ze and Sen, 1989; UNDP; Bruno, Squire and Ravallion, 1996; Pritchett and Summers, 1996)

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งรูปแบบการศึกษาผลกระทบของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. การศึกษาของ Roemer (1986), Lucas (1988) และ Barro and Sala-i-Martin (1995) ซึ่งเป็นการศึกษาถึงรูปแบบการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่ถูกจำกัดด้วยผลตอบแทนลดน้อยถอยลงจากการลงทุนเพิ่ม (Diminishing returns to capital)

2. การศึกษาของ Solow (1956) เป็นการศึกษาถึงรูปแบบการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยใช้รูปแบบการผลิตแบบนีโอคลาสสิก (neo-classical production function) ซึ่งขัดแย้งกับกลุ่มแรก รูปแบบการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบนีโอคลาสสิกนี้จะถูกจำกัดด้วยผลตอบแทนลดน้อยถอยลงจากการลงทุนเพิ่ม และขึ้นกับพฤติกรรมการออมและอัตราการเพิ่มของประชากรด้วย ซึ่งพบว่ารายได้ต่อหัวของประเทศจะขึ้นอยู่กับอัตราการออมและอัตราการเพิ่มประชากร การศึกษาถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงได้พัฒนาการวิเคราะห์ขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศต่างๆ ในแต่ละช่วงเวลา (Cross-section and panel analysis) และการศึกษาการเจริญเติบโตในระยะยาว (Barro, 1991; Mankew, Romer and weil, 1992; Barro and Sara-I-Martin, 1995 ; ADB, 1997) รูปแบบการศึกษาได้มีการให้ความสำคัญกับการออม อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากร ทรัพยากรมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อการผลิต ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้จะส่งผลกระทบต่อระดับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และอัตราการเจริญเติบโตของประเทศในระยะยาว และจากการศึกษาของ Barro (1991), ADB (1997), Easterly and Levine (1997), Collier and Gunning (1998), Sachs and Warner (1995) และ Bloom and Williamson (1998) ยังได้พิจารณาถึงระดับการทุจริต ความไม่มั่นคงทางการเมือง ความแตกต่างทางด้านภาษา ลักษณะภูมิประเทศที่ไม่มีทางออก (Landlocked) การเปิดกว้างทางการค้า คุณภาพการให้บริการสาธารณะ สถาบันที่ออกกฎระเบียบภายในประเทศ ความต้องการพึ่งพาประเทศอื่น (Dependency) และอัตราการลงทุนซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยแต่มีนักวิชาการบางท่านไม่รวมอัตราการลงทุนเป็นปัจจัยหลักเพราะเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ซ่อนอยู่ในปัจจัยตัวอื่นแล้ว

Barro และ Lee (1994) และ Barro และ Sara-I-Martin, 1995 ได้ศึกษาถึงผลของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงจำนวนปีที่เพศชายและเพศหญิงได้เข้าศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งพบว่าหากเพศหญิงมีเวลาในการศึกษามากจะทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงตามไปด้วย อย่างไรก็ตามเนื่องจากระดับการได้รับการศึกษาของเพศชายและเพศหญิงมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันมาก (Multicollinearity) จึงเป็นการยากที่ศึกษาผลกระทบของระดับการศึกษาของเพศหญิงและเพศชายออกจากกันได้

Hill และ King (1995) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของความไม่เท่าเทียมกันด้านการศึกษาที่มีผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) ซึ่งพบว่าถ้าอัตราส่วนการเข้าศึกษาของเพศหญิงต่อเพศชายมีค่าต่ำ จะมีผลทำให้รายได้ต่อประชาชนต่ำด้วย

Dolla และ Gatti (1999) ศึกษาของผลความไม่เท่าเทียมกันด้านการศึกษาต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยศึกษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นช่วงๆ ช่วงละ 5 ปี ซึ่งผลการศึกษาคัดแย้งกับผลการศึกษาของ Barro โดย Dolla และ Gatti พบว่าหญิงที่ได้รับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น จะทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นด้วย และในทางกลับกัน การศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ลดลงจะให้ผลในทางตรงกันข้าม แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งสองวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพร้อมกัน พบว่าไม่มีนัยสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่พบว่าประเทศที่เพศหญิงมีการศึกษาต่ำอยู่แล้ว การพัฒนาระดับการศึกษาของหญิงที่เพิ่มขึ้น มิได้กระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจเติบโตขึ้น ในขณะที่ประเทศที่เพศหญิงมีการศึกษาในระดับสูงอยู่แล้ว การพัฒนาระดับการศึกษาเพศหญิงเพิ่มขึ้น จะทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตที่สูงขึ้นอย่างมาก อย่างไรก็ตามได้มีการสรุปว่าเนื่องมาจากผลของความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันของการได้รับการศึกษาของเพศหญิงและเพศชาย (Multicollinearity)

Summer (1994) ได้ทำการศึกษากฎเกณฑ์ของประเทศอัฟริกา พบว่ามารดาที่ได้รับการศึกษามากกว่า 7 ปี โดยเฉลี่ยจะมีบุตรน้อยกว่ามารดาที่ไม่ได้รับการศึกษาถึง 2 คน และพบว่ายี่งช่องว่างความไม่เท่าเทียมกันของเพศชายและเพศหญิงในการเข้ารับการศึกษาน้อยเท่าใด จะทำให้อัตราการเกิดต่ำลงเท่านั้น เช่นเดียวกับการค้นพบของ Murthi (1995) ซึ่งพบว่าความไม่เท่าเทียมกันด้านการศึกษาลดลง จะทำให้อัตราการตายของเด็กลดลงด้วย อย่างไรก็ตามผลของการศึกษาในเพศหญิงที่มีต่ออัตราการเกิด อาจถือเป็นผลทางอ้อมของความไม่เท่าเทียมกันด้านการศึกษาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้นหากการวิเคราะห์แบบถดถอยซึ่งรวมตัวแปรทางด้านอัตราการเกิดไว้ด้วยแล้ว อาจทำให้การวิเคราะห์ถึงผลกระทบของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีโอกาสในการได้รับการศึกษาค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

Blau, Ferber และ Winker (1998) พบว่าหากมีการลดการเลือกการจ้างงานตามอาชีพ และการใช้นโยบายการได้รับค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกันจะทำให้รายได้ของแรงงานหญิงเพิ่มสูงขึ้น

Anker (1998) พบว่าแรงงานชายก็ได้รับการกีดกันการจ้างงานในบางอาชีพด้วยเช่นกัน อาทิ งานพยาบาล ดูแลเด็ก และงานเลขานุการ ดังนั้นนโยบายการได้รับค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกัน จะช่วยให้แรงงานชายมีโอกาสนในการได้รับการจ้างงานในอาชีพดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นด้วย

Blau และ Kahn (1995) พบว่า นโยบายที่กำหนดให้มีการให้บริการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกันจะมีผลต่อช่องว่างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมากกว่า นโยบายการได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน และการบัญญัติกฎหมายในการเพิ่มค่าจ้างให้แรงงานหญิงในบางประเภทที่มีการจ้างแรงงานหญิงโดยส่วนใหญ่ จะทำให้ช่องว่างความไม่เท่าเทียมด้านรายได้ระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงลดลงเร็วกว่านโยบายในการให้โอกาสในการได้รับการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน

Landes (1980) พบว่าในประเทศอเมริกาซึ่งมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดของแรงงานหญิง มีผลทำให้จำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงลดลง และมีการจ้างแรงงานหญิงในโรงงานลดลง

Goldin (1988) ซึ่งระบุจำนวนชั่วโมง และลักษณะการทำงานในชั่วโมงนั้นๆ ด้วย พบว่าการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดของเพศหญิงไม่ทำให้การจ้างแรงงานหญิงในโรงงานเปลี่ยนแปลง แต่ทำให้มีการจ้างแรงงานหญิงด้านการค้าขายเพิ่มขึ้นด้วย และการกำหนดจำนวนวันในการทำงานของแรงงานหญิงจะกระตุ้นให้แรงงานหญิงที่มีหน้าที่ในการดูแลครอบครัวเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นและมากกว่าแรงงานชายซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิงมีแนวโน้มในการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่าแรงงานชายและผลการศึกษายังพบว่าการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติลง แรงงานจะเจรจาต่อรองค่าแรงต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น เพื่อให้รายได้รวมของตนเท่าเดิม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออัตราการจ้างงานแรงงานสาขาอาชีพอื่นร้อยละ 2-4 แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน

Ruhm (1998) Klerman และ Leibowitz (1997) พบว่า สวัสดิการด้านการลาคลอดจะส่งผลกระทบต่อชั่วโมงในการทำงานของแรงงานหญิงทั้งในช่วงก่อนและหลังจากการลาคลอด โดยแรงงานหญิงทำงานมากขึ้นช่วงก่อนลาคลอด เพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์การลาคลอด หรือเพื่อต้องการให้ได้รับเงินสวัสดิการสูงขึ้น เนื่องจากเงินชดเชยที่ได้ช่วงลาคลอดมักคิดมาจากฐานรายได้ช่วงก่อนลาคลอด ในทางกลับกันหลังจากการลาคลอด แรงงานหญิงที่กลับเข้ามาทำงานอาจทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่น้อยลง เนื่องจากจะต้องใช้เวลาในการบุตร

Waldfoegel (1998) แย้งว่าการให้สิทธิและผลประโยชน์ต่อแรงงานหญิงในการลาคลอด จะทำให้แรงงานหญิงจะยังคงทำงานในตลาดแรงงานและกลับมาทำงานกับนายจ้างเดิมหลังจากลาคลอดแล้ว และข้อกำหนดให้มีการลาคลอดนี้จะทำให้ผลผลิตภาพในการทำงานของแรงงานหญิงเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้รายได้ของนายจ้างเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลผลิตภาพของแรงงานหญิงที่เพิ่มขึ้นสามารถชดเชยกับค่าสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้กับแรงงานหญิงในช่วงการลาคลอดได้ อย่างไรก็ตามจาก

การศึกษาของ Ruhm (1998) เห็นว่าการลาคลอดของแรงงานหญิงทำให้แรงงานหญิงขาดช่วง ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญงานซึ่งอาจทำให้ได้รับค่าจ้างลดลง

การศึกษาถึงผลกระทบของสวัสดิการการลาคลอดและดูแลบุตร (Maternity and parental leave) ที่มีผลต่อตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง แต่ยังมี การศึกษาระณีของประเทศกำลังพัฒนาบ้างเพียงเล็กน้อย ซึ่งผลการศึกษาโดยทั่วไปพบว่า สวัสดิการดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการจ้างงาน แม้ว่าจะมีผลกระทบอย่างไม่มีนัยสำคัญก็ตาม แต่ ผลกระทบต่อค่าจ้างนั้นยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่ามีผลกระทบหรือไม่ อย่างไรก็ตามพบว่า สวัสดิการด้านการลาคลอดให้กับพนักงานโดยสมัครใจ มิได้เป็นกฎหมายบังคับจะมีผลทำให้ ค่าจ้างของแรงงานหญิงสูงขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ Waldfogel (1997) พบว่าแรงงานหญิงที่อายุน้อยที่ได้รับสวัสดิการด้านการลาคลอด และสามารถกลับเข้าทำงานหลังคลอดบุตรได้จะได้รับ ค่าจ้างสูงกว่าแรงงานหญิงที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านนี้ ที่ค่าจ้างสูงกว่านี้เนื่องมาจากประสบการณ์ การทำงาน ความรู้ด้านการทำงานในกิจการที่ได้รับสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ Shapiro and Mott (1994) ซึ่งพบว่าแรงงานหญิงอายุน้อยในประเทศอเมริกาซึ่งกลับ ทำงานหลังให้กำเนิดบุตรภายใน 6 เดือน จะได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกลับเข้าทำงาน กลับนายจ้างเดิมหรือนายจ้างใหม่ก็ตาม โดยเหตุผลเบื้องต้นมาจากประสบการณ์ทำงานนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างแรงงานหญิงที่สูงขึ้น อาจเป็นการเลือกให้ค่าจ้างเฉพาะแรงงานที่มีผลิตภาพ มีความมั่นคงต่อบริษัท และสามารถตรงตามที่นายจ้างต้องการด้วย การให้สวัสดิการด้านการ ลาคลอดบุตรตามข้อกำหนดของกฎหมาย จะทำให้ค่าจ้างของแรงงานหญิงลดลงขึ้นกับต้นทุนของ นายจ้างที่เพิ่มขึ้น ระยะเวลาที่คลอด หรือเงินช่วยเหลือจากภาครัฐ โดยมีการศึกษาของนักวิชาการ ต่างๆ ดังนี้

จากการศึกษาของ Gruber (1994) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการใช้กฎหมายสวัสดิการ แรงงานด้านการลาคลอด ซึ่งระบุให้นายจ้างต้องให้สวัสดิการการประกันสุขภาพในช่วงการลา คลอดแก่แรงงานหญิง พบว่าค่าจ้างของแรงงานหญิงลดลงถึงร้อยละ 5 โดยจำนวนแรงงานใน ตลาดแรงงานไม่เปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาของ Waldfogel (1999) พบว่า กฎหมายครอบครัวและการรักษาพยาบาลปี 1993 (The 1993 Family and Medical Leave Act) ของประเทศอเมริกา มีผลต่อการจ้างงานและ ค่าจ้างของแรงงานหญิงเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากค่าใช้จ่ายสวัสดิการของนายจ้างมีค่าใช้จ่าย น้อย และการให้ช่วงลาคลอดสั้น โดยไม่มีการจ่ายเงินชดเชย

จากการศึกษาของ Ruhm (1998) ในประเทศแถบยุโรป 9 ประเทศซึ่งมีกฎหมายในการลา คลอดเป็นระยะเวลาที่ยาวกว่าและให้เงินช่วยเหลือการลาคลอดทั้งหมด แรงงานหญิงจะได้รับ

ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายกำหนดอนุญาตให้ลาคลอดได้เป็นระยะเวลานานถึง 9 เดือน ซึ่งพบว่าจะทำให้ค่าจ้างของแรงงานหญิงลดลงประมาณร้อยละ 3 และทำให้มีแรงงานหญิงเข้าทำงานในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 4 ในขณะที่การลาคลอดระยะสั้นกว่า คือ 3 เดือน จะไม่ส่งผลกระทบต่อระดับการจ้างงาน โดยค่าจ้างแรงงานหญิงลดลงเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากนายจ้างมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเนื่องจากสวัสดิการดังกล่าวสั้นกว่าและภาครัฐของประเทศในแถบยุโรปส่วนใหญ่ได้มีการให้เงินช่วยเหลือในส่วนนี้อยู่แล้ว

จากการศึกษาของ Gindlinng และ Crummett (1997) ในประเทศ Costa Rican ซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาที่แรงงานหญิงได้รับเงินช่วยเหลือในการลาคลอดเต็มจำนวน โดยรัฐบาลรับภาระเงินช่วยเหลือครึ่งหนึ่ง พบว่า ข้อกำหนดที่อนุญาตให้สามารถลาคลอดได้นานขึ้น มีผลต่อการจ้างงานและค่าจ้างของแรงงานหญิงน้อย แต่เมื่อมีการบังคับข้อกำหนดนั้น โดยใช้กฎหมายและมีการกำหนดบทปรับนายจ้าง ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานหญิงลดลงอย่างเห็นได้ชัดแต่ลักษณะการจ้างงานยังคงไม่เปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาของ Bernasek and Gallaway (1997) ซึ่งศึกษาตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย พบว่า แม้ว่ามีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องให้สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพบุตรต่อแรงงานหญิง แต่มีแรงงานหญิงซึ่งทำงานในระบบเพียงครึ่งหนึ่งที่ใช้สวัสดิการนี้ซึ่งอาจแสดงถึงการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง หรืออาจเป็นเพราะแรงงานหญิงไม่ตระหนักถึงการใช้สิทธิในการลาคลอด อันเป็นกรณีคล้ายคลึงกับที่พบในประเทศบังคลาเทศ ซึ่งทำการศึกษาโดย World Bank (1995) โดยแรงงานหญิงในโรงงานเสื้อผ้าไม่รู้ถึงสวัสดิการที่ตนพึงได้รับ

การให้สวัสดิการการลาคลอด นอกจากจะมีผลโดยตรงต่อตลาดแรงงานแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของเด็กที่ดิ้นด้วย โดยทารกจะได้รับน้ำนมมารดาระยะเวลาานขึ้น มารดามีเวลาในการดูแลบุตรได้มากขึ้น และมีการพึ่งพาศูนย์ดูแลเด็กลดลงนอกจากนี้การศึกษาของ Ruhm (1998) พบว่าระยะเวลาการลาคลอดที่มีระยะเวลานานจะทำให้อัตราการตายของเด็กแรกเกิดลดลง