

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสตรีได้มีบทบาทต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น บทบาทสำคัญที่ควรได้รับการสนใจ คือ บทบาททางเศรษฐกิจ เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สตรีได้มีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น สตรีจึงต้องออกไปทำงาน นอกบ้านมากขึ้น โดยพิจารณาจากกระทรวงแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2543 ปรากฏว่าจำนวนสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ 353,513 แห่ง มีจำนวน ลูกจ้างทั้งหมด 8,051,036 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานหญิง 3,829,513 คน หรือประมาณร้อยละ 48 ของลูกจ้างทั้งหมด จากการศึกษาที่สตรีจำนวนมากต้องออกมาทำงานนอกบ้านนั้น ไม่ได้หมายความว่า บทบาทหรือสถานภาพของผู้หญิงจะเสมอภาคกับผู้ชายแล้ว แต่ในการออกมาทำงานนอกบ้านของสตรี ยังคงเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่าง ๆ อยู่อีกหลายด้านอาทิเช่น ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน การขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอบรม ปัญหาสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งเราสามารถพิจารณาได้จากข้อมูลในตารางข้างล่างที่ได้แสดงถึงความแตกต่างของการจ้างงานของแรงงานหญิงและแรงงานชาย ไม่ว่าจะเป็นสัดส่วนของการจ้างงานของหญิงชาย โดยมีการจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการและตำแหน่ง รวมไปถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 1.1

สัดส่วนของลูกจ้างจำแนกตามระดับเงินเดือน/ค่าจ้าง และเพศ

ระดับเงินเดือน/ค่าจ้าง (บาท)	ชาย	หญิง	รวม
ต่ำกว่า 1,560	1.7	3.4	2.4
1,560-3,500	25.5	34.2	29.4
3,501-6,500	42.6	36.2	39.8
6,501 ขึ้นไป	28.6	24.6	26.9
ไม่ทราบ	1.6	1.5	1.6

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ระดับเงินเดือน/ค่าจ้าง (บาท)	ชาย	หญิง	รวม
ยอดรวม	100.00	100.00	100.00

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรรอบที่ 3, สิงหาคม 2543.

จากตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลสัดส่วนของลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชาย จำแนกตามระดับค่าจ้าง และเงินเดือน สตรีมีแนวโน้มจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานต่ำกว่าชาย เห็นได้จากร้อยละ 37.6 ของสตรีค่าตอบแทนไม่ถึง 3,500 บาท เทียบกับร้อยละ 27.2 ของชาย

ตารางที่ 1.2

สัดส่วนของลูกจ้างเอกชนหญิงชายจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการและตำแหน่งงาน

ขนาดของสถานประกอบการจำนวนพนักงาน	รวมทุกตำแหน่ง		ระดับตำแหน่ง							
			ผู้อำนวยการฝ่าย		ผู้จัดการแผนก		หัวหน้างานระดับต้น		เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
ยอดรวม	44.4	55.6	22.8	77.2	33.3	66.7	39.0	61.0	54.4	45.6
100-200 คน	44.1	55.9	23.8	76.2	33.1	66.9	38.1	61.9	53.9	46.1
300-499 คน	43.2	56.8	24.3	75.7	33.2	66.8	37.9	62.1	52.2	47.8
500-999 คน	44.4	55.6	18.4	81.6	32.8	67.2	37.6	62.4	56.2	43.8
1,000 คนขึ้นไป	46.8	53.2	23.5	76.5	34.7	65.3	44.2	55.8	56.7	43.3

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, รายงานการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน, 2541.

จากตารางที่ 1.2 เราสามารถเห็นได้ว่าในระดับผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการแผนก หัวหน้าระดับต้น จะมีผู้ชายมากกว่าผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด ส่วนผู้หญิงก็จะอยู่ในตำแหน่งงานชั้นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ส่วนในเรื่องของการเปรียบเทียบจำนวนแรงงานหญิงชายที่รับบรรจุงาน เราสามารถมองเห็นความแตกต่างของความต้องการของนายจ้างที่มีต่อแรงงานหญิงและแรงงานชาย จากตารางข้างล่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.3

จำนวนแรงงานหญิงชายที่บรรจุงาน

พ.ศ.	ผู้สมัครงานใหม่			ตำแหน่งงานว่าง			บรรจุงาน			
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง
2540	174.841	85.850	88.991	571.678	175.708	216.910	179.060	117.012	61.751	55.261
2541 (ม.ค.-ก.ค.)	167.779	83.625	84.154	305.962	103.174	91.806	110.982	86.138	46.667	39.471

ที่มา: กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานฯ, รายงานข้อมูลสถิติ

จัดหางานในประเทศตั้งแต่ มกราคม-ธันวาคมปี 2540 และ มกราคม-กรกฎาคม ปี 2541

จากตารางข้างต้น มีผู้หญิงสมัครงานใหม่มากกว่าผู้ชายทั้ง 2 ปี ตำแหน่งงานว่างที่ระบุรับเพศหญิงในปี 2540 มีจำนวนมากกว่าชาย 41.202 ตำแหน่ง แต่ผู้หญิงกลับได้รับบรรจุงานน้อยกว่าชาย 6.490 ตำแหน่ง

ปี 2541 ตั้งแต่ มกราคมถึงกรกฎาคม มีผู้หญิงมาสมัครงานใหม่มากกว่าชาย มีตำแหน่งงานว่างที่ระบุรับเพศชายมากกว่าหญิงจำนวน 11,368 ตำแหน่ง ผู้หญิงได้รับบรรจุงานน้อยกว่าผู้ชาย 7.196 ตำแหน่ง ซึ่งอัตราเพิ่มมากกว่าปี 2540

จากตารางข้างต้นทั้งสามตาราง เราสามารถมองเห็นถึงสถานภาพของแรงงานหญิงเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชายในตลาดแรงงานได้ว่า แรงงานหญิงมีสถานภาพด้อยกว่าแรงงานชายเกือบจะทุกด้านทำให้เกิดความสงสัยกันว่า นายจ้างใช้หลักเกณฑ์หรือมองปัจจัยอะไรในการตัดสินใจที่จะจ้างงานในแต่ละตำแหน่งงาน ทำไมสถานภาพของแรงงานชายถึงได้ดีกว่าแรงงานหญิงทั้งที่บางครั้งแรงงานหญิงเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานได้เทียบเท่าหรือมากกว่าแรงงานชาย

ถึงแม้ว่ามีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พยายามช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไข ปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศและการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม โดยเริ่มจากการที่ประเทศไทยได้ ลงนามในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบในวันที่ 8 กันยายน 2528 เป็นต้นมา ปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดงานนั้นได้ลดน้อยลงแต่ก็ไม่ได้ขจัดให้หมดไป ยังสามารถ พบเห็นการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานได้โดยทั่วไป โดยเฉพาะในสถานประกอบการเอกชนซึ่งยัง พบเห็นการเลือกปฏิบัติอยู่มาก เริ่มตั้งแต่การรับสมัครเลือกพนักงานเข้าบริษัท การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าจ้างเงินเดือน ฯลฯ

แรงงานหญิงเป็นแรงงานที่พบว่าถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุด โดยแรงงานหญิงจะ ประสบปัญหาที่พอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การแบ่งแยกกีดกันทางเพศในการจ้างงาน เช่น ไม่รับสมัครผู้หญิงเข้าทำงาน ใน บางประเภทงานหรือตำแหน่งงาน
2. การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานหญิงกับชาย
3. การเลือกปฏิบัติทางเพศเพราะเหตุแห่งอายุและสถานภาพสมรส กล่าวคือ ผู้หญิง มักจะถูกนายจ้างบางส่วนปฏิเสธไม่รับเข้าทำงานเพราะมีอายุมากไปหรือเพราะแต่งงานแล้ว
4. โอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันในการฝึกอบรมและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เช่น นายจ้าง จำนวนไม่น้อยไม่อนุญาตหรือไม่ส่งเสริมลูกจ้างหญิงไปฝึกอบรมพัฒนาความรู้ฝีมือหรือการเลื่อน ตำแหน่งงานเพราะมองว่าผู้หญิงมีเรื่องมาก อีกไม่นานก็ต้องแต่งงาน เมื่อมีบุตรก็ต้องลางานมีเวลา ให้กับงานน้อยลง
5. การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุการณ์ตั้งครรภ์หรือใช้สิทธิลาคลอดนาน
6. การถูกคุกคาม ล่วงเกิน ลวนลามทางเพศ โดยคนงานชายหรือหัวหน้างานผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจให้คุณให้โทษในการทำงาน
7. ความไม่มั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย การส่งออก ตกต่ำ หรือนายจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรเทคโนโลยีการผลิต ลดต้นทุนการผลิต ลดการ จ้างงาน คนงานหญิงจำนวนมากจะถูกปลดออก โดยอาจไม่ได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง ไม่มี การแจ้งกล่าวล่วงหน้า และต้องมีผลกระทบต่อครอบครัวอย่างแน่นอน เพราะแรงงานหญิงมีภาระหลัก ต้องส่งเงินไปเลี้ยงดูพ่อแม่พี่น้องของตนเองหรือดูแลบุตร
8. แรงงานหญิงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบครอบครัวและงานบ้าน แม้ว่าแรงงานหญิง จะต้องทำงานนอกบ้านมากเพียงใดก็ตาม กล่าวคือ ต้องรับผิดชอบภาระงาน 2 ด้าน ทั้งงานราษฎร์ งานหลวง ทั้งงานผลิต และงานให้บริการสมาชิกในครัวเรือน

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานในช่วงต้นที่ได้กล่าวมาแล้ว พอที่จะมองเห็นรูปแบบการเลือกปฏิบัติที่มีต่อแรงงานหญิงในตลาดแรงงานบ้างแล้ว ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในภาคเอกชนการเลือกปฏิบัติที่มีต่อแรงงานหญิงนั้นยังปรากฏให้เห็นได้เด่นชัดมากกว่าในภาครัฐบริษัทบริหารการจัดการอาคารก็เป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการภาคเอกชน ที่สามารถมองเห็นการเลือกปฏิบัติที่มีต่อแรงงานหญิงเหมือน ๆ กับสถานประกอบการอื่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อต้องการศึกษาถึงโครงสร้างการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารการจัดการอาคารในด้าน
 - 1.1 รายได้ หรือ เงินเดือน
 - 1.2 ตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 1.3 โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 1.4 สวัสดิการที่ได้รับ เช่น วันหยุด ชุติณียiform ประกันสังคม ฯลฯ
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการจ้างงานของพนักงานหญิงชายและปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานเหล่านั้น คือ
 - 2.1 ปัจจัยที่มาจากผู้สมัครงานที่ประกอบด้วย
 - ภูมิหลัง เช่น ครอบครัว
 - ลักษณะในปัจจุบัน เช่น ระดับการศึกษา ความสามารถพิเศษ ฯลฯ
 - 2.2 ปัจจัยที่มาจากการทำงานหรือผู้ว่าจ้าง
3. เพื่อเสนอแนะนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมเพื่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้บรรลุผลสำเร็จ

คำถามการวิจัย

1. โครงสร้างการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารการจัดการอาคารเป็นอย่างไรบ้าง เมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 รายได้ หรือ เงินเดือน
 - 1.2 ตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 1.3 โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- 1.4 สวัสดิการที่ได้รับ เช่น วันหยุด ชดเชยนิฟอรัม ประกันสังคม ฯลฯ
2. ปัจจัยที่มาจากผู้สมัครงานที่ประกอบด้วย ภูมิหลัง เช่น ครอบครัว และ ลักษณะในปัจจุบัน เช่น ระดับการศึกษา ความสามารถพิเศษ ฯลฯ มีความสัมพันธ์อย่างไรกับการจ้างงานของพนักงานหญิงชาย
3. ปัจจัยที่มาจากผู้จ้างงานหรือผู้ว่าจ้าง เช่น การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างไรกับการจ้างงานของพนักงานหญิงชาย

ขอบเขตในการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีโดยมุ่งศึกษาที่บริษัทบริหารการอาคาร อาคาร แผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทและพนักงานที่ได้รับคัดเลือกให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยทำการศึกษาบริษัทบริหารการอาคารชั้นนำของเมืองไทยเป็นจำนวน 5 บริษัท

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทบริหารการอาคารอาคาร 5 บริษัท ซึ่งมีทั้งแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่รับพนักงานเข้าทำงาน และพนักงานที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นพนักงานของบริษัท โดยได้ทำการศึกษาทั้งพนักงานหญิงและพนักงานชายเพื่อทำการเปรียบเทียบ ภูมิหลัง บทบาท สถานภาพ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานของทั้ง 2 เพศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงโครงสร้างการจ้างงานและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคทางเพศและการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมของแรงงานหญิงชาย และสามารถเสนอแนะวิธีการแก้ไขเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือองค์กรนั้น ๆ ตระหนักถึงความเท่าเทียม ความเสมอภาคทางเพศ ในการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของค่าจ้างแรงงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการในการทำงาน ฯลฯ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. บริษัทบริหารการจัดการอาคาร หมายถึง บริษัทที่รับจ้างดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยหรือเป็นผู้ประสานงานให้กับผู้ที่อยู่อาศัยร่วมกันภายในอาคาร โดยบริษัทบริหารการจัดการอาคารมีหน้าที่สอดส่องดูแล และอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่อยู่อาศัยหรือหน่วยงานภายในอาคารและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น หรือถ้ามีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นก็ต้องเป็นหน่วยงานที่คอยประสานงานและแก้ไขปัญหา

2. การเลือกปฏิบัติ คือ การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศที่ปรากฏอยู่ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจนั้นี่มีหลายแง่มุม เช่น

- งานของสตรีได้รับการประเมินค่าต่ำกว่างานของผู้ชาย
- สตรีถูกจำกัดหรือห้ามขาดจากอาชีพบางอย่างถึงแม้ว่าความสามารถในการประกอบอาชีพเหล่านั้นทัดเทียมกับชาย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่สตรีกระจุกตัวอยู่แต่ในอาชีพเพียงไม่กี่ประเภทและถูกมอบหมายให้ทำแต่หน้าที่ซึ่งต่ำกว่าคุณสมบัติและความสามารถที่มีอยู่

3. ความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) คือ การที่หญิงชายได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกันทุกประการ ความเสมอภาคมีขึ้นเมื่อสิทธิ ความรับผิดชอบ โอกาส การปฏิบัติ และการให้คุณค่าต่อหญิงและชายโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้นถือกำเนิดขึ้นมาเป็นเพศหญิง หรือเพศชาย แต่ไม่ได้หมายความว่าหญิงและชายจำเป็นจะต้องเหมือนกันไปทุกอย่าง

4. ความเป็นธรรมทางเพศ (Gender Equity) คือ สถานะสิทธิที่เหมือนกันของหญิงชาย หมายถึง การที่หญิงชายสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาส สินค้า ทรัพยากร และผลตอบแทนที่มีคุณค่าอย่างเท่าเทียมกัน

5. บทบาทหญิงชาย (Gender Role) คือ กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งทางสังคมของผู้หญิงและผู้ชาย เป็นการช่วยในการพิจารณาการได้รับโอกาสและการเข้าถึงทรัพยากรของหญิงชายโดยขึ้นอยู่กับการคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม