

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันผู้หญิงไทยมีบทบาทต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2550, น. 1-2) ในเดือนพฤศจิกายน 2550 พบว่าประเทศไทยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 65.91 ล้านคน แยกเป็นชาย 32.34 ล้านคน เป็นหญิง 33.57 ล้านคน โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 37.57 ล้านคน ซึ่งเป็นชาย 20.15 ล้านคน เป็นหญิง 17.42 ล้านคน

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการทำงานของประชากรเดือนพฤศจิกายน 2550 พบว่าจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37.08 ล้านคน (ชาย 19.87 ล้านคน หญิง 17.21 ล้านคน) เป็นผู้ทำงานภาคเกษตรกรรม 15.20 ล้านคน หรือร้อยละ 41.0 ของผู้มีงานทำ (ชาย 8.45 ล้านคน และหญิง 6.75 ล้านคน) และทำงานนอกภาคเกษตรกรรมประมาณ 21.88 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.0 ของผู้มีงานทำซึ่งเป็นแรงงานชาย 11.42 ล้านคน และแรงงานหญิง 10.46 ล้านคน จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนั้นผู้หญิงและผู้ชายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทัดเทียมกัน แรงงานหญิงที่เข้าสู่การทำงานนอกภาคการเกษตรนั้นมีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานชาย แต่สัดส่วนในการเข้าสู่การผลิตแต่ละสาขามีความแตกต่างกัน และที่น่าสนใจคือมีแรงงานหญิงอยู่ในภาคการผลิตและภาคบริการมากกว่าแรงงานชาย คือ ในภาคการผลิตมีแรงงานหญิง 3.01 ล้านคน แรงงานชาย 2.75 ล้านคน ภาคบริการ (โรงแรมและภัตตาคาร) มีแรงงานที่เป็นหญิง 1.54 ล้านคน ขณะที่แรงงานชาย 0.88 ล้านคน (ดูตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1

จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม เดือนพฤศจิกายน 2550

อุตสาหกรรม	ชาย (ล้านคน)	หญิง (ล้านคน)	รวม (ล้านคน)
1. สาขาเกษตรกรรม	8.45	6.75	15.20
1) การเกษตร การล่าสัตว์ และการป่าไม้	8.05	6.65	14.70
2) การประมง	0.40	0.10	0.50
2. สาขานอกเกษตรกรรม	11.42	10.46	21.88
1) การผลิต	2.75	3.01	5.77
2) การก่อสร้าง	1.45	0.30	1.76
3) การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ฯ และของใช้ส่วนบุคคลและครัวเรือน	2.90	2.65	5.55
4) โรงแรมและภัตตาคาร	0.88	1.54	2.42
5) การขนส่ง คมนาคมและคลังสินค้า	0.83	0.16	0.99
6) กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจให้เช่าและธุรกิจอื่น ๆ	0.43	0.35	0.78
7) การบริหารราชการแผ่นดินรวมประกันสังคมภาคบังคับ	0.86	0.39	1.26
8) การศึกษา	0.41	0.59	1.00
9) อื่น ๆ *	0.89	1.46	2.35
ยอดรวม (ล้านคน)	19.87	17.21	37.08

หมายเหตุ : * หมายถึง รวมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา
การเป็นตัวกลางทางการเงินการบริการสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การบริการชุมชน สังคมและส่วนบุคคล ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคลองค์กรระหว่างประเทศและไม่ทราบ

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่จัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติชื่อบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2548 ที่อนุญาตให้ผู้หญิงใช้นามสกุลของตนเองได้ พระราชบัญญัติค่านำนามหญิง พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการขจัดความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งน่าจะส่งผลให้ในด้านบวกต่อการแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคมไทย

อย่างไรก็ตามยังคงพบว่าผู้หญิงไทย ยังประสบปัญหาในเรื่องของความไม่เท่าเทียมในหลายด้านด้วยกัน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นรวมทั้งการบริหารราชการ ที่ผู้หญิงยังมีส่วนร่วมในระดับที่น้อยมาก (ดูตารางที่ 1.2)

ตารางที่ 1.2

การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง จำแนกเพศ พ.ศ. 2548

ตำแหน่ง	หญิง	ชาย	รวม	% หญิง
<u>ระดับท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น</u>				
<u>จากการแต่งตั้ง</u>				
ผู้ว่าราชการจังหวัด	1	74	75	1.3
รองผู้ว่าราชการจังหวัด	7	160	167	4.2
ปลัดจังหวัด	1	74	75	1.3
นายอำเภอ	-	796	796	-
<u>การเลือกตั้งท้องถิ่น</u>				
สมาชิกสภาจังหวัด	216	2,034	2, 250	9.6
นายก อบจ.	9	66	75	12.0
สมาชิกสภาเทศบาล	1,759	12,087	13,846	12.7
นายกเทศมนตรี	76	1,068	1,144	6.6
นายก อบต.	301	6,335	6,636	4.5
กำนัน	175	7,088	7,263	2.4
ผู้ใหญ่บ้าน	2,025	59,319	61,344	3.3
<u>กรุงเทพมหานคร</u>				
สมาชิกสภากรุงเทพฯ (มี.ค.2548)	14	59	70	15.7
สมาชิกสภาเขต (มี.ค. 2548)	54	305	359	15.0
ผู้อำนวยการเขต กทม. (ปี 2547)	6	44	50	12.0
<u>การเลือกตั้งระดับชาติ</u>				
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (เลือกตั้ง 2548)	53	447	500	10.6
สมาชิกวุฒิสภา (เลือกตั้ง 2543)	21	179	200	10.5
คณะรัฐมนตรี (เลือกตั้ง 2548)	2	35	37	5.4

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในรอบ 20 ปี ที่ผ่านมายังคงมีผู้หญิงเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพียงประมาณ ร้อยละ 1 ร้อยละ 3 และร้อยละ 5 ตามลำดับเท่านั้น (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, ออนไลน์, 2550) ในภาคราชการนั้นแม้ผู้บริหารหญิงจะมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีจำนวนที่น้อยหากเทียบกับผู้บริหารที่เป็นชาย แสดงให้เห็นว่าโอกาสในการเป็นผู้บริหารระดับสูงของผู้หญิงยังมีไม่มากนัก (ดูตารางที่ 1.3)

ตารางที่ 1.3

จำนวนนักบริหารข้าราชการพลเรือนจำแนกตามระดับและเพศ

ปี (พ.ศ.)	ระดับ 9			ระดับ 10			ระดับ 11			ระดับ 9-11		
	หญิง	ชาย	หญิง (ร้อยละ)	หญิง	ชาย	หญิง (ร้อยละ)	หญิง	ชาย	หญิง (ร้อยละ)	หญิง	ชาย	หญิง (ร้อยละ)
2545	62	192	21.3	27	159	14.5	2	23	8.0	81	374	17.8
2546	61	183	25.0	38	173	18.0	3	29	9.4	102	385	20.9
2547	63	195	24.4	34	173	16.4	3	28	9.7	100	396	20.2
2548	62	205	22.3	45	165	21.4	4	27	12.9	111	367	21.9

ที่มา: กำลังคนภาครัฐ 2548 ข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ในโลกของการทำงานนั้นแม้ว่าผู้หญิงจะมีบทบาทและโอกาสมากขึ้นทั้งในด้านการศึกษาและอาชีพ แต่ก็ยังพบว่าแรงงานหญิงยังคงประสบปัญหาในการทำงานหลายประการ โดยปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาดังมาจากทัศนคติและค่านิยมทางเพศที่ก่อให้เกิดความความไม่เท่าเทียมในการจ้างแรงงาน นำไปสู่การแบ่งแยกบทบาทและการให้คุณค่าระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกัน ในลักษณะของการให้คุณค่าของเพศชายมากกว่าเพศหญิง ปัญหาดังกล่าว ได้แก่

1. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน จากรายงานการสำรวจค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างทั่วประเทศในปี 2546 พบว่าลูกจ้างหญิงยังคงได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าลูกจ้างชาย โดยอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานหญิงต่อแรงงานชายคิดเป็นร้อยละ 84 (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, ออนไลน์, 2550) และได้รับการจ้างงานในลักษณะลูกจ้างรายเดิมน้อยกว่าลูกจ้างชาย (สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ, 2545, น. 6-2) ซึ่งมีผลทำให้มีรายได้น้อยกว่าลูกจ้างชาย เนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด

2. ขาดโอกาสทางการศึกษาและฝึกอาชีพ ผู้หญิงที่ทำงานในภาคการผลิตมักจะไม่ได้รับรางวัลส่งเสริมในเรื่องการศึกษาฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพราะมีภาระทางครอบครัวมากทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมรับการอบรมในโครงการต่าง ๆ ได้ ประกอบกับกำหนดเวลาของการฝึกอบรมมักจะถูกจัดขึ้นโดยไม่ใส่ใจต่อความรับผิดชอบในครอบครัวของสตรีซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเข้าอบรมหรืออาจเสี่ยงต่อการขัดแย้งกับคนในครอบครัวได้ นอกจากนี้ การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดให้ยังคงจำกัดอยู่ในสาขาไม่กี่อย่างตามที่ทำต่อกันมานานแล้ว ซึ่งเป็นการตีกรอบทางเลือกอาชีพของสตรีให้แคบลง (ภาวดี ทองอุไทย, 2545, น. 2) ข้อมูลของจำนวนผู้สมัครเรียนหลักสูตรระยะสั้นของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในปี 2540 พบว่าวิชาที่มีผู้หญิงสมัครเรียนมากที่สุด คือ คหกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 77 เปรียบเทียบกับผู้ชายที่เลือกเรียนในหลักสูตรด้านอุตสาหกรรม ร้อยละ 67 อาจกล่าวได้ว่าการเลือกอบรมในสาขาวิชาดังกล่าวมีผลมาจากค่านิยมในเรื่องบทบาทเพศ และการจ้างงาน

3. การล่วงเกินทางเพศ ในการทำงานแรงงานหญิงส่วนหนึ่งจะประสบปัญหาการถูกล่วงเกินทางเพศจากนายจ้าง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งจากลูกค้าหรือผู้ใช้บริการด้วย เช่น กรณีพนักงานต้อนรับบนสายการบินถูกล่วงเกินทางเพศจากผู้โดยสาร เป็นต้น

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นแม้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ได้ตระหนักและดำเนินมาตรการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อการคุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหญิง ไม่ว่าจะเป็น

การออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหญิงเป็นกรณีพิเศษ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานหญิงมากขึ้น เช่น การกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายให้เท่าเทียมกันในการจ้างงาน ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศลูกจ้างหญิง เป็นต้น

การกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ในการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมในการจ้างแรงงาน ได้แก่

การตรวจการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ที่มีการใช้แรงงานหญิงเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าแรงลูกจ้างหญิงเท่าเทียมลูกจ้างชายในงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน

การปรับเปลี่ยนทัศนคตินายจ้างมิให้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิง ได้แก่ ชี้แจงให้นายจ้าง รับสมัครงานโดยไม่จำกัดเพศ คัดเลือกคนเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก และให้ลูกจ้างหญิงมีโอกาสดำเนินการฝึก อบรมด้านต่าง ๆ เท่าเทียมลูกจ้างชาย เป็นต้น

การส่งเสริมบทบาทผู้นำให้แก่ลูกจ้างหญิง การที่ลูกจ้างหญิงจะได้รับการปฏิบัติที่เป็น ธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ลูกจ้างหญิงจะต้องสามารถช่วยตัวเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกัน และกันได้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น การจัดตั้งที่ปรึกษาแรงงาน หญิงที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้ลูกจ้างหญิงได้รับความรู้ในการดูแล สิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำและ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

และการส่งเสริมให้ลูกจ้างหญิงได้รับการพัฒนาความรู้ ทั้งในการศึกษาสายสามัญ ทักษะฝีมือในการทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือ เช่น โครงการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงานเพื่อให้แรงงาน ทั้งหญิงและชายมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

แม้จะมีมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้วก็ตาม ข้อมูลการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานได้แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างหญิงก็ยังคงประสบปัญหาในเรื่องการถูกเลือก ปฏิบัติทางเพศ การไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการจ้างงาน และการล่วงเกินทางเพศอยู่ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549 น. 11) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแก้ไขปัญหาของลูกจ้าง หญิงในระยะแรกมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้หญิงเป็นพิเศษแยกออกมาต่างหาก และมุ่งดำเนินงานไป ที่กลุ่มลูกจ้างหญิงเป็นเป้าหมายเฉพาะการดำเนินการดังกล่าวแม้จะเป็นประโยชน์ แต่ก็ได้ทำให้ ปัญหาที่มืออยู่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง และไม่สามารถลดช่องว่างระหว่างลูกจ้างหญิงและชายได้ ในทางกลับกันการเน้นที่ผู้หญิงเป็นการเฉพาะอาจเป็นการขยายช่องว่างระหว่างเพศมากขึ้นไปอีก

ด้วยเหตุนี้ ในปัจจุบันแนวทางการพัฒนาความเสมอภาคหญิงชายได้ปรับเปลี่ยนมุม มองโดยมองว่าปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายเป็นเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจและ จะไม่สามารถแก้ไขได้สำเร็จ ถ้ามุ่งเน้นเป้าหมายเฉพาะผู้หญิงแต่เพียงด้านเดียว โดยต้องมุ่งเน้น เป้าหมายทั้งผู้หญิงและผู้ชาย รวมถึงประเด็นความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ระหว่างหญิงและชาย เช่น การแบ่งภาระงาน การเข้าถึงและการควบคุมทรัพยากร และความสามารถในการตัดสินใจ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นการเปลี่ยนมุมมองจากเดิมที่มองว่าผู้หญิงเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา มาเป็นการมองว่าทั้งหญิงและชายเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเสมอภาคทาง เพศ (ปริศนา พงษ์ทัตศิริกุล, 2545, น. 135)

การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming)¹ เป็นยุทธศาสตร์ที่ถูกเสนอโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งมีผลบังคับให้ประเทศสมาชิกต้องนำไปปฏิบัติในฐานะแผนแม่บทสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย โดยเชื่อว่าแนวทางดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาคือความไม่เท่าเทียมทางเพศ และจะทำให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งหมายถึงกระบวนการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน กฎหมาย นโยบาย หรือโครงการที่มีต่อผู้หญิงและผู้ชายในทุกประเด็น และทุกระดับโดยคำนึงถึงประสบการณ์และปัญหาของทั้งสองฝ่าย ในการออกแบบ การดำเนินการ รวมทั้งตรวจสอบและประเมินผลนโยบาย และโครงการในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อขจัดความไม่เสมอภาคทางเพศ แนวทางนี้เกิดขึ้นเพื่อเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องของแนวทางส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในอดีต ซึ่งไม่สามารถยกระดับสถานภาพของผู้หญิงได้เนื่องจากเน้นไปที่ตัวผู้หญิง (Carolyn Hannan, 2547). การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักของการพัฒนา เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายในการเข้าถึง การควบคุมทรัพยากร การตัดสินใจ และการได้รับประโยชน์ใด ๆ ทั้งนี้ ความเสมอภาคมิได้หมายความว่าผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน แต่ความแตกต่างนั้นจะต้องไม่สร้างผลกระทบในเชิงลบต่อวิถีชีวิตของผู้หญิงและผู้ชายและไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาให้ความสำคัญกับการบูรณาการบทบาทหญิงชายเข้ากับแผนงาน นโยบาย และโครงการต่าง ๆ ขององค์กรภาครัฐซึ่งเป็นเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานส่งผลต่อประชากรในทุกภาคส่วน ซึ่งประเทศไทยได้มีการดำเนินการดังกล่าวโดยให้หน่วยงานภาครัฐทุกกระทรวง กรม นำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายไปดำเนินการส่งเสริมให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้จะต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับ 10 เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และจัดตั้งศูนย์ประสานงานความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) และจัดทำแผนแม่บทในการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

¹ผู้ศึกษาได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.กรวิภา วิลาส (บุญเชื้อ) ในการให้ความหมายคำว่า “Gender Mainstreaming” ดร.กรวิภา วิลาส (บุญเชื้อ) เสนอให้ใช้คำว่า “การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา” ดังนั้นในการศึกษาเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คำว่า “การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา” จึงหมายถึงคำว่า “Gender Mainstreaming”

ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 และหนังสือเวียนสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยแต่งตั้งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้าราชการระดับ 10) เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) โดยมีหน่วยงานที่ดูแลคือกองการเจ้าหน้าที่ และได้จัดทำแผนแม่บทด้านส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2554 มีแนวทางในการดำเนินการทั้งในด้านการพัฒนาฐานข้อมูล พัฒนาข้าราชการและพัฒนากลไกในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้แรงงานหญิงชายได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

การนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนามาใช้ นอกจากจะช่วยแก้ไขอคติและค่านิยมทางเพศ ที่ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงานแล้ว ยังส่งผลให้การดำเนินการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากแรงงานเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ ดังนั้น ความสำเร็จในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้ความเสมอภาคหญิงชายเป็นกระแสหลักในสังคม

จากการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักของการพัฒนาปฏิบัติ ซึ่งความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินการดังกล่าว จะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงและชายทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพบว่า การดำเนินการดังกล่าวยังไม่ปรากฏผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากผู้ศึกษาและเจ้าหน้าที่หลายคนและผู้ศึกษาได้สอบถามในเบื้องต้นยังไม่ทราบถึงการดำเนินการในเรื่องนี้ จึงเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้ เพื่อจะได้หาแนวทางในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำถามการศึกษา

เพราะเหตุใดการดำเนินการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

สมมติฐานการศึกษา

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่มีการนำแนวคิดเรื่องการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มาใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายของกรม
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ขาดเจตคติ และทักษะที่เอื้อต่อการดำเนินการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อเสริมสร้างแนวทางในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีแนวทางในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจนำไปศึกษาเพิ่มเติมหรือไปปรับใช้ในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา