ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงเพศภาวะ: กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม (หญิงชาย) ณ ศูนย์พัฒนาอาชีพลาว-เกาหลี นครหลวงเวียงจันทน์

ผู้เขียน นางสาวมณีวรรณ กิจติราช

ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สตรีศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นงเยาว์ เนาวรัตน์

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้ เรื่อง “นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงเพศภาวะ: กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม (หญิงชาย) ณ ศูนย์พัฒนาอาชีพลาว-เกาหลี นครหลวงเวียงจันทน์” มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษานโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาอาชีพลาว-เกาหลีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเพศภาวะในการสร้างความเสมอภาคและโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงานของหญิง-ชายในสังคมลาว (2) เพื่อวิเคราะห์แบบแผนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้เข้ารับการอบรมทักษะฝีมือแรงงานที่ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี (3) เพื่อศึกษากลยุทธ์การต่อสู้ต่อรองของผู้หญิงกับระบบชายเป็นใหญ่ในโลกของการทำงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการฝึกอบรมช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ โดยใช้ 3 แนวความคิดหลักเพื่อทำการวิเคราะห์ ได้แก่ แนวคิดผู้หญิงในการพัฒนา แนวคิดผู้หญิงกับการพัฒนา และแนวคิดเพศภาวะและการพัฒนา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแนวสตรีนิยมแบบหลากหลายวิธีในการรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ จากเอกสารโดยใช้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีพื้นที่การศึกษาครั้งนี้ คือ ศูนย์พัฒนาอาชีพฯ และบริษัทรับแรงงานด้านคอมพิวเตอร์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูฝึก และผู้รับการอบรม ส่วนในบริษัท คือ นายจ้าง และลูกจ้างจากกลุ่มประชากรในศูนย์พัฒนาอาชีพฯ และสถานที่ทำงานและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมทั้งสองพื้นที่

จากการศึกษา พบว่า ประเด็นแรก แม้นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาอาชีพลาว-เกาหลีไม่มีการเลือกปฏิบัติบนฐานของเพศภาวะในการเข้าถึงการฝึกอบรมวิชาต่างๆ แต่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ของผู้หญิง พบว่า มีผู้หญิงเพียงประมาณ 20% ของผู้เข้าอบรมทั้งหมด การจบมัธยมปลายถือเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้สมัครเข้าอบรมช่างคอมพิวเตอร์ ซึ่งเด็กหญิงลาวมีสถิติที่ได้เข้าเรียนถึงมัธยมปลายน้อยมากเมื่อเทียบกับเด็กชาย อย่างไรก็ดี เรื่องนี้ไม่ใช่อุปสรรคเดียวของผู้หญิงที่จะได้รับโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ แต่ยังมีปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่ปิดกั้นผู้หญิงมาตั้งแต่ต้นทางของการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การอยู่ในครอบครัวที่ยากจน โรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกลจากบ้านและครูส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย พ่อแม่จึงห่วงเรื่องความปลอดภัยของลูกสาวทำให้ไม่อยากส่งลูกสาวเข้าโรงเรียน นอกจากนี้บางครอบครัวยังติดอยู่กับวัฒนธรรมเดิมที่ไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของเด็กหญิง และในชนบทเด็กหญิงส่วนมากต้องใช้เวลาทำงานให้ครอบครัวยาวนานกว่าเด็กชาย

ประเด็นที่สอง เมื่อพิจารณาดูการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ (หญิง-ชาย) พบว่า มีการแบ่งงานกันทำตามเพศภาวะไว้อย่างชัดเจนในบริษัทคอมพิวเตอร์สองแห่ง กล่าวคือ นายจ้างได้กำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งงานสำหรับผู้หญิงและผู้ชายไว้ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครโดยนายจ้างจะรับผู้ชายในตำแหน่งช่างคอมพิวเตอร์ ส่วนผู้หญิงให้รับตำแหน่งเป็นเพียงพนักงานขายคอมพิวเตอร์เท่านั้น ซึ่งนายจ้างให้เหตุผลว่าการเป็นช่างคอมพิวเตอร์ต้องใช้แรงแบกเครื่องคอมพิวเตอร์ทีละหลายๆ เครื่องเพื่อส่งลูกค้า นายจ้างจึงคิดว่าผู้หญิงไม่สามารถทำได้ ดังนั้นการมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของผู้หญิงและผู้ชายนี้ จึงส่งผลให้ผู้หญิงได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ชายและที่สำคัญส่งผลให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงการฝึกฝนและพัฒนาทักษะความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ จากการปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างคอมพิวเตอร์นำไปสู่การจำกัดโอกาสในการหารายได้เพิ่มนอกสถานที่ทำงานเช่นเดียวกับชาย ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจให้มีความเท่าเทียมกันทางเพศภาวะจึงไม่เกิดขึ้นตามที่รัฐคาดหวังไว้ในนโยบาย

ประเด็นสุดท้าย เมื่อกล่าวถึงความพยายามของผู้หญิงในการใช้กลยุทธ์การต่อสู้ต่อรองกับระบบชายเป็นใหญ่ในเรื่องผลประโยชน์ของผู้หญิงในโลกการทำงาน พบว่า ผู้หญิงที่ชื่อ “บัว” พยายามใช้สิทธิและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับตามกฎหมายในการเจรจาต่อรองเรื่องการได้รับค่าจ้างเพิ่มจากการขายสินค้า และการทำงานล่วงเวลานั้นไม่ประสบผลสำเร็จเพราะว่าเธอเป็นผู้ที่ด้อยอำนาจกว่า แต่ในทางกลับกันผู้หญิงที่ชื่อ “ไข” รู้จักปรับใช้ลักษณะความเป็นหญิงตามที่สังคมวัฒนธรรมลาวให้คุณค่า เช่น ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความอ่อนหวาน และความเคารพนบนอบต่อนายจ้างเป็นกลยุทธ์ในการต่อสู้ต่อรองเรื่องการยืดหยุ่นเวลากับนายจ้างเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มได้หลังจากเลิกงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title	Skilled Labor Development Policy and Changing Gender Relations: A Case Study of Trainees Participated in Vocational Development at Lao–Korea Vocational Development Center, Vientiane Capital
Author	Ms. Manivanh Kittilath
Degree	Master of Arts (Women's Studies)
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Nongyao Nawarat

Abstract

This is a study on "Skilled Labor Development Policy and Changing Gender Relations: A Case Study of Trainees Participated in Vocational Development at Lao–Korea Vocational Development Center". The objectives of this research are : (1) to study the Skilled Labor Development policy of Lao-Korea Vocational Development Center related to gender on providing equality and opportunity for women and men to improve their skills in Lao society; (2) to analyze pattern of labor market access of trainees at Lao-Korea Vocational Development Center; (3) to study strategies employed by women to negotiate with patriarchy in the workplace, which result from computer repair training program by using 3 main theoretical frameworks namely, Women in Development, Women and Development and Gender and Development.

The research was carried out with feminist multiple methods research using documentary research, in-depth interview as well as formal and informal interview. The research was conducted at the Vocational Development Center and computer companies that recruited the trainees from this center. The sample groups ware trainers and trainees of the center, employers and employees in the companies. To enhance data obtained from interviewing, non-participant technique was also employed.

The findings of this study are as followed:

Though there seems to be no gender discrimination in Skilled Labor Development policy on access to training courses of the Lao-Korea Vocational Development Center, when considering women's opportunity to study computer repair course, we can see that only 20% of all trainees are women. One of the qualifications of the applicants for this course is that they must

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

graduate from high school and according to statistics in education, there are a small number of girls who can finish high school while boys have more opportunity to do so. Nevertheless, this is not the only one obstacle that prevents women from accessing to computer training course and we have found that there are a lot of factors such as the lack of basic education , poor family backgrounds and the school far away from home. Parents also do not want to send their daughters to school because they are worried about the safety of their daughters because of the majority of male teachers. Moreover, some families are still attached to their traditions and customs which are not aware of the importance of girls' education and in rural areas most of them have to spend more time on family work than boys.

The second finding is, if we are looking for accessibility to labor market for women and men who attended computer repair training course, it can be seen very clearly that there are two different jobs due to gender at the computer companies. At the admission stage, the employers require men to the position of computer repair technician and women to only computer saleperson. One major reason given is that a computer repair technician has to be physically strong in order to carry a lot of computers for clients; hence women can not do it. Thus the different positions of women and men have resulted in lower wages for women and prevent them from practicing and further improving their skills in computer. These situations also limit their opportunity to earn more income outside the company. Therefore, the goal to change the direction of gender relations to a more equal one would not be successful as expected in the government policy.

The final finding is, regarding to women's effort to apply negotiating strategies with patriarchy in order to gain benefit at workplace, a women whose name is "Bua", tried to use her rights and benefits according to labor law to negotiate with the employer for more wages in case of more sales and overtime work hours but she was not successful in doing that. On the contrary, women named "Khay" knew how to use femaleness characterized by Lao social-cultural values such as modesty, politeness and respectfulness as strategies to negotiate with the employer for flexible work hours in order to further study after work.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved