

บทที่ 5

ข้อค้นพบจากการเข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานและการเข้าถึงการจ้างงาน

หากพิจารณาตามกรอบการวิเคราะห์ของ Moser ในการเชื่อมโยงนโยบาย WID และ GAD เข้ากันโดยพิจารณาห้าแนวทางนโยบายที่แตกต่างกันที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ซึ่งมีหลายๆ ประเทศได้นำเอาแนวทางดังกล่าวมาใช้และรัฐ ส. ป. ป. ลาว ก็เป็นประเทศหนึ่งที่พยายามนำแนวทางที่สามที่เรียกว่า “แนวทางการต่อต้านความยากจน” มาบูรณาการใช้ในการวางแผนนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการสร้างแผนยุทธศาสตร์เพื่อการเติบโตและจัดความยากจนแห่งชาติจนถึงปี ค.ศ. 2020 ที่ได้นำเสนอในบทที่ 3 นั้น ซึ่งรัฐระบุว่าให้มีการพัฒนาโดยเอามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพิ่มเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้พลังแรงงานภายในประเทศเพื่อสร้างโอกาสในเรื่องของการจ้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ประชากร (หญิง-ชาย) และเพื่อให้หลุดพ้นออกจากความเป็นประเทศที่มีการพัฒนาน้อย ดังนั้นการพัฒนาของ ส. ป. ป. ลาว ที่เป็นไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์ รัฐคงกระบวนทัศน์การพัฒนาในบริบทของความเจริญเติบโต เป็นปัจจัยสำคัญ รัฐมองความยากจนคือความยากจนจากการขาดรายได้ และ “ขาดความสามารถ” เช่นการศึกษา ทักษะฝีมือ ฯลฯ ที่มีอิทธิพลสูงต่อทัศนคติความเชื่ออย่างเหนียวแน่นว่าการเจริญเติบโตไม่ว่าของผลผลิตหรือของรายได้ คือ หนทางในการเยียวยาความยากจน ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอื่นๆ ได้ทั้งหมดด้วย การเจริญเติบโตจึงยังเป็นเป้าหมายสูงสุดของรัฐไม่ว่าในยุคเริ่มการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย ค่านิยมในการใช้ชีวิตของปัจเจกชนไม่ว่าในสังคมเมืองหรือชนบทและเมื่อ “ความเจริญเติบโต” ถูกหยิบยกขึ้นมาในทางเศรษฐกิจทำให้ “การศึกษา” ได้รับการพูดถึงมากขึ้นว่าจะเป็นปัจจัยเดียวที่สำคัญ ของการพัฒนายุคโลกาภิวัตน์หรือจะพูดอีกอย่างว่าการพัฒนามนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญเพราะถ้าเป็นสังคมที่มี “ความรู้” เป็นฐาน คือฐานเพื่อนำไปสู่ความเจริญเติบโตในกระบวนการพัฒนาประเทศนั่นเอง

ดังนั้น ในบทที่ 5 นี้ ผู้ศึกษาอยากจะกล่าวถึงสถานะความเป็นจริงของกระบวนการเข้าสู่ “ความรู้หรือความสามารถ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมอาชีพ ที่สำคัญคือการเจาะลึกประเด็นการเข้าสู่การฝึกอบรมวิชาช่างคอมพิวเตอร์ของกรณีศึกษา (หญิง-ชาย) ณ ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีและการเข้าสู่การจ้างงานที่บริษัทคอมพิวเตอร์สองแห่ง เพื่อสำรวจสถานะเงื่อนไขการเข้าถึงการฝึกอบรม การเข้าถึงตลาดแรงงานและความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเพศภาวะใน

ศูนย์ฝึกอบรมอาชีพฯ และในบริษัทคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้ทำการสำรวจสองรูปแบบ เช่นตัวอย่าง การสำรวจกระบวนการเข้าสู่การฝึกอบรมของนักเรียนและการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อจะได้ทำความเข้าใจว่าหลังจากผ่านกระบวนการฝึกอบรมเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วได้รับการตอบรับอย่างไรจากนายจ้าง ซึ่งผลจากการศึกษาจะมีการวางหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้

5.1 โอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านช่างคอมพิวเตอร์

5.1.1 วิเคราะห์ความสามารถในการเข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้หญิงด้วยกรอบการทำงานของ Moser

เมื่อกล่าวถึงนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อการเติบโตและจัดความยากจนแห่งชาติโดยเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชากรลาว โดยเปิดโอกาสให้ทั้งผู้หญิงและผู้ชายสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมวิชาต่างๆ ในศูนย์ฝึกอาชีพได้เท่าเทียมเสมอกัน เพื่อสร้างให้ประชากรลาวมีทักษะ ฝีมือ มีความรู้ความสามารถด้านอาชีพต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ในส่วนของแผนพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีก็เพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งหญิงและชายที่มีระดับแตกต่างกันให้สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมอาชีพได้โดยทำให้นโยบายมีเพศภาวะอยู่ในนั้น อย่างไรก็ตาม การจัดฝึกอบรมวิชาต่างๆ ในศูนย์ฯ นับตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมปี ค.ศ. 2005 เป็นต้นมายังมีเส้นแบ่งเรื่องเพศภาวะอยู่ในแบบแผนการฝึกอบรม เช่น มีวิชาปรุงแต่งอาหาร วิชาช่างเสริมสวยและวิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าซึ่งมีผู้หญิงให้ความสนใจเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งหมด ส่วนวิชาช่างไม้ ช่างยนต์ และช่างไฟฟ้ากลับเป็นผู้ชายทั้งหมด จุดเด่นของศูนย์ฯ ก็คือ การเปิดโอกาสให้หญิง-ชายลาวที่มาจากต่างแขวงโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มวัยหนุ่มที่จบมัธยมต้น ได้มีโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอาชีพถึงแม้ว่าอาชีพนั้นจะถูกมองว่าเป็นอาชีพทางประเพณีและวัฒนธรรมแต่รัฐลาวก็เชื่อว่าคนได้ทำตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่แล้วในการเปิดโอกาสและให้ทางเลือกแก่ประชากร (หญิงชาย) ในการเข้าถึงองค์ความรู้และเข้าถึงการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการที่ผู้หญิงสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมอาชีพที่แตกต่างจากชายหรือเช่นเดียวกับชายนั้นไม่ได้หมายความว่านโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานจะไปถึงแนวทาง GAD ได้จริงอยู่การทำให้นโยบายพัฒนาฝีมือแรงงานมีมิติเพศภาวะอยู่ในนั้น แต่ประเด็นก็คือ ไม่ได้มองว่าแท้ที่จริงแล้วยังเป็นไปตามกรอบคิดแบบ WID อยู่ เพราะการที่ผู้หญิงสามารถเข้าถึงการอบรมอาชีพได้ก็จริงแต่อาชีพเพื่อการจ้างงานของผู้หญิงกลับมีสถานภาพที่ต่ำกว่าชายเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ถ้ามองในแง่การเปลี่ยนแปลงอาจพูดได้ว่านโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานในศูนย์ฯ เกือบไม่มีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงเพศภาวะ เนื่องจากว่าความสัมพันธ์

เชิงอำนาจระหว่างเพศภาวะหญิงและเพศภาวะชายไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ครัวเรือนหรือพื้นที่สาธารณะ
ยังมีความเหลื่อมล้ำกันอย่างแยกขาดออกจากกันไม่ได้

5.1.2 ระดับศูนย์ฝึกฯ

1) ด้านนโยบาย

เมื่อบูรณาการแนวคิดของนักสตรีนิยมสายเสรีนิยมทั้งหลาย ในการสนับสนุนผู้หญิง
เข้าไปถึงการศึกษาและการจ้างงาน หรือจะพูดอีกอย่างว่าการเรียกร้องสิทธิของผู้หญิงให้เข้าถึง
การศึกษาและการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักสตรีนิยมสายเสรีนิยมคนแรก ชื่อ Mary
Wollstonecraft ที่ออกมารณรงค์ เพื่อเรียกร้องสิทธิของผู้หญิงในสังคมโดยให้ข้อชี้แจงว่า ผู้หญิงเป็น
ตัวแทนของเหตุผล แต่ “ความต่ำต้อย” ของผู้หญิงส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการได้รับการศึกษาน้อย
ถ้าหากพวกเธอได้รับสิทธิและโอกาสในการศึกษา และสามารถเข้าถึงพื้นที่ทางเศรษฐกิจ สังคมและ
การเมืองเท่าเทียมกับชาย ก็จะทำให้พวกเธอมีอิสระในตัวตนมากขึ้นนั้น เมื่อนำมารวมเข้ากับ
แนวคิดเรื่อง WID ของนักคิดชื่อ Ester Boserup (1970) ที่ได้วิพากษ์การพัฒนากระแสหลักว่า
โครงการต่างๆ ได้ละเลย/มองข้ามผู้หญิงและโครงการที่ใช้ประสบการณ์ทางเทคโนโลยี ส่วนมาก
ได้ลดโอกาสทางเศรษฐกิจและการมีอิสระในตัวตนของผู้หญิง และการที่เธอชี้ให้เห็นว่า การ
ฝึกอบรมในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ จะถูกนำเสนอให้กับผู้ชาย ซึ่งนั่นหมายความว่าโครงการที่
ทันสมัยส่วนมากได้ส่งเสริมให้ผู้ชายมีโอกาสและมีความรู้ทางเทคโนโลยี แต่ไปลดการเข้าถึง
เทคโนโลยีและการมีงานทำของผู้หญิง (โปรดดูรายละเอียดวรรณกรรมที่บทวนไว้ในบทที่ 2)

เมื่อพิจารณาในแง่ของนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์ฯ ให้เป็นไปตาม
แผนยุทธศาสตร์การเติบโตและจัดความยากจนแห่งชาติ และเพื่อปฏิบัติตามแผนงานเพื่อจัดความ
ยากจนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมวางไว้สำหรับปี 2003-2005 โดยมีวัตถุประสงค์
หลักในแผนงานของศูนย์ฯ เป็นไปเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานลาว (หญิง-ชาย) ให้มีความรู้
ความสามารถ ความชำนาญและเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ศูนย์ฝึก
อาชีพลาว-เกาหลีถือเป็นหน่วยงานหนึ่งในฐานะเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคมในการทำบทบาทหน้าที่สร้างพลังแรงงาน (หญิง-ชาย) ให้มีฝีมือทักษะและให้ได้รับการจ้าง
งานที่ดีขึ้น

จากบูรณาการแนวคิดของนักสตรีนิยมสายเสรีนิยมทั้ง Wollstonecraft และ Boserup
ในการเรียกร้องสิทธิให้ผู้หญิงเข้าไปถึงการศึกษาและเข้าถึงเทคโนโลยีที่ดีเมื่อนำมาขยายความต่อกับ
นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานใน ส. ป. ป. ลาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี
เห็นได้ว่า นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์ฯ ได้ให้โอกาสผู้หญิงเข้าไปถึงการฝึกอบรมด้าน

วิชาชีพต่างๆ ซึ่งดูเหมือนจะมีการเปิดกว้างทางเพศภาวะให้สามารถเข้าถึงหรือ gender free access อยู่ในนั้น เพราะแต่ละวิชาเรียนไม่ได้ระบุไว้ว่าผู้หญิงและผู้ชายควรเรียนวิชาไหนหรือระบุการรับจำนวนหญิงชายเข้าฝึกวิชาไหนบ้าง จากการสอบถามครูฝึกและผู้บริหารศูนย์ ในช่วงลงเอาข้อมูลตั้งแต่วันที่ 5 ถึง 25 พฤษภาคม 2553 ได้คำตอบว่า “ทางศูนย์ ไม่ได้มีข้อจำกัดใดๆ สำหรับความประสงค์ของนักเรียนที่ต้องการฝึกอบรมวิชาไหนก็ได้ เช่น ตัวอย่างว่า ผู้หญิงต้องการฝึกอบรมเรื่องช่างยนต์หรือผู้ชายต้องการฝึกอบรมช่างเย็บผ้าก็ได้” อย่างไรก็ตามจากตัวเลขยืนยันที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 1 ปรากฏออกมาว่า มีแต่ผู้หญิงเข้ารับการฝึกอบรมวิชาช่างเย็บผ้าทั้งหมด ส่วนช่างยนต์ไม่มีผู้หญิงเข้าร่วมฝึกอบรมเลย แสดงว่ามีเพศภาวะกำกับอยู่ นั่นก็หมายความว่าสังคมลาวยังมองว่าช่างเย็บผ้าเป็นงานของผู้หญิง แต่ช่างยนต์สังคมมองว่าเป็นงานของผู้ชาย ซึ่งยังมีเส้นแบ่งเรื่องเพศภาวะอยู่ในนั้น

อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการนำเอาประเด็นของเส้นแบ่งเรื่องเพศภาวะมาขยายความต่อกับแนวความคิดเรื่องเพศภาวะว่าเป็นการประกอบสร้างทางสังคม ซึ่งถูกใช้เพื่ออธิบายลักษณะต่างๆ ของผู้หญิงและผู้ชายตามแต่ละบริบทของสังคมใดสังคมหนึ่งกำหนดไว้ และทำให้เราเชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกัน จนกลายเป็นอุดมการณ์ทางเพศที่มากำกับความคิด ความเข้าใจของคนในสังคม การประกอบสร้างทางสังคมในประเด็นที่ได้กล่าวมานั้นถูกทำให้เป็นอุดมการณ์ ความเชื่อโดยสถาบันต่างๆ ในสังคม เช่น ครอบครัว สถาบันการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการผลิตซ้ำทางความคิดว่าด้วย สถานะทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของผู้หญิงและผู้ชายที่มีความแตกต่างอย่างไม่เท่าเทียมกันในสังคม รวมทั้งความรับผิดชอบที่สังคมมอบให้นั้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ทำโอกาสในการเข้าถึงและการควบคุมทรัพยากร อำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ได้นำไปสู่ความแตกต่าง และประเด็นของความแตกต่างทางเพศภาวะเมื่อนำมาขยายความกับแนวความคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพศภาวะหญิงและเพศภาวะชาย ที่สำคัญก็คือ บทบาทหญิงชายตามเพศทางชีววิทยา และความสัมพันธ์หญิงชายตามเพศทางชีววิทยามีอิทธิพลต่อเส้นทาง และผลกระทบของการฝึกอบรมอาชีพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะอาจมีผลกำหนดขอบเขตในการวางแผนนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีเส้นแบ่งเรื่องเพศภาวะในวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้หญิงและผู้ชายควรเลือกฝึกอบรมทักษะด้านที่เชื่อว่าเหมาะสมกับเพศภาวะของตน และความสัมพันธ์หญิงชายตามเพศทางชีววิทยา และในนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายโดยมีหลักการมองว่าเป็นการประกอบสร้างทางสังคมเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะเพศภาวะมีผลกระทบต่อโอกาสในการดำรงชีวิต กำหนดบทบาทและประเภทของความสัมพันธ์ที่ปัจเจกบุคคลควรมี และเป็นบรรทัดฐานของสังคมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ด้านปฏิบัติการ

ถ้าบททวนดูบริบทโดยรวมของ ส. ป. ป. ลาว ในประเด็นของการเข้าถึงการฝึกอบรมอาชีพของผู้หญิง ซึ่งจัดขึ้นโดยรัฐบาลและองค์กรสากลผ่านหลายๆ โครงการ เห็นได้ว่ยังไม่มีความชัดเจนว่าผู้หญิงได้รับโอกาสสำคัญ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทความเป็นหัวหน้างานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ (decision-making supervisory roles) ส่วนมากได้รับการครอบงำโดยผู้นำที่เป็นข้าราชการชาย (Chagnon, 1996: 44-45) ส่วนบริบทของการฝึกอบรมช่วงคอมพิวเตอร์ ณ ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ได้เปิดโอกาสให้ประชากรลาว (หญิง-ชาย) สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมช่วงคอมพิวเตอร์อย่างอิสระ เมื่อกล่าวถึงคอมพิวเตอร์ทำให้หลายๆ คนรู้สึกได้ว่าเป็นเครื่องใช้ที่ทันสมัยหรือจะเรียกอีกอย่างว่าเป็นเทคโนโลยีระดับสูง เพราะหลายๆ ประเทศทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศพัฒนาแล้วหรือประเทศกำลังพัฒนาที่ล้วนแต่นิยมใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล ฯลฯ ซึ่งเห็นได้โดยทั่วไปว่าในตัวเมืองหรือในสำนักงานต่างๆ ทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างก็ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ดังกล่าวในการทำงานและการสื่อสาร ฯลฯ หมายความว่าทั้งหญิงและชายต่างมีโอกาในการเข้าถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ได้เช่นกัน และในส่วนนโยบายของศูนย์ฯ เองก็ต้องการเผยแพร่ความรู้ด้านนี้ให้ประชากรหญิง-ชายลาวสามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระ แต่เมื่อพิจารณาในกรณีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการพัฒนาแบบ modernization ของ Ester Boserup ที่อภิปรายนโยบายการพัฒนาของรัฐในประเทศโลกที่สามว่าได้มีกีดกันผู้หญิงไม่ให้เข้าถึงความรู้ทางเทคโนโลยีนั้น ถ้ามองในแง่ของนโยบายของศูนย์ฯ กลับเปิดโอกาสให้ประชากรหญิง-ชายลาวในการเข้าถึงการฝึกอบรมทางด้านช่วงคอมพิวเตอร์อย่างเท่าเทียมเสมอกัน อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผู้หญิงสามารถข้ามเส้นเข้ามาอยู่ในพื้นที่ของความเป็นช่วงคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกับชายได้แต่จำนวนของผู้หญิงที่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมด้านนี้กลับมีน้อยกว่าชาย ประเด็นดังกล่าวไม่ใช่เพราะศูนย์ฯ กีดกัน แต่มีกระบวนการกีดกันที่มีอยู่ภายนอกศูนย์ฯ ซึ่งจะมีการนำเสนอในหัวข้อต่อไปนี้

5.1.3 ระดับครัวเรือน

1). ความสัมพันธ์เชิงเพศภาวะในครัวเรือนชนบทและครัวเรือนยากจนที่มีผลต่อการ

ศึกษาและการเข้าถึงการฝึกอบรมช่วงคอมพิวเตอร์

เมื่อกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายได้มีความเกี่ยวข้องกันอย่างเหนียวแน่นกับความสัมพันธ์ในครอบครัว ที่อาจถูกจัดให้อยู่ในกรอบตามประเพณีวัฒนธรรม เช่น บทบาททางเพศภาวะ สังคมยังกำหนดให้ผู้หญิงมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานบ้าน ดูแลความเป็นอยู่ของคนในบ้าน ส่วนผู้ชายสังคมมักกำหนดให้เป็นผู้มีบทบาทในการทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เข้าสู่ครอบครัว อันส่งผลให้เกิดการประกอบสร้างลักษณะประจำเพศขึ้น เมื่อทบทวนดูแนวความคิดและความเชื่อ

ของระบบครอบครัวต่อการศึกษาของบุตรหลาน ตามประเพณี สังคมและวัฒนธรรมของลาว ในหนังสือ “ผู้หญิงลาวในอดีตและปัจจุบัน” ของมยุรี เห่งสัวัฒน์ (1993: 108) ได้พูดถึงอุปสรรคทางการศึกษาของผู้หญิงและเด็กหญิงว่าเป็นผลมาจากความต้องการแรงงานในครัวเรือนทำให้ผู้หญิงและเด็กหญิงจำนวนหนึ่งต้องละทิ้งการศึกษา สิ่งที่สำคัญอีกอันหนึ่งที่กีดกันผู้หญิงและเด็กหญิง คือ พ่อแม่บางครอบครัวยังยึดติดอยู่กับประเพณีวัฒนธรรมเดิม ในกรณีที่มีทั้งลูกหญิงและลูกชาย พ่อแม่ก็จะส่งเสริมให้ลูกชายได้รับการศึกษาสูง เพราะเชื่อว่าการลงทุนให้ลูกชายเรียนจะคุ้มค่ากว่าการลงทุนให้ลูกสาวเรียน จึงมีแนวโน้มให้ผู้หญิงอยู่บ้านหรือออกโรงเรียนเพื่อมาช่วยงานในครอบครัวและดูแลน้อง เมื่อนำเอาประเด็นอุปสรรคของผู้หญิงในครัวเรือนที่มีผลต่อการศึกษาดังที่กล่าวมานั้นมาขยายความต่อกับแนวความคิดเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวในครัวเรือนที่ Deniz Kandiyoti ได้นำเอามุมมองของ Bina Agarwal ที่ให้การอธิบายว่า ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในครัวเรือนเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ผลประโยชน์ตนเองน้อยของผู้หญิง ทำให้ความจำเป็นในการปรับปรุงเรื่องความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์ของพวกเขา มีน้อย ในขณะที่เดียวกัน Deniz Kandiyoti ได้อธิบายเพิ่มว่า ผู้หญิงในฐานะสิ่งมีชีวิตที่มีเหตุผลพร้อมด้วยมีพัฒนาการความเข้าใจพอที่จะรู้ว่าผลประโยชน์ของตนเองวางอยู่ที่ใด แม้แต่ช่วงเวลาสั้นๆ ที่ผู้หญิงเสียสละสวัสดิการของตนเองเพื่อผลประโยชน์ของครอบครัวและญาติก็ควรได้รับการตีความใหม่ว่าเป็นการลงทุนเพื่อความมั่นคงในอนาคตของพวกเขา

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของครอบครัวลาวดังที่กล่าวมานั้น เมื่อนำมาพิจารณาในประเด็นเรื่องโอกาสของผู้หญิงในการเข้าถึงการฝึกอบรมช่วงคอมพิวเตอร์น้อยกว่าชายนั้น ไม่ใช่เพราะเหตุผลทางประเพณีและวัฒนธรรมที่เป็นตัวกีดกันผู้หญิงเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นตัวผลักดันผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเนื่องมาจากฐานะทางครอบครัวที่ไม่สามารถเอื้ออำนวยโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของบุตรหลาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีบางครอบครัวในชนบทของ ส. ป. ป. ลาว ได้รับผลกระทบหลังจากมีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ของประเทศ ผ่านการสำรวจของ UNICEF (1996: 92) พบว่า ภายใต้การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจใหม่ทำให้ค่าใช้จ่ายในครัวเรือนด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอุปสรรคในการเข้าถึงการศึกษาของบุตรหลาน ทำให้หลายๆ ครอบครัวต้องมาชั่งน้ำหนักดูเรื่องของการใช้จ่ายในการส่งลูกๆ ให้มีโอกาสดูเรียนต่อในโรงเรียน อาจมีผลต่อความต้องการแรงงานของลูกๆ ในการทำเกษตรหรือในครัวเรือนเพื่อความจำเป็นด้านที่พักอาศัยและอาหารที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของพวกเขา (ครอบครัว) อีกทั้งต้องพิจารณาเรื่องรายได้สำหรับค่าใช้จ่ายให้ลูกไปเรียนคิดเฉลี่ยประมาณ 350 ดอลลาร์ต่อคนต่อปี สำหรับค่าเสื้อผ้า รองเท้า ปากกา และหนังสือ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อบางครอบครัวที่ไม่มีรายได้พอหรืออาจเป็นเรื่องยากสำหรับบางครอบครัวที่หาไม่ได้

พร้อมกันนั้นก็มีบางโรงเรียนต้องการเงินจากผู้ปกครองนักเรียนเพื่อสนับสนุนค่าซ่อมโรงเรียน โต๊ะเรียน หนังสือ และเงินสนับสนุนครูกรณีมีเรียนพิเศษหลังเลิกเรียน สำหรับงบประมาณรัฐในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายพื้นฐานให้แก่โรงเรียนชั้นประถมโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อทุกคน (Education for All) นั้น ยังไม่สอดคล้องกับสิทธิพิเศษด้านการศึกษาระดับประถมและการศึกษานอกระบบ ในขณะเดียวกันมีการสำรวจของศูนย์ศึกษาประชากรปี ค.ศ. 2004 ณ เมืองสังทอง ในแขวงนครหลวงเวียงจันทน์ ได้ชี้ให้เห็นว่า ในครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีพ่อแม่มีการศึกษาก็จะส่งลูกทั้งหญิงและชายเข้าเรียนและเรียนต่อในระดับสูงขึ้น ยกเว้นครอบครัวที่ยังติดอยู่ในค่านิยมดั้งเดิมว่า ลูกสาวไม่ต้องเรียนสูงมากเพราะเมื่อแต่งงานแล้วจะต้องดูแลลูก ดูแลสามีและพ่อแม่เชื่อว่าถ้าลูกสาวเรียนต่อก็จะไปไม่ถึงไหน แต่สำหรับครอบครัวที่ไม่มีรายได้พอจะส่งลูกเรียนได้ครบทุกคนนั้น ก็จะเลือกส่งลูกชายเรียนมากกว่าเพราะเชื่อว่าผู้ชายจะเป็นผู้นำของครอบครัวและเป็นผู้สืบสกุล ส่วนลูกสาวให้อยู่ช่วยทำงานบ้าน (Jørgensen, 2004: 82-84) จริงๆ แล้วการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจใหม่ของลาวดังที่กล่าวมาข้างบน น่าจะใช้เครื่องมือที่สามของ Moser ในการวิเคราะห์ที่เรียกว่า “แนวทางประสิทธิภาพ” อันก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องของการจัดแบ่งทรัพยากรในครัวเรือนทำให้มีความแตกต่างทางเพศภาวะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบที่กำหนดการดำรงชีวิตของผู้หญิงและเด็ก การลดการบริโภคในครัวเรือนได้สร้างผลกระทบต่อผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาและรักษาสุขภาพก็เช่นกันสามารถลดจำนวนเด็กหญิงในการเข้าถึงการบริการมากกว่าเด็กชาย (Moser, 1993: 73)

อนึ่ง ปัญหาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ขาดคุณภาพในชนบทก็อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จำกัดผู้หญิงและเด็กหญิงในชนบทในการเข้าถึงการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัย ดังศูนย์ข้อมูลข่าวสารบทบาทหญิง-ชายเพื่อการพัฒนาได้รายงานเกี่ยวกับคุณภาพของการศึกษาในเมืองที่ถูกจัดให้เป็นเมืองที่ยากจนของประเทศว่า มีความขาดแคลนครูสอนที่มีคุณภาพและมีการประเมินครูที่ขาดคุณภาพประมาณ 20% ที่สอนในชั้นประถม และอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ ก็คือการเข้าถึงอุปกรณ์การสอน เช่น ใน 47 เมืองที่ยากจนที่สุดของประเทศคิดเฉลี่ยครูชั้นประถมประมาณ 2.3 คน ที่ใช้หนังสือคู่มือในการสอนต่อเล่ม ส่วนนักเรียนชั้นประถมใช้คู่มือในการอ่านเฉลี่ยประมาณ 1.5 คนต่อเล่ม และยังถ้าเป็นเรื่องของการเข้าถึงภาษาต่างประเทศแล้วยังมีโอกาสที่ริบหรี่มากสำหรับครอบครัวที่ยากจนในชนบท (Jørgensen, 2005: 59) เนื่องจากการศึกษาในชนบทขาดคุณภาพซึ่งอาจเป็นผลทำให้ผู้หญิงมาจากต่างแขวงถึงแม้จะจบมัธยมปลายก็ยากที่จะเข้าถึงการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ได้ ซึ่งประเด็นนี้น่าจะแก้ไขได้ยาก ถึงแม้รัฐจะวางยุทธศาสตร์จัดความยากจนออกมาอย่างชัดเจน แต่ปราศจากไม่ได้ในเรื่องความเหลื่อมล้ำ

ทางชนชั้นในสังคม บางครั้งขัดแย้งบางครั้งสอดคล้องกันคล้ายกับมโนทัศน์เรื่องการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความแตกต่างทางชนชั้นดังแนววิเคราะห์ของ Jane Jaquette (1982) ได้ตั้งข้อสังเกตว่านักสตรีนิยมแนวมาร์กซิสต์และนักสตรีนิยมแนวเสรีนิยมมีความเห็นร่วมกันว่า โครงสร้างต่าง ๆ ของการผลิตเป็นตัวกำหนดสถานภาพที่ต่ำต้อยกว่าของผู้หญิง ประเด็นนี้นักสตรีนิยมแนวเสรีนิยมยกเอาเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขึ้นมาว่าเป็นกลไกที่ทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานะดังกล่าวโดยที่ไม่พิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีต่อความแตกต่างทางชนชั้น (โปรดดูรายละเอียดที่ได้ทบทวนไว้ในบทที่ 2)

จากงานศึกษาการเข้าถึงการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงและผู้ชายในห้วงฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ของศูนย์ฝึกอบรมอาชีพลาว-เกาหลี โดยการสัมภาษณ์ทั้งเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (รายละเอียดในบทที่ 4) พบว่า ร้อยละ 90 มาจากครอบครัวมีฐานะดี เช่น ทำธุรกิจหรือค้าขาย สามารถส่งเงินให้ลูกเพื่อค่าใช้จ่ายชีวิตประจำวัน สำหรับผู้ที่มาจากต่างแขวงเดือนละ 300,000 กีบขึ้นไป (ประมาณ 1,200 บาท) และค่าเทอม 500,000 กีบต่อเทอม (ประมาณ 2,000 บาท) ส่วนผู้ที่อยู่แขวงนครหลวงเวียงจันทน์ใช้จ่ายค่าน้ำมันรถและค่าเทอมประมาณ 1,000,000 กีบขึ้นไปต่อเทอม (ประมาณ 4,000 บาทขึ้นไป) เพราะครอบครัวมีฐานะดีมีกำลังพอที่ส่งเสียลูกให้สามารถเรียนจบหลักสูตรช่างคอมพิวเตอร์ในเวลาสองปีได้ แต่ในกรณีผู้ที่มาจากครอบครัวยากจนและอยู่ชนบทพ่อแม่ไม่มีเงินพอหรือมีรายได้พอเพื่อส่งเสียก็หาเงินค่าเรียนเอง (ซึ่งมีแต่ผู้ชายที่หางานทำหลังเลิกเรียน โปรดดูรายละเอียดในบทที่ 4) ในกรณีที่มีบางครอบครัวอยู่แขวงต่างๆ ที่สามารถส่งเสียลูกให้ฝึกวิชานี้ได้ และถึงแม้จบมัธยมปลายมาก็ตาม ทว่าผ่านการศึกษาที่ขาดคุณภาพดังที่กล่าวมาข้างบนแล้วก็ยากในการเรียนไปต่อจนจบหลักสูตรการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ได้ เพราะต้องมีพื้นฐานภาษาอังกฤษดีและคณิตศาสตร์หรือฟิสิกส์ดี จากการให้สัมภาษณ์ของผู้หญิงชื่อ “บัว” ได้รู้ว่า มีผู้เข้าอบรมรุ่นเธอผู้หญิงมาจากแขวงอุดมไซ แขวงไซยะบุรี และผู้ชายมาจากแขวงผังสาลีเรียนได้แค่เทอมเดียวแล้วพากันกลับบ้านเพราะภาษาอังกฤษไม่ค่อยดีไม่สามารถเรียนไปต่อกับเพื่อนได้

ถึงแม้ว่าในบริบทของการเข้าร่วมฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ดูเหมือนว่ามีเส้นแบ่งเรื่องเพศภาวะอยู่ในนั้น แต่ก็มี การข้ามเส้น เช่น ผู้หญิงสามารถเข้าไปอยู่ในพื้นที่วิชาช่างคอมพิวเตอร์ที่สังคมส่วนใหญ่มองว่าเป็นงานของผู้ชาย อย่างไรก็ตามแม้ว่าศูนย์ฯ จะเปิดพื้นที่ให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงพื้นที่ความรู้ความเป็นช่างคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกับชายได้ในเชิงสถาบัน แต่ถ้าพิจารณาดูในแง่ของโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมความเป็นช่างคอมพิวเตอร์ ในศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี (ดังที่ได้บ่งชี้เกี่ยวกับจำนวนของผู้หญิงที่สามารถเข้าถึงวิชานี้ไว้ในบทที่ 1 หน้า 5) ซึ่งมีผู้หญิงเพียง 20 % ของผู้เข้าอบรมทั้งหมด เหตุผลที่ทำให้ผู้หญิงเข้าถึงการฝึกอบรมด้านนี้น้อยกว่า

ชายไม่ใช่เพราะถูกกีดกันจากนโยบายของศูนย์ฯ ว่ามีการเลือกปฏิบัติ แต่อาจมาจากข้อจำกัดด้านอื่นๆ ที่ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึง เช่นดังการรายงานของศูนย์ข้อมูลข่าวสารบทบาทหญิง-ชาย เพื่อการพัฒนา ปี ค.ศ. 2006 ซึ่งให้เห็นว่า ช่องว่างระหว่างเพศยังคงเป็นเรื่องนามธรรมอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างครัวเรือนที่อยู่ชนบท และครัวเรือนที่ยากจน การเข้าถึงการศึกษาทั่วประเทศ นับจากระดับประถมศึกษาไปจนถึงมัธยมศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอโดยผ่านตารางบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ : การบ่งบอกจำนวนหญิง-ชายเข้าโรงเรียนตามระดับการศึกษาในปีงบประมาณ 2005

เพศ	ชั้นอนุบาล	ชั้นประถม	ชั้นมัธยมต้น	ชั้นมัธยมปลาย
หญิง	50.2	46.16	41.16	39.8
ชาย	49.8	53.84	56.68	60.2

แหล่งข้อมูล : Gender Resource Information and Development Center (2006: 14)

หมายเหตุ : แสดงผลเป็นร้อยละ

จากตัวเลขบ่งบอกในตารางข้างบนชี้ให้เห็นว่าประเด็นสำคัญของเพศภาวะในการศึกษา เช่นว่า เมื่อเด็กหญิงและเด็กชายมีระดับการศึกษายิ่งสูงขึ้นเท่าไรก็ยังมีช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ของเด็กหญิงและเด็กชายเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมัธยมปลาย สาเหตุที่ทำให้จำนวนการเข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมปลายของเด็กหญิงลดลงนั้น เกิดมาจากหลายปัจจัยดังที่กล่าวมาข้างบน แต่ที่สำคัญ ก็คือ เด็กหญิงที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนและครอบครัวที่อยู่ชนบทห่างไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครอบครัวยากจนที่ขาดแคลนเงินในการซื้ออุปกรณ์การศึกษา และเสื้อผ้าให้บุตรหลาน เนื่องจากต้องได้ใช้เงินเกือบ 56% ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในครัวเรือน นอกจากต้องได้ใช้เงินซื้ออุปกรณ์การศึกษาและเสื้อผ้าให้ลูกๆ แล้วยังต้องใช้จ่ายค่าเดินทาง ค่าอาหาร ซึ่งบางครอบครัวไม่มีรายได้พอสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าว อีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญที่กีดกันไม่ให้เด็กเข้าเรียนหรือต้องออกจากโรงเรียนเพราะต้องใช้เวลาทำงานช่วยครอบครัวในแต่ละวัน ประมาณ 35-40% สำหรับครัวเรือนที่ยากจนไม่ว่าในตัวเมืองและชนบททั่วประเทศ ซึ่งเด็กหญิงต้องใช้เวลาในการทำงานช่วยครอบครัวประมาณ 42% ส่วนเด็กชายประมาณ 36% อย่างไรก็ตามผู้หญิงก็ยังใช้เวลาทำงานให้ครอบครัวยาวนานกว่าเด็กชาย และอีกเหตุผลหนึ่งอาจเป็นเพราะครูสอนส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย คิดเฉลี่ยประมาณ 2 ต่อ 3 ส่วน ในโรงเรียนชั้นประถมในชนบทที่มีครูเป็นผู้ชาย (Joshi et al., 2005: 56)

อันที่จริงแล้วเมื่อพิจารณาในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายอยู่ในครัวเรือนดังที่กล่าวมาข้างบนได้ถูกจัดอยู่ในกรอบตามประเพณีวัฒนธรรม เช่น บทบาททางเพศภาวะ (gender

role) สังคมได้กำหนดให้เพศภาวะหญิงมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานบ้าน ดูแลความเป็นอยู่ของคนในบ้าน ส่วนเพศภาวะชายสังคมกำหนดให้เป็นผู้มีบทบาทในการทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เข้าสู่ครอบครัว อันส่งผลให้เกิดการประกอบสร้างลักษณะประจำเพศขึ้น (gender stereotypes) ซึ่งทำให้เพศภาวะหญิงและเพศภาวะชายถูกมองว่ามีความต้องการ มีความสนใจ มีทักษะ และมีวิถีชีวิตแตกต่างกัน รวมทั้งทำให้สถานะทางสังคมของผู้หญิง และผู้ชายยังมีความเหลื่อมล้ำกันในหลายด้าน อาจทำให้โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมช่วงคอมพิวเตอร์ของผู้หญิงมีน้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งนำไปสู่ความแตกต่าง และความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย เหตุเพราะสังคมมอบภาระให้แตกต่างและไม่เท่าเทียมกัน (รายละเอียดโปรดดูนิยามศัพท์ในบทที่ 1)

2) ความสัมพันธ์เชิงเพศภาวะในครัวเรือนกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีผลต่อการศึกษาและการเข้าถึงการฝึกอบรมช่วงคอมพิวเตอร์

เมื่อกล่าวถึงเพศภาวะหรือ “gender” มีนักวิชาการหลายๆ คนต่างก็ให้คำอธิบายหรือนำมาขยายความกันอย่างหลากหลาย ส่วนนักคิดที่ชื่อ Thomas Blair (2007) ก็ให้ความหมาย gender ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างบทบาทของผู้หญิงและผู้ชาย และความรับผิดชอบที่ถูกสร้างโดยสังคม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และมีความแตกต่างหลากหลายภายในวัฒนธรรมเดียวและระหว่างวัฒนธรรม เนื่องจากตรงข้ามกับลักษณะที่กำหนดโดยชีววิทยา เพศภาวะจึงหมายถึงพฤติกรรมที่ผ่านการเรียนรู้และการคาดหวังต่างๆ ที่จะเติมเต็มความเป็นชายและความเป็นหญิงให้สมบูรณ์ (โปรดดูรายละเอียดในนิยามศัพท์บทที่ 1)

ถ้าพิจารณาแล้ว เพศภาวะเป็นการประกอบสร้างทางสังคม ซึ่งถูกใช้เพื่ออธิบายลักษณะต่างๆ ของผู้หญิงและผู้ชายตามแต่ละบริบทของสังคมใดสังคมหนึ่งกำหนดไว้และทำให้เราเชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกัน จนกลายเป็นอุดมการณ์ทางเพศที่มากำกับความคิดความเข้าใจของคนในสังคม การที่สังคมให้คุณค่ากับเพศ/เพศภาวะหนึ่งสูงกว่าอีกเพศ/เพศภาวะหนึ่งบนฐานของเพศสรีระแล้วจัดวางตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมให้กับเพศ/เพศภาवनั้นเหนือกว่าเพศ/เพศภาวะอื่น เช่นเดียวกับการยกย่องเชิดชูกลุ่มชาติพันธุ์หรือเชื้อชาติหนึ่งสูงกว่าชาติพันธุ์อื่นๆ

อันที่จริงเพศภาวะได้มีความเกี่ยวข้องกันอย่างเหนียวแน่นกับความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายในหลายด้าน เช่น ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว เครือญาติ ความสัมพันธ์ทางเพศวิถี ความสัมพันธ์ทางการเมือง ความสัมพันธ์ทางศาสนา ความเชื่อที่ปรากฏออกมาในรูปของการแบ่งงานระหว่างหญิงชาย (gender division of labor) รวมทั้งการเข้าถึง และการควบคุมทรัพยากร และผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งขาดไม่ได้ก็คือ ความต้องการของผู้หญิงและผู้ชาย (gender need) พร้อมด้วยโอกาส และการถูกกีดกันต่างๆ นานา ทางสังคม หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายถูกจัดอยู่ในกรอบตามประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย

ของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ในสังคม และเมื่อกล่าวถึงกลุ่มชาติพันธุ์ได้นำมาขยายความต่อในกรณี ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเพศภาวะในสังคมลาวดังเช่นมีงานเขียนของ มยุรี เห่งสัวัฒน์ (1993: 108-110) ได้หยิบยกเอาประเด็นอุปสรรคต่อโอกาสเข้าถึงการศึกษาของเด็กหญิงเผ่าต่างๆ ใน ลาวว่า สาเหตุที่ทำให้เด็กหญิงชนเผ่าจำนวนมากที่ต้องออกเรียนเป็นเพราะโรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกล จากบ้านและมีปัญหาในเรื่องของภาษา¹ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามเปิดโอกาสในการเข้าถึง การศึกษาทั้งเด็กหญิงและเด็กชายอย่างเท่าเทียมเสมอกัน แต่ผลปรากฏออกมาผ่านตัวเลขรายงาน ของกระทรวงศึกษาในปี 1990 ซึ่งให้เห็นว่า การเข้าเรียนทั่วประเทศของเด็กหญิงในชั้นประถมมี ประมาณ 44% ส่วนชั้นมัธยมต้นมีประมาณ 41% และชั้นมัธยมปลายมีประมาณ 40% จริงอยู่ที่รัฐ ลาวพยายามส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศและระหว่างเผ่าต่างๆ ให้มีสิทธิในการเข้าถึง การศึกษาโดยปราศจากอคติและการเลือกปฏิบัติ แต่สำหรับเพศภาวะหญิงแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกลุ่มชนเผ่าต่างๆ สิ่งที่ประจักษ์อยู่คือการแบกรับภาระและบทบาทหน้าที่ที่สังคมและครอบครัว ได้มอบให้นั้นนำไปสู่การสร้าง ความแตกต่างทางเพศหรือความไม่เสมอภาคทางเพศในเรื่องของ โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาแต่ละระดับ

อย่างไรก็ตาม นอกจากผู้หญิงจะประจักษ์กับข้อจำกัดเรื่องโอกาสในการเข้าถึงระดับ ต่างๆ ของการศึกษาแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นอุปสรรคสำหรับเด็กหญิงในชนบทที่ไม่ได้เรียนต่อ ชั้นมัธยมหลังจบประถมแล้ว จากการรายงานของศูนย์ข้อมูลข่าวสารบทบาทหญิง-ชายเพื่อการ พัฒนาในปี ค.ศ. 2005 ให้รู้ว่า มีผู้หญิงประมาณ 20% ส่วนผู้ชายมีประมาณ 16% ที่จบชั้นประถม และไม่สามารถเรียนต่อชั้นมัธยมได้โดยให้เหตุผลว่าโรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกลจากบ้านเกินไป นอกจากนี้ ยังมีตัวเลขรายงานรวม กลุ่มชาติพันธุ์หญิงในชนบทเข้าเรียนชั้นมัธยมต้นทั่วประเทศ ประมาณ 4% และมีชนเผ่ากลุ่มน้อยในชนบททั่วประเทศเพียงแค่ 1% เท่านั้นที่ได้เข้าเรียนชั้นมัธยม ปลาย เหตุผลที่ทำให้ชนเผ่ากลุ่มน้อยในชนบทเข้าเรียนในจำนวนน้อยเป็นเพราะโรงเรียนอยู่ไกล จากบ้านประมาณ 2 กิโลเมตรขึ้นไป ด้วยระยะทางในการไปโรงเรียนที่กล่าวมานั้นเป็นเหตุผลหนึ่ง ที่ทำให้พ่อแม่ไม่อยากจะให้ลูกสาวเข้าโรงเรียนเพราะเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย (Jørgensen, 2005: 57)

¹เวลาเรียนในห้องเรียนใช้ภาษาลาวที่ใช้ในทางราชการหรือเมื่อก่อนเรียกอีกอย่างว่าภาษาลาวลุ่มซึ่งปัจจุบันรัฐลาว ได้มีการยกเลิกการจัดกลุ่มชนเผ่าที่เคยเรียกกันว่า ลาวสูง ลาวลุ่ม ลาวเทิง มาเป็นเผ่าต่างๆ โดยตรง เช่นตัวอย่าง จากเมื่อก่อนที่เรียกว่าลาวลุ่มกลายมาเป็นเผ่าลาวและเผ่าม้ง เผ่าววน เผ่ากิมมู ฯลฯ เนื่องจากว่ารัฐลาวพยายาม รวมกลุ่มชนเผ่าต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อไม่ให้เกิดอคติหรือมีการเลือกปฏิบัติ รวมไปถึงประเด็นเรื่องความเสมอภาค ระหว่างชนเผ่าต่างๆ ในฐานะเป็นพลเมืองลาวเหมือนกัน

ในประเด็นของผู้หญิงหรือเด็กหญิงในกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีข้อจำกัดเรื่องโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาดังที่ได้กล่าวมานั้น เมื่อนำมาขยายความต่อกับงานศึกษาของเต็งเม้ง อย่างลือชัย (2550: 299-300) ที่ได้อภิปรายการกีดกันผู้หญิงไม่ให้เรียนสูงในชนเผ่าม้ง เหตุเพราะครอบครัวมีความคาดหวังต่อผู้หญิงแตกต่างจากผู้ชาย เนื่องจากว่าผู้ชายเป็นผู้สืบทอดแซ่สกุลตามฝ่ายพ่อ ส่วนลูกสาวถ้าแต่งงานแล้วต้องออกเรือนไปอยู่กับสามีโดยมีคำกล่าวที่ว่า “เลี้ยงลูกชายจึงเป็นการเลี้ยงมาให้ครอบครัว ส่วนเลี้ยงลูกสาวนั้นเลี้ยงให้กับคนอื่น (แซ่อื่น)” อันที่จริงแล้วสังคมยังมีอคติที่มองว่าการสนับสนุนลูกสาวให้เรียนก็ไม่มีประโยชน์อย่างใด ดังนั้น ลูกสาวก็ควรอยู่บ้านช่วยทำงานบ้านหรือช่วยงานแม่ดีกว่าการไปเสียเวลาในการเรียนหนังสือที่ไม่มีประโยชน์ ซึ่งวัฒนธรรมและอคติในสังคมยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เด็กหญิงในสังคมเสียโอกาส อีกประการหนึ่งหญิงสาวในสังคมม้งส่วนใหญ่แต่งงานตั้งแต่วัยรุ่น ซึ่งส่วนมากจะแต่งงานในวัย 13-18 ปี ถ้าหากอายุมากกว่านี้ยังไม่แต่งงานชาวบ้านก็จะมองว่าเป็นสาวแก่ ดังนั้น หญิงสาวที่มีโอกาสเรียนในระดับสูงกว่ามัธยมปลายจึงมีน้อย และถ้าผู้หญิงแต่งงานแล้วมีแนวโน้มที่จะหยุดเรียนมากกว่า กล่าวคือ เมื่อพวกเขาแต่งงานเข้าบ้านสามีก็ต้องทำงานให้กับครอบครัวของสามี เพราะผู้หญิงถูกอบรมขัดเกลาต้องมีความรับผิดชอบและทำงานให้ครอบครัวของสามีจึงถือว่าเป็นผู้หญิงที่น่ายกย่อง ในขณะที่ผู้ชายถึงจะแต่งงานไปแล้วพวกเขายังมีโอกาสไปศึกษาเรียนรู้ สามารถออกไปศึกษาเรียนรู้ในที่ห่างไกลได้ เพราะไม่มีเพียงแต่พ่อแม่เท่านั้นที่คาดหวังในตัวของผู้ชาย ยังมีญาติพี่น้องในตระกูลที่ต่างก็มีความคาดหวังในตัวของผู้ชายด้วย

เมื่อกล่าวถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางเพศภาวะในครัวเรือนกลุ่มชาติพันธุ์ข้างบน มาพิจารณาในแง่เชิงนโยบายส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศของรัฐลาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในนโยบายส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศของศูนย์กลางสหพันธ์แม่ฮิงลาวเองผ่านการวาง “ข้อแข่งขันสามคือออกมา” ซึ่งในข้อแข่งขันที่ 2 กล่าวว่า “พัฒนาดี” คือให้ผู้หญิงพัฒนาตนเองนั้น แต่สำหรับกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในลาวตามกรอบจารีตประเพณีและวัฒนธรรมแล้วได้กดทับตัวของผู้หญิงและเด็กหญิงหลายคนให้ต้องจมอยู่ในอุดมการณ์ครัวเรือน ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานสหพันธ์แม่ฮิงลาวอยู่ในระดับบ้าน ที่มีตัวแทนแม่ฮิงลาวเป็นเผ่าต่างๆ ทำหน้าที่ในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของผู้หญิง แต่ก็ไม่ได้ช่วยกลุ่มผู้หญิงชาติพันธุ์เรื่องสิทธิและความเสมอภาคได้เท่าไรนัก ถ้าพิจารณาจากงานศึกษาของเต็งเม้ง อย่างลือชัยแล้ว ทำให้เห็นว่า แม่แต่ตัวแทนที่เป็นผู้หญิงเผ่าม้งได้ทำหน้าที่หรือมีบทบาทในการเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ให้แก่ตัวเองเวลามีปัญหาเรื่องครอบครัวกรณีสามีกระทำความรุนแรงทางร่างกายและความรู้สึก เธอยังต้องทนอยู่กับสามี เพราะระบบของการเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรมได้ผ่านระบบเครือญาติ ซึ่งทุกครั้งก็ไปจบอยู่ที่ระบบเครือญาติ (รายละเอียดดูที่วิทยานิพนธ์ของเต็งเม้ง อย่างลือชัย) ดังนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มชาติ

พันธุ์แสดงให้เห็นว่า เป็นการปลูกสร้างทางสังคมในขณะที่จิตสำนึกโครงสร้างด้านอุดมการณ์ วัฒนธรรมและเพศ ทำให้ผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกันในเรื่องความเสมอภาคทางเพศภาวะเป็นรากฐานของการที่ผู้ชายครอบงำผู้หญิงและเห็นได้ว่าการเอารัดเอาเปรียบผู้หญิงทุกรูปแบบเป็นการขยายมาจาก “ความเป็นใหญ่ของผู้ชาย” ในครัวเรือนกลุ่มชาติพันธุ์นั้นเอง อันเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ผู้หญิงและเด็กหญิงกลุ่มชาติพันธุ์สามารถข้ามผ่านกรอบจารีตประเพณีวัฒนธรรมสู่การพัฒนาตนเองให้สามารถเข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมได้ และยังระดับอุดมศึกษาหรือการเข้าถึงอบรมช่วงคอมพิวเตอร์แล้วยังไกลออกไปสำหรับผู้หญิงกลุ่มชาติพันธุ์ฯ ในลาว

5.1.4 ผู้เข้าฝึกอบรม....มิติเชิงชนชั้น

ในประเด็นของการแตกตัวในสังคมลาวดังที่กล่าวมาในบทที่ 4 นั้น ได้มีความสำคัญยิ่งต่อการให้คุณค่าของคนในสังคม รวมไปถึงการสร้างโอกาสที่แตกต่างให้แก่กลุ่มคนในสังคมด้วย อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนที่มีโอกาสหรือมีเงื่อนไขในการเข้าถึงพื้นที่ที่สำคัญได้ส่วนมากก็จะเป็นกลุ่มคนที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจของครอบครัวดี ซึ่งพื้นที่ที่สำคัญ ณ ตรงนี้หมายถึงพื้นที่ความรู้ด้านความเป็นช่างคอมพิวเตอร์ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมลาวมองว่าเป็นความทันสมัยหรือไฮเทค ไม่ว่าจะเป็นเพศภาวะหญิงหรือเพศภาวะชายวัยหนุ่มสาวต่างก็มีความกระตือรือร้นเพื่อที่จะได้เข้าไปอยู่ในพื้นที่ความรู้ดังกล่าว ถึงกระนั้นก็ตาม ถ้าหากว่าไม่มีต้นทุนพอก็อาจไม่มีโอกาสในการเข้าถึงความรู้ด้านนี้ได้

เมื่อกล่าวถึงโอกาสผนวกกับชนชั้นในการเข้าถึงพื้นที่ความเป็นช่างคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมความเป็นช่างคอมพิวเตอร์ ณ ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ของประชากรตัวอย่างหญิง-ชายลาว ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์คือส่วนใหญ่มาจากชนชั้นกลางซึ่งหมายถึงพ่อแม่เป็นข้าราชการและเป็นนักธุรกิจค้าขาย มีจำนวนน้อยมากที่พ่อแม่เป็นชาวนา อย่างไรก็ตาม การศึกษาด้านช่างคอมพิวเตอร์ค่อนข้างมีค่าใช้จ่ายสูง เพราะฉะนั้นเพื่อโอกาสทางการศึกษาคนส่วนใหญ่จะใช้เครือข่ายของเครือญาติหรือมีญาติพี่น้องที่อยู่ในเมืองหลวงเพื่ออำนวยความสะดวกในเรื่องที่พักอาศัย ส่วนกรณีศึกษาผู้หญิงสองคนที่ได้รับการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์นั้น น่าจะเป็นผู้ที่มาจากชนชั้นกลางเพราะมีพ่อแม่เป็นข้าราชการและทำธุรกิจค้าขาย อีกทั้งมีที่อยู่อาศัยไม่ไกลจากเมืองหลวงนัก เช่นตัวอย่างกรณีศึกษาผู้หญิงที่ชื่อ “ใจ” น่าจะเป็นชนชั้นกลางเพราะพ่อแม่เธอทำธุรกิจปั้มน้ำมันที่เมืองวังเวียงแขวงเวียงจันทน์ซึ่งเป็นเมืองที่ไม่ไกลจากนครหลวงเวียงจันทน์เท่าไรนัก อีกทั้งเธอมีน้องชายพ่อทำธุรกิจเป็นบริษัทวิจยดินในตัวเมืองนครหลวงเวียงจันทน์ซึ่งเป็นสถานที่ให้เธอได้พักอาศัยในระหว่างการเข้าฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์และทำงาน

ในบริษัทคอมพิวเตอร์จนถึงปัจจุบัน ส่วนผู้หญิงที่เข้าอบรมช่างเย็บผ้าส่วนมากมาจากชนบทและครอบครัวยากจน

5.2 แบบแผนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้เข้าร่วมอบรมทักษะฝีมือแรงงานที่ศูนย์พัฒนาอาชีพลาว-เกาหลี

5.2.1 การปิดกั้นโอกาสของผู้หญิงในตลาดแรงงานเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ในฐานะที่ “Information Cooperation and Technology, ICT” ได้เปลี่ยนแปลงโลกที่เราอยู่ มันสร้างโอกาสและความท้าทายสำหรับความเท่าเทียมทางเพศภาวะและการเสริมอำนาจของผู้หญิง ความสำคัญของ ICT ยังเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผู้หญิงในการเข้าถึงเครือข่ายและพื้นที่ทางความรู้ การเข้าร่วมในการตัดสินใจอย่างสะดวกสบายและโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างชาญฉลาดโดยผู้หญิงเป็นจำนวนมาก ด้วยศักยภาพในการปฏิวัติ ICT สำหรับการเสริมอำนาจของผู้หญิงยังคงเป็นความท้าทาย อย่างไรก็ตามการเร่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของโลกได้สร้างความแตกต่างอย่างขนานใหญ่ ซึ่งเรียกการแบ่งส่วนทางดิจิทัลว่า เป็นการสร้างการแบ่งส่วนทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีอยู่และเป็นการแบ่งส่วนที่ผู้หญิงได้รับความเจ็บปวด เช่น เป็นสัดส่วนพลเมืองที่มีรายได้ต่ำของประเทศ “as citizens of low-income countries” เป็นสัดส่วนประชากรที่ยากจนในสังคมของพวกเขาอาศัยอยู่ “as proportionately poorer residents within their societies” และเป็นผลของการถูกทำให้ไร้ประโยชน์โดยเฉพาะในฐานะที่เป็นผู้หญิง “as the result of being specifically disadvantaged as women” ดังนั้น ยุทธศาสตร์ ICT แห่งชาติที่ดึงเอาโอกาสทางดิจิทัลและใส่ใจในการแบ่งส่วนจำเป็นต้องจัดการกับเรื่องความแตกต่างทางเพศภาวะและการเข้าถึงพื้นที่ทางเทคโนโลยีที่ไม่เท่าเทียมกันและจัดวางเป้าหมายเฉพาะสำหรับการสนับสนุนด้านโอกาสต่างๆ ให้แก่ผู้หญิง (UNDP, 2002: 11-12)

เมื่อพิจารณาอุปสรรคเรื่องการเดินทางที่หรือโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานของผู้หญิงก่อนอื่นผู้ศึกษาขอเสนอประสบการณ์หรือข้อค้นพบของ Le Thuc Duc และทีมงาน ที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบทางเพศภาวะจาก ICT ซึ่งในนั้นได้หยิบยกเอาประเด็นเรื่องอคติทางเพศภาวะในการจ้างงานในอุตสาหกรรม ICT ณ ประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 2003 พบว่า มีลูกจ้างเกือบครึ่งหนึ่งที่เป็นผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรมนี้ ในขณะที่เดียวกันก็มีพลังแรงงานชายครอบครองอยู่ในพื้นที่ของแผนก IT มากกว่าสามส่วนของพลังแรงงานหญิงและสิ่งหนึ่งที่สำคัญเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างเพศคือความคาดหวังในด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศภาวะ เช่น มีการยกตัวอย่างอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งที่ถือว่าให้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่าแห่งอื่นๆ แต่สำหรับค่าจ้างผู้หญิงแล้วยังต่ำอยู่ถ้าเทียบกับผู้ชายที่ทำงานในแขนงเดียวกัน ซึ่งมีตัวชี้วัดแสดงให้เห็นว่า มี

ผู้หญิงประมาณ 54% ที่ได้รับเงินเดือนๆ ละ 2 ล้านเวียตนามด่ง หรือน้อยกว่านั้น ในขณะที่ผู้ชายมีประมาณ 64% ทำงานในแผนก IT เหมือนกันกับผู้หญิงแต่ได้รับเงินเดือนๆ ละ 2 ล้านเวียตนามด่งขึ้นไป (Le Thuc Duc and others, 2011: 18-19)

กรณีในบริบทของ ส. ป. ป. ลาว ในฐานะเป็นประเทศหนึ่งที่มีการพัฒนาน้อยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เมื่อประเมินโดยตัวชี้วัดทาง ICT เข้าในเป้าหมายสหประชาชาติสำหรับการพัฒนาแล้ว ถือว่ามีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง ต่อการนำเสนอเรื่อง ICT (ดังที่กล่าวมาในบทที่ 4) เพราะถือเป็นประเด็นที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ในลาว อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยเรื่องผลกระทบหลังจากที่ลาวนำเอาประเด็นเรื่อง ICT เข้ามาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องผลกระทบระหว่างเพศภาวะในการเข้าสู่ขบวนการดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจและน่าศึกษาต่อไป (Monstad, 2004: 20)

จากกระบวนการที่เกี่ยวกับ ICT ดังที่กล่าวมาข้างบนและเพื่อเป็นการเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการทางเทคโนโลยีกับเพศภาวะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้หญิงในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์และสอบถามนายจ้างบริษัทคอมพิวเตอร์โพนทันในวันที่ 13 กรกฎาคม 2553 เกี่ยวกับการจัดตำแหน่งงานในบริษัท พบว่า ลูกจ้างที่รับเข้าทำงานทั้งหมดมาจากการประกาศรับสมัครทั่วไป แต่การประกาศรับเอาพนักงานช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ได้มีการระบุเป็นเพศชายเท่านั้น ส่วนพนักงานขายเครื่องคอมพิวเตอร์และพนักงานบัญชีได้ระบุเป็นเพศหญิง นายจ้างให้เหตุผลว่า การรับพนักงานช่างเป็นผู้ชายมีความสะดวกในการแบกหามและส่งของให้ลูกค้า ส่วนผู้หญิงนุ่งผ้าซิ่นไม่สะดวกที่จะทำงานตำแหน่งนี้ นายจ้างพูดว่าผู้หญิงเขามีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์มาก่อนแล้วจึงง่ายในการนำเสนอขายเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ลูกค้า บางครั้งถ้ามีงานเข้ามาเยอะ เช่น ขายคอมพิวเตอร์ให้ลูกค้าที่ทำโครงการต่างๆ ประมาณ 20 เครื่องขึ้นไป พนักงานขายหญิงสองคนที่จบจากศูนย์ลาว-เกาหลีก็สามารถช่วยเรื่องการลงโปรแกรมเนื่องจากช่างในบริษัทมีคนเดียว

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับการสัมภาษณ์กรณีศึกษา ที่ชื่อ “บัว” (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี เป็นลูกจ้างในบริษัทคอมพิวเตอร์โพนทัน ซึ่งผู้ศึกษาได้ถามว่า

ผู้ศึกษา : น้องมีความคาดหวังยังแค่ก่อนตัดสินใจมาเรียนเป็นช่างคอมพิวเตอร์ที่ศูนย์พัฒนาอาชีพลาว-เกาหลี

กรณีศึกษา : อยากเป็นช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ที่เก่ง และมีรายได้ดี

ผู้ศึกษา : น้องคิดว่ามีสิ่งใดแต่ที่ตนได้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

กรณีศึกษา : ตอนลงฝึกงานก่อนจบก็รู้แล้วว่าบ่มีบริษัทใดที่ต้องการช่างคอมพิวเตอร์เป็นผู้หญิงมีแต่ตำแหน่งพนักงานขายหรือบ่อดังนั้นก็เรียนครูสอนนำใช้คอมพิวเตอร์

ขั้นพื้นฐานตามศูนย์ฝึกอบรม หรือ ตามโรงเรียนอนุบาลเอกชน เพราะน้องเองก็เคยไปฝึกงานอยู่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน โพนพะเนาเป็นเวลาสองเดือน และได้สอนการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนหลายก็มีพนักงานที่เห็ดเวียกนำรัฐบาลและนำเอกชนมาเรียนเวลาเขาเข้าเลิกการ หลังจากน้องได้รับใบประกาศจากศูนย์พัฒนาอาชีพลาว-เกาหลีก็ไปยื่นสมัครเป็นครูสอนที่โรงเรียนมารีโก เป็นโรงเรียนอนุบาล สอนได้ประมาณสี่เดือน พอดีบริษัทคอมพิวเตอร์ โพนทันประกาศรับสมัครพนักงาน ขายคอมพิวเตอร์ก็เลยมาสมัครได้ แล้วก็ลาออกจากอาชีพ

ผู้ศึกษา : น้องคิดว่าเป็นพนักงานขายคอมพิวเตอร์โพนทันและเป็นครูสอนที่โรงเรียนมารีโกมีผลดีต่อความรู้ที่เรียนมาแนวใด

กรณีศึกษา : ความจริงแล้วเป็นครูสอนดีกว่า เพราะได้ทบทวนความรู้ที่ตนเรียนมา ส่วนเป็นพนักงานขายคอมพิวเตอร์บ่อค่อยได้ทบทวนความรู้ที่เรียนมาหลายปานใด ใช้ความรู้เพียงหนึ่งส่วนสามเท่านั้น แต่ย้อนว่ารายได้จากอาชีพครูมันน้อยบ่อพอจ่ายค่าเช่าเหือน มาเห็ดเวียกอยู่บริษัทนี้มีรายได้หลายกว่าพอได้คุ้มค่าเช่าเหือน

(“บ่าว” ให้สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2553)

งานอาชีพของผู้หญิงในที่ทำงานเป็นเพียงการขยายมาจากการทำงานบ้านของเธอเพื่อเปิดพื้นที่สาธารณะให้ผู้หญิงเพียงเท่าที่ระบบชายเป็นใหญ่สร้างไว้ให้ดูเหมือนว่าผู้หญิงสามารถทำงานอาชีพได้ แต่แท้ที่จริงแล้วเป็นการสร้างภาพของระบบชายเป็นใหญ่ อันที่จริงการทำงานอาชีพของผู้หญิงก็ถือว่ามีความสำคัญ แต่ถูกให้ค่าในฐานะเป็นรองจากงานอาชีพของผู้ชายผ่านการให้ความสำคัญกับงานอาชีพของผู้ชายสูงกว่าในรูปของรายได้ ตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมของงานอาชีพของผู้ชายสูงกว่า ถึงแม้ว่าผู้หญิงจะเข้าไปในงานอาชีพที่สังคมสร้างไว้ให้เหมาะสมกับความเป็นชาย สอดคล้องกับคุณลักษณะทางธรรมชาติของความเป็นชายได้ แต่ภายใต้กระบวนการตอกย้ำอัตลักษณ์ความเป็นหญิงของระบบงาน ทำให้ผู้หญิงก้าวเข้าไปถึงส่วนที่เป็นหัวใจสำคัญของงานไม่ได้ โดยมีการแสดงออกผ่านการตอกย้ำเรื่องเพศทางสตรีระในที่ทำงาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงยังไม่เกิดขึ้นเพื่อเปิดพื้นที่ให้ผู้หญิงเข้าไปในส่วนที่เป็นหัวใจสำคัญของงานในตำแหน่งความเป็นช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ได้ ภายใต้การสร้างกฎกติกา เช่น ผู้หญิงใส่ผ้าซิ่นไม่สะดวกในการแบกหามเครื่องคอมพิวเตอร์ส่งลูกค้า หรือ ผู้หญิงไม่แข็งแรงพอที่จะแบกหามเครื่องคอมพิวเตอร์หลายเครื่องเช่นเดียวกับชายได้ ข้ออ้างดังกล่าวอาจนำไปสู่การปิดกั้นการเข้าสู่หัวใจสำคัญของงาน ผ่านการตอกย้ำอัตลักษณ์ความเป็นหญิงของพวกเธอ การมอบหมายงานที่

สอดคล้องกับอัตลักษณ์ความเป็นหญิง เช่น เป็นพนักงานขายเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้ใช้แรงแบกหาม เป็นงานนำเสนอสินค้าให้ลูกค้า ลงโปรแกรมช่วยช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ เป็นงานที่ต้องทำสัญญาและเรียกเก็บเงินกับลูกค้า การจัดสรรตำแหน่งงานเช่นนี้กลายเป็นกระบวนการสร้างความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในที่ทำอย่างได้ผลจนผู้หญิงยินยอมรับบทเพศหญิงของพวกเธอว่างานที่เธอทำเป็นงานของการใช้ความละเอียดอ่อนในการทำงานและผู้หญิงเชื่อว่าตนทำงานประเภทนี้ได้ดีกว่าผู้ชาย

ถึงแม้ว่า “บัว” และเพื่อนๆ หญิงจะเรียนช่างคอมพิวเตอร์ ด้วยระยะเวลาและหลักสูตรเช่นเดียวกับเพื่อนชายในโรงเรียน แต่พอจบออกมา ความต้องการของตลาดแรงงานกลับต่างกัน บัวพูดถึงเพื่อนๆ หญิงว่า หลังจากจบวิชาช่างคอมพิวเตอร์ ที่ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีก็กลับบ้านเกิดของพวกเขาที่แขวงบ่อแก้วและแขวงไซยะบุรี คนหนึ่งเป็นพนักงานธุรการและคนหนึ่งเป็นพนักงานเลขา ส่วนมากก็มีหน้าที่พิมพ์เอกสารและส่งเอกสารต่างๆ ไม่มีเพื่อนหญิงคนไหนทำงานเกี่ยวกับช่างคอมพิวเตอร์เลย

จากสถานภาพของกรณีศึกษาข้างบนกับข้อพิจารณาทั้งหมดของ Sue Charlton (1984) ที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาภายใต้เงื่อนไขของลัทธิอาณานิคมและจักรวรรดินิยม ซึ่งมองข้ามสถานะเดิมของผู้หญิงในสังคม “แบบชายเป็นใหญ่” ส่งผลให้อำนาจการตัดสินใจยังคงเป็นของผู้ชายต่อไป ทั้งนี้เพราะผลกระทบของการจัดการศึกษา การตรากฎหมายและการกำหนดนโยบายเชิงเศรษฐกิจในยุคอาณานิคม แม้ว่าจะทำให้สถานะของผู้หญิงปรับเปลี่ยนไปในทางที่ทัดเทียมชายหลายเรื่อง แต่กลับไม่ได้ช่วยให้ผู้หญิงได้รับสิทธิและความเสมอภาคเท่าเทียมกับชายอย่างแท้จริง เช่น ผู้หญิงและผู้ชายต่างก็ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอกัน แต่นโยบายการส่งเสริมการศึกษาของผู้หญิง ก็เป็นไปเพื่อช่วยให้ผู้หญิงทำงานสนับสนุนผู้ชายได้ดีขึ้นเท่านั้น แต่กลับไม่ได้ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสในการทำงานทัดเทียมกับผู้ชาย

5.2.2 การแบ่งงานกันทำตามเพศในโลกของการทำงาน

การแบ่งแยกงานอาชีพในตลาดแรงงาน เป็นผลงานการสร้างของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ เพื่อกีดกันผู้หญิงเข้าสู่งานอาชีพของผู้ชายแม้ว่าจะมีงานอาชีพของผู้หญิงในตลาดแรงงานก็เป็นงานอาชีพที่มีความเป็นรองงานอาชีพของผู้ชายเชิงรายได้ อำนาจ เอกสิทธิ การสนับสนุนในงานอาชีพของผู้หญิงอยู่ในระดับเป็นรองกว่าเสมอ เพื่อปกป้องอำนาจของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ไว้ผ่านการควบคุม ครอบงำ ผู้หญิงและเพื่อป้องกันผู้หญิงก้าวพ้นออกจากอำนาจของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ ดังคำอธิบายของ Sylvia Walby (1990) เกี่ยวกับระบบปีตาชิปได้สร้างกรอบคิดใน

ฐานะเป็นระบบโครงสร้างทางสังคมและการปฏิบัติ ซึ่งผู้ชายเป็นผู้ครอบงำ กคช และเอารัฐเอาเปรียบผู้หญิงทั้งอยู่ภายในบ้านและในตลาดแรงงาน (Jenkins, 2004: 9)

บ่อยครั้งที่มันโน้มน้าวในเรื่องต่างๆ เช่น แนวคิดเรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศภาวะถูกนำมาใช้โดยไม่ระบุบริบททางวัฒนธรรมและทางประวัติศาสตร์ แต่นักสตรีนิยมในซิมโนทัศน์นี้เพื่อเป็นคำอธิบายความเป็นรองของผู้หญิง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 เกี่ยวกับมุมมองของ Naila Kabeer (1994) ได้นำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับอาชีพที่ประกอบด้วยเรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศภาวะและการแบ่งแยกระหว่างงานภายในบ้านและงานในพื้นที่สาธารณะโดยขยายความว่า “การจัดตามลำดับชั้นภายในองค์กรมีเพศภาวะเพราะการจัดตามลำดับชั้นดังกล่าวสะท้อนสมมติฐานที่ว่า ร่างกาย ทักษะ และชีวิตของใครเหมาะสมกับข้อกำหนดในหลักคิดขององค์กรมากที่สุดก็จะเป็นผู้ที่ได้รับการตอบแทนด้วยค่าจ้าง “ความรับผิดชอบและอำนาจ” การบังคับใช้กฎเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การให้รางวัล การสนับสนุนและการประเมินในสถาบันต่างๆ ที่ดูเหมือนว่าไม่มีเพศภาวะก็ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคขึ้นมามาก ซึ่งทำให้แน่ใจว่า ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับความไม่เสมอภาค เหตุเพราะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและความสามารถต่างกัน แม้ว่าผู้หญิงมีโอกาสเข้าสู่โลกการทำงานได้เช่นเดียวกับชาย แต่ผู้หญิงก็มักจะอยู่ในลำดับชั้นที่ต่ำกว่าชายในองค์กร ตัวอย่างเช่นในประเทศอังกฤษ ผู้หญิงจะมีแนวโน้มเข้าสู่ภาคบริการจำนวนมาก เช่น พยาบาลหรือครู แต่ผู้หญิงก็ยังได้อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่าผู้ชาย ส่วนผู้ชายจะทำงานในอุตสาหกรรมหนักมากกว่าและอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการระดับสูง สิ่งที่เกิดขึ้นในภาคธุรกิจเหล่านี้ไม่ใช่เรื่องธรรมชาติ แต่อาชีพและตำแหน่งต่างหากที่ทำให้ภาคส่วนเหล่านี้เป็นชายหรือหญิง ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงและผู้ชายได้เข้าไปสู่ตลาด ซึ่งกำหนดคุณสมบัติที่แตกต่างบนฐานของเพศภาวะอันเป็นสาเหตุมาจากลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชายและความเป็นหญิงและคุณสมบัติที่เกี่ยวกับการศึกษาและทักษะ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็คือการกระจายลำดับชั้นของเพศภาวะไปทั่วภาคส่วนต่างๆ ในแขนงอาชีพที่แตกต่างกันภายในภาคส่วนนั้น รวมถึงระดับต่างๆ ของโครงสร้างอาชีพนั้น แต่ยังถูกกำหนดโดยกิจกรรมที่ต่างประเภทกันเท่านั้น แต่ยังถูกกำหนดโดยการได้รับรางวัลตอบแทนต่างกัน กล่าวโดยสรุป เพศภาวะถือเป็นแง่มุมหนึ่งของความสัมพันธ์และพฤติกรรมขององค์กรทั้งหมด ซึ่งมีส่วนสร้างอัตลักษณ์ การปฏิบัติและโอกาสในชีวิตให้แก่ผู้หญิงและผู้ชายกลุ่มต่างๆ ในวิธีการที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจง Naila Kabeer จึงเสนอว่า “การวิเคราะห์กฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน และการปฏิบัติต่างๆ ที่สถาบันต่างๆ ประกอบสร้างการแบ่งงานกันทำและการจัดลำดับชั้นทางเพศภาวะจะช่วยเปิดเผยอุดมการณ์ร่วมที่แฝงฝัง ซึ่งควบคุมสถาบันต่างๆ อยู่”

ส่วนใหญ่แล้วการมอบงานให้แก่แต่ละเพศทำมักมีอุดมการณ์ใดอุดมการณ์หนึ่งเป็นตัวกำหนด ซึ่งปัญหาก็มีอยู่ที่ว่า แนวคิดในเรื่องการแบ่งแยกแรงงานทางเพศบ่งชี้คุณค่าที่แตกต่างกัน

ใน “งานของผู้ชาย” และ “งานของผู้หญิง” บ่อยครั้งที่การแบ่งงานกันทำตามเพศถูกใช้เป็นหลักฐานในการกฏขี้นผู้หญิงในสังคมต่างๆ เมื่อตั้งข้อสังเกตดูประเด็นของกรณีศึกษาที่เป็นพนักงานขายหญิงในบริษัทคอมพิวเตอร์โพทันทัน พบว่า ทั้งสองนอกจากไม่ได้เป็นช่างคอมพิวเตอร์ตามความรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว การทำหน้าที่เป็นพนักงานขายก็ยังต้องได้ทำงานอย่างอื่นให้บริษัท เช่น ในบางครั้งนายจ้างให้ลงโปรแกรมช่วยพนักงานช่างคอมพิวเตอร์ชายและออกแบบแผ่นพับโฆษณาสินค้าให้บริษัท นอกจากนี้มีบางครั้งนายจ้างให้ไปเรียกเก็บเงินกับลูกค้าข้างนอกอีกด้วย แต่ได้รับเงินเดือนแค่ตำแหน่งพนักงานขายเท่านั้น ปรากฏการณ์เช่นนี้ชี้ให้เห็นว่ามีการซ้อนทับเรื่องการกดขี่หรือการเอารัดเอาเปรียบเรื่องการจ้างงานของผู้หญิงจากนายจ้างโดยใช้ฐานคิดเรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นข้ออ้างในการจ่ายค่าแรงที่ต่ำให้แก่ผู้หญิง เช่นดังการวิเคราะห์ของ Marx และ Engels เกี่ยวกับแรงงาน และการแบ่งแยกงาน (division of labor) ว่า รัฐเป็นเครื่องมือของชนชั้นปกครองที่ใช้ในการกดขี่เอารัดเอาเปรียบประชาชน เป็นต้นกำเนิดของการกดขี่เอารัดเอาเปรียบผู้หญิง โดยให้เทคโนโลยีการผลิตเป็นตัวกำหนดการแบ่งแยกงาน แต่การแบ่งแยกงานระหว่างชายหญิงนั้นมีลักษณะที่เหลื่อมล้ำ ซึ่งผู้ชายมักจะได้เปรียบผู้หญิงอยู่เสมอ ดังนั้นการแบ่งแยกงานในสังคมดั้งเดิมจึงมิได้เกิดขึ้นเพราะเทคโนโลยีการผลิต แต่เป็นผลมาจากการกดขี่ทางเพศ ความเหลื่อมล้ำทางเพศมักจะถูกอธิบายไปทำนองที่ว่า “ผู้หญิงเป็นเพศที่ต่ำกว่าหรือด้อยกว่าผู้ชาย” แม้กระนั้น เมื่อมองเจาะลึกการแบ่งงานกันทำตามเพศลงไป ก็จะพบว่า ทั้งสองบริษัทได้มีการจัดแบ่งตำแหน่งแห่งที่ของหญิงชายบนฐานของครัวเรือนที่ถือชายเป็นใหญ่ เช่นเดียวกับที่ Shulamith Firestone (Shulamith Firestone) ได้นำเสนอว่า ลักษณะความเหนือกว่าของผู้ชายเกิดมาจากแนวคิดเรื่อง “ครอบครัวแบบชีวภาพ” คือรูปแบบของหน่วยครอบครัวที่จัดลำดับชั้นเป็น ชาย/หญิง/เด็ก โดยนำเอาหลักชีวภาพเป็นเกณฑ์ในการแบ่งงานกันทำ กล่าวคือ พื้นที่ของผู้หญิงเป็น “ที่บ้าน” ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบทุกอย่างภายในบ้าน ส่วนผู้ชายกลับมีหน้าที่รับผิดชอบทุกอย่างที่อยู่นอกบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การเมืองหรือการสงคราม จากโครงสร้างครอบครัวแบบดังกล่าวก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันขึ้นมา ดังนั้นแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงควรหันมาสู่การเชื่อมโยงปรากฏการณ์ 2 อันเข้าด้วยกัน คือ การกดขี่สตรีและสภาพที่เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่อยู่ในสังคม คือ “ที่บ้าน” หรือ ภายในครอบครัวนั่นเอง เพราะฉะนั้นการกดขี่ผู้หญิงมองเห็นได้ชัดเจนในพื้นที่ส่วนตัว หรือ มองเห็นได้ผ่านประสบการณ์ภายในครอบครัวนั่นเอง เพราะครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานที่ทำให้ผู้หญิงมีบทบาทในสังคม และเวลาที่ผู้หญิงก้าวออกมาใช้ชีวิตอยู่ในสังคม ผู้หญิงก็ยังได้รับเอาระบบที่ได้รับการอบรมมาจากครอบครัวติดตัวออกไปมองโลกด้วย

จากข้อค้นพบเรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศในตลาดแรงงานคอมพิวเตอร์เมื่อนำมาขยายความกับงานศึกษาของ เยาวภา โตสงวน (2541) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การแบ่งแยกงานตามเพศในองค์การราชการ พบว่า งานการใช้คอมพิวเตอร์ และพิมพ์ดีด ในองค์การได้มีการพิจารณาจ้างผู้หญิงมากกว่า ถึงแม้ว่าเวลาเปิดรับสมัครไม่ได้ระบุว่าเพศใด ดังนั้น ในองค์การที่ศึกษา จึงพบว่าผู้ดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่นี้โดยตรงจะเป็นข้าราชการหญิง ซึ่งพัฒนาอำเภอให้ความเห็นว่าการมีเจ้าหน้าที่ธุรการทำหน้าที่พิมพ์ดีด เป็นผู้หญิงไว้ประจำสำนักงาน นอกจากจะช่วยรับภาระด้านการพิมพ์ ยังทำธุรการอื่นได้ด้วย เช่น ใ้รับผิดชอบดูแลห้อง ชงกาแฟ บริการอื่นๆ ซึ่งทำได้ดีกว่าผู้ชาย จากการสอบถามเกี่ยวกับการจัดซื้อทางโปรแกรม พบว่า ข้าราชการหญิงมีความรู้เรื่องการใช้โปรแกรมเป็นจำนวนมากกว่าข้าราชการชาย เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานมักจะนิยมนั่งข้าราชการหญิงไปเรียน หรือรับการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมต่างๆ จากการสอบถามเหตุผลที่เลือกส่งข้าราชการหญิงมากกว่าชาชนั้น เพราะผู้หญิงมีทักษะการพิมพ์เบื้องต้นดี และในหน่วยงานต้องการใช้คอมพิวเตอร์ที่เน้นหนักในการพิมพ์หนังสือราชการหรือเอกสารต่างๆ ไม่มีความจำเป็นที่ต้องใช้ลูกเล่นในคอมพิวเตอร์มากนัก แค่พิมพ์ดีดคล่อง เปิด ปิด เครื่องเป็น ก็เพียงพอสำหรับการใช้งาน ในกรณีที่เครื่องเสียในด้านเทคนิคหรืออุปกรณ์ภายในเสื่อม ทุกองค์กรก็จะเรียกร้านมาซ่อม แต่ถ้ามีการจัดซื้อทางโปรแกรม ผู้ที่มีความรู้ด้านนี้ ก็คือ ข้าราชการหญิงในองค์การจะแก้ไขกันเอง (กล่าวมาแล้วในบทที่ 2)

ส่วนข้อค้นพบในการศึกษาเรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศในบริษัทคอมพิวเตอร์เจริญ พบว่า การรับสมัครงานเกี่ยวกับช่างคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องคิดเงิน ได้มีการระบุให้เป็นเพศชายเท่านั้น ส่วนพนักงานขายเครื่องคอมพิวเตอร์ พนักงานบัญชี พนักงานเลขา และพนักงานบริหารทั่วไป ได้มีการระบุให้เป็นเพศหญิง ซึ่งนายจ้างบริษัทคอมพิวเตอร์ให้เหตุผลเกี่ยวกับการเลือกรับสมัครช่างเป็นผู้ชายว่า เนื่องจากบริษัทมีงานบริการลูกค้าเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และงานส่วนมากก็จะต้องมีการแบกหามประเภทเครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องคิดเงินประเภทต่างๆ บางครั้งนับเป็นสี่สิบหรือห้าสิบเครื่อง ซึ่งต้องมีการแบกหามและขนส่งให้ลูกค้า ด้วยเหตุผลนี้นายจ้างจึงมีความชอบในการจ้างผู้ชายเป็นช่างคอมพิวเตอร์มากกว่า โดยคุณคำ (นามสมมุติ) เป็นประธานบริษัทคอมพิวเตอร์เวียงเจริญ อายุ 43 ปี ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

การจ้างผู้ชายมาเป็นช่างดีกว่าผู้หญิงหลายเท่า เพราะในการซ่อมจะต้องยกเครื่องคอมพิวเตอร์ไปมาตลอด ซึ่งผู้หญิงไม่มีความสามารถที่จะยกของหนักได้ เขายังพูดอีกว่า การจ้างพนักงานขายเป็นผู้หญิงก็ได้อยู่ แต่บางครั้งผู้หญิงก็ค่อนข้างตัดสินใจยาก ไม่เด็ดขาดเหมือนผู้ชาย เขายังพูดต่อไปอีกว่า สำหรับพนักงานขายเขาคิดว่าขึ้นกับความสามารถ พรสวรรค์ และวิธีพูดของแต่ละคนมันไม่ได้ขึ้นกับว่าเป็นผู้หญิงและ

ผู้ชาย ใครทำก็ได้ เขายังบอกอีกว่า งานที่เหมาะสมกับผู้หญิงคือ เดินเอกสาร การเงิน ติดต่อสถานที่ ส่วนงานที่เหมาะสมสำหรับผู้ชายคือ งาน IT ดูแลสายสินค้า (เช็คสต็อก) และช่างซ่อม

(ให้สัมภาษณ์วันที่ 9 พฤศจิกายน 2553)

เพื่อขยายความต่อจากประเด็นที่ผู้ศึกษาค้นพบ มีงานวิจัยของ เยาวภา โดสงวน (กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 หน้า 39) ได้นำเอาแนวคิดเรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศ เกี่ยวกับการจัดการเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อน ที่สังคมในองค์การคิดว่า ผู้ชายทำได้ดีกว่าผู้หญิง เช่น งานซ่อมเครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ ไฟฟ้า เครื่องมือ เครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความซับซ้อนเรื่องกลไก เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความเชื่อว่าผู้ชายเก่งกว่า จึงปรากฏออกมาในรูปการกำหนดตำแหน่งงานบางงานให้เป็น “เพศชายเท่านั้น” เช่นตำแหน่งพนักงานขับรถ และในการสอบตำแหน่งการโรง ก็มักจะระบุให้เป็นเพศชายเท่านั้น โดยหวังว่าผลพลอยได้ที่เกิดจากความเป็นเพศชาย ก็คือ การมีฝีมือเชิงช่าง ทั้งช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างปูน ถ้าหากเป็นการโรงหญิง ผลพลอยได้อันนี้จะถูกคาดหวังว่าด้อยกว่าชาย ซึ่งข้าราชการหญิงบางคนไม่คิดที่จะฝึกฝนตนเองทำงานด้านนี้ให้เป็นอีกด้วย

เมื่อพิจารณาแนวความคิดของนายจ้างในบริษัทคอมพิวเตอร์เจริญแล้ว การมองที่ผู้หญิงไม่มีแรงแบกคอมพิวเตอร์ส่งลูกค้าให้บริษัทได้เหมือนผู้ชายนั้น ไม่ได้หมายความว่านายจ้างจะปฏิเสธว่าโดยทางสมองหรือโดยความรู้เรื่องช่างคอมพิวเตอร์ผู้หญิงไม่สามารถทำได้ และแม้ในความคิดของผู้หญิงสองคนเองพวกเธอก็ไม่ได้บอกว่าพวกเธอไม่สามารถเป็นช่างคอมพิวเตอร์ได้ แต่สิ่งที่พวกเธอรับรู้คือเรื่องของโอกาสที่พวกเธอถูกปิดกั้นเมื่อเข้าสู่โลกของการทำงานเพียงเพราะพวกเธอไม่มีแรงพอที่จะแบกหามคอมพิวเตอร์ได้เพราะพวกเธอเป็นผู้หญิงและความเป็นหญิงของพวกเธอนี้เอง ที่ถูกทำให้กลายเป็นเรื่องชอบธรรมโดยระบบทุนนิยมปิตาธิปไตยที่ปิดกั้นความก้าวหน้าของผู้หญิงในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันการบริหารอำนาจอย่างแยบยลของระบบชายเป็นใหญ่ เป็นการงานภายใต้การสร้างความรู้เรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศ เช่นดังการอธิบายของ Kabeer ที่พูดถึงแนวความคิดเรื่องการแบ่งงานกันทำตามเพศภายใต้ทุนนิยมปิตาธิปไตย เพื่อครอบงำความคิดความเชื่อในความเป็นผู้หญิงผ่านการจัดระเบียบตำแหน่งงานออกเป็นงานหนักและงานเบา ก่อให้เกิดการผลิตซ้ำความเป็นผู้หญิงผ่านการแบ่งงานกันทำตามเพศโดยขึ้นกับความเหมาะสมทางกายภาพ คือ ดูจากความหนักเบาของงาน ซึ่งงานหนัก เช่น งานที่ต้องใช้กำลังแบกหามเครื่องคอมพิวเตอร์และติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ลูกค้า ถือเป็นงานของผู้ชาย ส่วนงานเบา เช่น งานที่ไม่ต้องใช้กำลังแบกหาม เช่น งานนำเสนอขายเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ลูกค้าเป็นงานที่ไม่ต้องออกแรงแบกหาม ถือเป็นงานของผู้หญิง อันมีลักษณะแบ่งงานกันทำตามเพศให้เห็นอย่างชัดเจนในโลกของการทำงาน

เมื่อทบทวนดูตามการแจ้งประกาศ ฉบับเลขที่ 1450/รสศ. วันที่ 30 เมษายน 2009 ของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับค่าแรงขั้นต่ำของผู้ดกแรงงานประมาณ 569,000 กัป

ปลอดภัย สุขภาพ ฯลฯ ค่าจ้างไม่ได้ยึดตามภูมิปัญญาทางการศึกษา อายุ หรือจำนวนของผู้ได้รับการ
สนับสนุน แต่ค่าจ้างจะออกกำหนด โดยรัฐบาลแบบถ้วนหน้า โดยแบ่งค่าแรงขั้นต่ำ และโดยแบ่งตัวเอง

ปลอดภัย สุขภาพ ฯลฯ ค่าจ้างไม่ได้ยึดตามภูมิปัญญาทางการศึกษา อายุ หรือจำนวนของผู้ได้รับการ
สนับสนุน แต่ค่าจ้างจะลดจำนวน โดยรัฐบาลแบบเดนมาร์ก โดยระบุว่าแรงงานนี้แล้ว และโดยหน่วยงาน

ปลอดภัย สุขภาพ ฯลฯ ค่าจ้างไม่ได้ยึดตามภูมิปัญญาทางการศึกษา อายุ หรือจำนวนของผู้ได้รับการ
สนับสนุน แต่ค่าจ้างจะลดจำนวน โดยรัฐบาลแบบเดนมาร์ก โดยระบุว่าแรงงานนี้แล้ว และโดยหน่วยงาน

ปลอดภัย สุขภาพ ฯลฯ ค่าจ้างไม่ได้ยึดตามภูมิปัญญาทางการศึกษา อายุ หรือจำนวนของผู้ได้รับการ
สนับสนุน แต่ค่าจ้างจะลดจำนวน โดยรัฐบาลแบบเดนมาร์ก โดยระบุว่าแรงงานนี้แล้ว และโดยหน่วยงาน

ไม่มีความแตกต่างของค่าจ้างสำหรับคนงานหญิง และชายที่ทำงานเดียวกันได้ ในหลายกรณี พบความแตกต่างระหว่างผู้ชายและผู้หญิง เนื่องจากพวกเขามีบทบาทหน้าที่ในการทำงานและการให้คุณภาพของงานที่แตกต่างกัน เช่นตัวอย่าง พนักงานชายในแผนกซ่อมได้ค่าจ้างสูงกว่าพนักงานหญิงในแผนกขาย แผนกบัญชี ฝ่ายธุรการ ฯลฯ แต่งานซ่อมได้ใช้ทักษะความรู้ที่เรียนมาและได้เรียนรู้พิเศษเพิ่มเติม

เมื่อนำเอาข้อกำหนดกฎหมายของรัฐลาวมาพิจารณาแนวความคิดผู้หญิงกับกฎหมายในหนังสือ นิติศาสตร์แนวสตรีนิยม ของ วิระดา สมสวัสดิ์ (2549: 15-16) ให้รู้ว่ากฎหมายมีผลกระทบต่อผู้หญิงในขบวนการพัฒนา ซึ่งมองปัญหากฎหมายที่ผู้หญิงประเชิญอยู่ก็ต้องมองความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายกับรัฐ เมื่อมองจากแง่มุมนี้เพื่อแก้ไขสถานการณ์ของผู้หญิงต้องเชื่อมโยงกับบริบททางการเมืองและเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในสังคมด้วย ในนโยบายรัฐมักจะมีนัยของความแตกต่างระหว่างเพศและส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางสังคมของผู้หญิงและยังเข้าไปทำการควบคุมในชีวิตการเป็นอยู่ของพวกเธอด้วย ซึ่งมาร์กซ์และเอนเกลส์ถกกันเรื่องความสัมพันธ์ในครอบครัวและการแบ่งแยกแรงงานระหว่างเพศในครอบครัวว่าเป็นความสัมพันธ์ “ตามธรรมชาติ” คือการแบ่งแยกแรงงานกายและแรงงานสมองออกจากกันอันก่อให้เกิดปัญหา เพราะเป็นการละเลยแรงงานที่เป็นแรงงานหญิงโดยเฉพาะการผลิตของมนุษย์เป็นการผลิตเชิงคุณภาพแตกต่างจากการผลิตวัตถุสิ่งของ เพราะต้องมีแรงงานที่เป็นความรักอยู่ด้วย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานของผู้หญิง (โปรดดูรายละเอียดในบทที่ 2)

ในพื้นที่การศึกษาพบว่ามีการจ่ายค่าจ้างแตกต่างกันขึ้นกับการลำดับความสำคัญของแต่ละตำแหน่งงานในบริษัท จากการสัมภาษณ์ พนักงานในบริษัทคอมพิวเตอร์เจริญมีแค่สี่ในสิบสองคนเท่านั้นที่พอใจกับค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งอัตราค่าจ้างที่สร้างความพอใจให้กับพวกเขายู่ในระหว่าง 1 ล้านกีบขึ้นไป (ประมาณ 4,000 บาทขึ้นไป) ต่อเดือน สำหรับพนักงานที่ได้ต่ำกว่านั้นบอกว่าไม่พอจ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะผู้ที่มีการจะต้องจ่ายค่าเช่าบ้าน การละเมิดสิทธิทางกฎหมายภายใต้การปฏิบัติของนายจ้างต่อพนักงานไม่ใช่การให้เงินเดือนต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ แต่เป็นการกำหนดเรื่องการให้สวัสดิการและค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ไม่มีความชัดเจนสามารถเห็นได้จากข้อคิดเห็นของกรณีศึกษาในตำแหน่งช่างคอมพิวเตอร์ที่บริษัทคอมพิวเตอร์ดังต่อไปนี้:

“ตาน” บอกว่าเขาไม่รู้ว่าจะเบี้ยวเรื่องการให้เงินเดือนแล้วแต่นายจ้างจะคิด “ตาน” บอกว่าถ้าออกไปทำงานต่างแขวง (ต่างจังหวัด) ก็จะได้รับเงินขวัญถุงจำนวน 200,000 กีบ ประมาณ 800 บาท ส่วนค่าเบี้ยเลี้ยงได้วันละ 100,000 กีบ ประมาณ 400 บาท และค่าที่พักวันละ 150,000 กีบ

ประมาณ 600 บาท “ตาน” บอกว่าเขายังไม่สามารถเก็บเงินส่งให้พ่อแม่ที่บ้านได้ เพราะต้องใช้จ่ายค่าอาหารและข้าวของเครื่องใช้ประจำวันประมาณ 50% ของรายได้ และ 30% จ่ายค่าเช่าบ้าน

ส่วน“ใจ” บอกว่าเขาไม่รู้ว่าจะเียบเรื่องการให้เงินเดือนแล้วแต่นายจ้างจะคิด ถ้าออกไปทำงานต่างแขวง (ต่างจังหวัด) ก็จะได้รับเงินขวัญถุงจำนวน 200,000 กีบ ประมาณ 800 บาท ส่วนค่าเบี้ยเลี้ยงได้วันละ 100,000 กีบ ประมาณ 400 บาท และค่าที่พักวันละ 150,000 กีบ ประมาณ 600 บาท ปัจจุบันเขาได้รับผิดชอบค่าเรียนด้วยตนเองในการไปเรียนต่อระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มหาวิทยาลัยแห่งชาติ (ปีที่สอง) แต่ละเดือน “ใจ” จะช่วยพี่สาว พี่ชายเรื่องจ่ายค่าน้ำ และค่าไฟ

และ “ป่าน” บอกว่าเขาไม่รู้ว่าจะเียบเรื่องการให้เงินเดือนแล้วแต่นายจ้างจะคิด ถ้าออกไปทำงานต่างแขวง (ต่างจังหวัด) “ป่าน” บอกว่านายจ้างจะจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้ โดยไม่ได้เบิกเอาจากนายจ้าง “ป่าน” บอกว่าค่าใช้จ่ายบางเดือนก็ให้แม่ฝากมาให้ บางเดือนก็ขอพี่สาวคนที่สอง เพราะต้องจ่ายค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำ ค่าไฟ รวมไปถึงการซื้อเครื่องใช้ภายในบ้าน และค่าอาหารประจำวันด้วย

นอกจากนี้ กรณีศึกษาในตำแหน่งพนักงานขายคอมพิวเตอร์ผู้หญิงสองคนที่บริษัทโพนทัน เช่น กรณีของผู้หญิงชื่อ “บัว” เธอพูดว่า นายจ้างขึ้นเงินเดือนให้เขา 3 เดือนครั้งๆ ละประมาณ 50,000 กีบ แล้วแต่นายจ้างจะคิด ไม่รู้ว่าจะเียบการขึ้นเงินเดือนเป็นอย่างไร “บัว” บอกว่า สามปีของเธอทำงานให้บริษัทประกอบรถยนต์ ชูชุก สามเดือนแรกได้เงินเดือน 700 บาทต่อเดือน หลังจากนั้นสองเดือนต่อมาได้ 1,000 บาท ต่อ จากนั้นก็ขึ้นให้ทีละสองร้อยจน ถึงปี 2010 ได้เงินเดือนละ 3,000 บาท “น้ำ” บอกว่าที่บริษัทไม่ได้เลี้ยงข้าว จะห่อข้าวจากบ้านไปกิน บางครั้งซ่อมรถลูกค้าให้ทิพย์ก็จะซื้อกับข้าวมาเพิ่มกินกันกับเพื่อน “บัว” บอกว่าเงินที่หาได้ทั้งสองไม่พอเก็บในแต่ละเดือน เพราะต้องจ่ายค่าเช่าบ้านเดือนละ 1,600 บาท

ส่วน “ไข” บอกว่า เธอทำงานได้ 4 เดือนแล้ว นายจ้างขึ้นเงินเดือน 50,000 กีบ ต่อเดือนประมาณ 200 บาทต่อเดือน เงินเดือนที่ได้เธอจะเก็บไว้ใช้จ่ายตัวเอง เธอไม่ได้ส่งให้ที่บ้านเพราะพ่อแม่ส่งค่าเรียนให้เธอทุกเดือน เธอบอกว่า การมาทำงานที่นี้ก็เพราะอยากแบ่งเบาภาระพ่อแม่เรื่องค่าส่งเสีย

เมื่อผู้ศึกษาถามเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าใช้จ่าย ทั้ง 5 คนให้คำตอบว่า รายได้พอจ่าย และไม่พอที่จะเก็บ เพราะว่าถึงค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นแต่ค่าครองชีพก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน (หมายถึงราคาสินค้าสำหรับเครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น) ในอนาคตของการทำงาน ทั้ง 5 คน บอกว่า ถ้ามีงานที่อื่นดีกว่าบริษัทที่พวกเขาทำอยู่ก็จะลาออกไปทำงานที่มีรายได้ดีและมีสวัสดิการดี

ตามกฎหมายแรงงานแล้ว นายจ้างและลูกจ้างถูกบังคับจ่ายเงินเบี้ยประกันให้แก่กองทุนประกันสังคมตามรัฐธรรมนูญ ปี ค.ศ.1991 (มาตรา 48) ของ ส. ป. ป. ลาว และคำรัสของระบบการประกันสังคมสำหรับผู้ออกแรงงานภาควิสาหกิจ เลขที่ 207/นย. ซึ่งในมาตรา 18 ได้กล่าวว่า เงินเบี้ยประกันเข้ากองทุนประกันสังคมที่ได้รับจากค่าจ้างหรือเงินเดือน สภการบริหารจะเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเบี้ยประกันของนายจ้างและลูกจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำหรับจำนวนเงินเบี้ยประกันจากลูกจ้างทั้งหมดไม่ให้เกิน 50% ของเงินเบี้ยประกันทั้งหมด (Jirassakuldech, 1999: 11)

ในมาตรา 47 วรรคที่สองของกฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 2007 ได้เน้นว่า ลูกจ้างมีสิทธิทวงถามถึงวิธีไล่เลียงการให้เงินเดือน หรือค่าแรงของตนกับนายจ้าง เพื่อความกระจ่างใสและถูกต้องตามสัญญาแรงงานที่ได้ตกลงกัน เพราะฉะนั้นนายจ้างถูกบังคับให้บอกลูกจ้างเรื่องจำนวนเงินที่นายจ้างพิจารณาเหตุผลจากการให้ค่าจ้างของลูกจ้างสำหรับการเสียภาษีรายได้และเงินอุดหนุนประกันสังคม

จะเห็นได้ชัดจากการสัมภาษณ์เรื่องอัตราค่าจ้างในบริษัทสองแห่งนี้ เนื่องจากนายจ้างไม่มีความชัดเจนในเรื่องของการไล่เลียง/คิดการจ่ายค่าจ้างในบริษัทหรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งว่าบริษัท/นายจ้างไม่ได้แจ้งเรื่องการคิดเงินเดือนให้ลูกจ้างอันนำไปสู่ช่องว่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 2007 ในมาตรา 47 วรรคที่สอง และอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิแรงงานของลูกจ้าง เช่น สิทธิที่ให้เงื่อนไขอันเอื้อประโยชน์แก่การทำงานและค่าตอบแทนแรงงาน ถึงแม้ว่าไม่ละเมิดต่อค่าแรงขั้นต่ำก็ตาม

ประสบการณ์ลูกจ้างทั้งสองบริษัทนี้คล้ายกันมาก แม้ว่าลูกจ้างพบว่ามีความไม่ชัดเจนในเรื่องการคิดค่าแรงในบริษัทแต่พวกเขาก็ไม่สามารถแสดงออกด้วยการเจรจากับนายจ้างได้เพราะพวกเขาไม่ได้มีองค์กรแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ดังนั้นพวกเขากลัวว่าจะไม่ได้รับการปกป้อง อีกอย่างพวกเขาก็กลัวตกงาน

เมื่อนำเอาข้อค้นพบที่ลูกจ้าง (หญิง-ชาย) ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างเรื่องการจ่ายค่าแรงที่กล่าวมาข้างบนมาพิจารณากับแนวความคิดของ Jane Jaquette ที่ทบทวนไว้ในบทที่ 2 ทำการวิเคราะห์โดยการเน้นย้ำความสำคัญของการยอมรับภายในทฤษฎีมาร์กซิสต์ว่า งานบ้านที่ไม่มีเงินค่าตอบแทนและบริการต่างๆ ในกระบวนการผลิตซ้ำ (reproductive services) นั้น มีความสำคัญมากสำหรับนายทุนที่เป็นนายจ้างทั้งหลาย ผู้ที่ได้กำไรอันเกิดจากการประกอบการของคนเหล่านี้ขึ้นอยู่กับเงินค่าจ้างที่ให้กับคนงานต่ำกว่ามูลค่าที่แท้จริงของแรงงานเหล่านั้นอีกด้วย แต่ถ้านำมาขยายความกับแนวคิดเรื่องวัตถุนิยมทางประวัติศาสตร์ของ Marx ที่เขาเชื่อว่าแนวความคิดแบบรัฐในสังคมที่ถูกกำหนดโดยผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของชนชั้นที่ปกครอง Marx ได้ วิเคราะห์

รูปแบบของการผลิตว่า “ชนชั้นกลางถูกกำหนดให้เป็นเจ้าของการให้นิยามการผลิตและเป็นนายจ้างให้ค่าแรง ส่วนกรรมกรไม่ได้อยู่ในฐานะเป็นผู้ให้นิยามการผลิตและดำรงชีวิตอยู่ได้โดยการขายแรงงานของตน” Marx ได้ตั้งข้อสังเกตว่า “ชนชั้นยังคงมีอยู่เพียงเพราะเวลาที่ให้สำนักด้วยตัวเอง เช่นว่า ชนชั้นได้ปรากฏอยู่อย่างเป็นปรปักษ์กับกลุ่มคนอื่นๆ ในสังคม” ซึ่ง Marx เรียกว่า “สำนักทางชนชั้น” ที่ออกแบบให้เป็นคู่ตรงข้ามกับแนวความคิดของชนชั้นปกครอง หมายความว่ากลุ่มคนที่มิชนชั้นเห็นโลกที่ตนอยู่จากมุมมองเรื่องผลประโยชน์ที่เป็นจริงทางชนชั้นของตนเองไม่ใช่จากมุมมองเรื่องผลประโยชน์ที่ถูกกดขี่ทางชนชั้น (Donovan, 1992: 67-68)

อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาจากระบบค่าจ้างทั้งสองบริษัทต่างก็เอาโรคเอาเปรียบลูกจ้างทั้งหญิงและชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่เป็นผู้หญิง ถึงแม้ว่าพวกเธอทั้งสองจบการอบรมช่างคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกับเพื่อนชาย หากแต่จะต้องทำงานในตำแหน่งพนักงานขายคอมพิวเตอร์เพียงเพราะพวกเธอเป็นผู้หญิง เมื่อย้อนกลับไปทบทวนความเชื่อเรื่อง “ความแตกต่างทางสรีระ” ได้นำไปสู่ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสติปัญญา ความสามารถ ความอดทน จิตใจ และอารมณ์ ความเชื่อเช่นนี้ได้มีมาเป็นเวลาช้านาน ความแตกต่างดังกล่าวมักถูกมองว่าเป็นความแตกต่างที่มีมา “ตามธรรมชาติ” ซึ่งหมายความว่า ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงมีความแตกต่างจากผู้ชายทำให้สถานภาพของผู้หญิงนำไปสู่ความด้อยกว่าผู้ชาย เช่น ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงเป็นเพศที่ไม่มีเหตุผล ชอบใช้อารมณ์ นำไปสู่การที่สังคมไม่อาจยอมรับผู้หญิงว่ามีความสามารถด้านวิชาชีพได้เช่นเดียวกับชาย โดยเฉพาะงานช่างคอมพิวเตอร์ กรณีที่ผู้หญิงได้รับการอบรมช่างคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกับชายแต่นายจ้างเชื่อว่าคุณสมบัติทางเพศของผู้หญิงไม่เหมาะสมในอาชีพนี้ ซึ่งทำให้ตำแหน่งที่ผู้หญิงได้รับนำไปสู่การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าจากนายจ้าง แต่ความเป็นจริงแล้วผู้หญิงทั้งสองนอกจากทำหน้าที่โน้มน้ำหนักค่าให้มาซื้อสินค้าที่ร้านแล้ว ยังต้องทำงานอื่นๆ เพิ่มขึ้น บางครั้งต้องลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยพนักงานช่างกรณีได้ขายเครื่องคอมพิวเตอร์เยอะ บางครั้งต้องออกไปเรียกเก็บเงินกับลูกค้า อีกทั้งยังออกแบบโฆษณาสินค้า รวมไปถึงการเช็คสต็อกสินค้าเข้าออกบริษัท จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นว่าทุนนิยมปีศาจปโตลไมหรือ Marx เรียกว่า “ชนชั้นกลางหรือชนชั้นปกครอง” ใช้ความแตกต่างระหว่างเพศที่ถูกมองว่ามีมา “ตามธรรมชาติ” เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดเรื่องระบบค่าจ้างให้ผู้หญิงแต่ในความหมายของ Marx ที่วิพากษ์นายทุนกดขี่กรรมกรด้วยจิตสำนักทางชนชั้นนั้น สำหรับกรณีศึกษาแล้วนายจ้างเอาเปรียบแรงงานชายแตกต่างจากแรงงานหญิง เช่นว่า ใช้แรงงานชายในการแบกหามและความรู้เชิงช่าง แต่ไม่ชัดเจนเรื่องระบบการคิดค่าจ้าง ส่วนการเอาเปรียบแรงงานหญิงโดยจ่ายค่าแรงให้เพียงตำแหน่งพนักงานขายแต่กลับใช้แรงงานนอกเหนือจากการนำเสนอขายสินค้าด้วยการแอบแฝงการใช้งานด้านความรู้อื่นๆ ทางคอมพิวเตอร์ของผู้หญิงเพิ่มอีกโดยไม่คิด

ค่าแรงหรือไม่จ่ายตามความสามารถในการทำตามงานจริงของผู้หญิง ซึ่งเป็นไปตามมุมมองของ Jaquette ที่ว่านายทุนที่เป็นนายจ้างทั้งหลาย ผู้ที่ได้กำไรอันเกิดจากการประกอบการของคนเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับการจ่ายเงินค่าจ้างให้กับคนงานต่ำกว่ามูลค่าที่แท้จริงของแรงงานเหล่านั้น

5.3.2 ชั่วโมงของการทำงานและการจ่ายค่าชั่วโมงเพิ่ม

เป็นที่ประจักษ์จากข้อมูลการสัมภาษณ์ที่รวบรวมมาได้ นั้น เห็นได้ว่า ชั่วโมงการทำงาน ของสองบริษัทมีมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งหมายความว่าบริษัทจะต้องจ่ายอัตราค่าล่วงเวลาให้กับ ลูกจ้าง

ถ้าพิจารณาตามกฎหมายแรงงานมาตรา 16 แสดงให้เห็นว่า ชั่วโมงทำงานปกติวันละ ไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และให้ทำงานไม่เกินหกวันต่อสัปดาห์โดยไม่จำกัด ประเภทของเงินเดือนหรือค่าจ้าง ส่วนในมาตรา 18 การทำงานล่วงเวลาไม่ให้เกินเดือนละ 45 ชั่วโมงหรือวันหนึ่งไม่ให้เกิน 3 ชั่วโมง ในกรณีทำงานเลยเวลาในเวลากลางวันในวันทำงานปกติ ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่ม 150% ต่อชั่วโมงของเงินเดือนพื้นฐาน (ในมาตรา 48) แต่ทว่าทำงานล่วงเวลา ตอนกลางคืนในวันทำงานปกติต้องจ่ายค่าแรงเพิ่ม 200% ต่อชั่วโมงของเงินเดือนพื้นฐาน ส่วนการทำงานในวันหยุดรายสัปดาห์ตอนกลางวันต้องจ่ายค่าแรงเพิ่ม 250% ต่อชั่วโมงของเงินเดือนพื้นฐาน แต่ถ้าทำงาน ในกลางคืนในวันหยุดรายสัปดาห์ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่ม 300% ต่อชั่วโมงของเงินเดือนพื้นฐาน นี่หมายความว่า บริษัทจะต้องจ่ายค่าแรงงานในการทำงานเลยเวลาด้วยอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน (กฤษณ์, 2553: 13, 42-43)

ในกรณีเรื่องเล่าของ “บัว” เกี่ยวกับอัตราการขึ้นเงินเดือนของนายจ้าง เธอเล่าว่า ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008 ที่เธอเริ่มทำงานในบริษัทคอมพิวเตอร์โพแทสเซียมเป็นต้นมา มีการทดลองงาน 3 เดือน ได้รับเงินเดือนๆ ละ 600,000 กีบ (ประมาณ 2,400 บาท) หลังจากนั้นถูกรับเป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งจะมีการขึ้นเงินเดือน 3 เดือนต่อครั้ง ครั้งละ 50,000 กีบ (ประมาณ 200 บาท) ปัจจุบัน ได้รับเงินเดือน 850,000 กีบ/เดือน (ประมาณ 3,400 บาท) เธอพูดว่านายจ้างควรจ่ายเงินล่วงเวลาให้ เพราะบางครั้งมี ลูกค้าเข้าร้านช่วง 5 โมง เธอต้องนำเสนอสินค้าหรือขายสินค้าจนเกือบถึง 6 โมงเย็น ซึ่งปกติตามระเบียบการแล้วเริ่มทำงาน 8 โมง ถึง 5 โมง ก็เลิกงาน แต่ในกรณีของ “ไข” ทำงานที่เดียวกันกับ “บัว” เธอกลับเล่าว่า นายจ้างก็เห็นใจเธออยู่เพราะเธอต้องไปเรียนตอน 5 โมง ทุกวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ส่วนมายนายจ้างบอกให้เธอเลิกงานก่อน 5 โมง ประมาณ 15 นาที หรือ 20 นาที ทั้ง “บัว” และ “ไข” ต่างก็ทำงานหลายชั่วโมงต่ออาทิตย์ถ้าเทียบกับเพื่อนผู้ชายที่ทำงานในบริษัทคอมพิวเตอร์เจริญ

เนื่องจากบริษัทได้รับอนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลา อันนำไปสู่ช่องว่างในการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่เป็นผู้หญิง ดังกรณีศึกษาที่ชื่อ “บัว” บางครั้งทำงานเลย

เวลาเกือบชั่วโมงแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ อนึ่งทั้งกรณีของ “บัว” และ “ไข” ที่ทำงานในบริษัทนี้ซึ่งต้องทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์และวันหนึ่งทำงาน 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 8 โมงเช้า ถึง 5 โมงเย็น นั่นก็หมายความว่า หนึ่งสัปดาห์ทำงาน 48 ชั่วโมง ถือว่าเต็มตามเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ถ้าเทียบเวลาการทำงานกับเพื่อนชายที่ทำงานในบริษัทคอมพิวเตอร์เจริญ ทั้ง “บัว” และ “ไข” ต่างก็ใช้เวลาทำงานยาวนานกว่าประมาณ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นั่นก็หมายความว่าผู้หญิงที่เรียนจบช่างคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกับผู้ชายนอกจากทำงานได้ค่าแรงต่ำกว่าผู้ชายแล้วยังต้องได้ทำงานหลายชั่วโมงกว่าผู้ชายอีก

เมื่อพิจารณากรณีศึกษาที่ชื่อ “บัว” ในเรื่องของการทำงานล่วงเวลา แต่นายจ้างไม่คิดค่าล่วงเวลาให้นั้น การยืดหยุ่นเวลาในการทำงานโดยนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าล่วงเวลาให้ “บัว” นั้นอาจเป็นเพราะเธอไม่ได้มีกิจกรรมต้องไปเรียนต่อเช่นกรณีของ “ไข” อีกอย่างจากการสังเกตการณ์ของผู้ศึกษาในช่วงลงเก็บข้อมูล เห็นได้ว่า ระบบการบริหารของบริษัทมีลักษณะแบบครอบครัว ซึ่งแสดงออกเวลาพูดคุยกันเหมือนเป็นกันเอง มีการกินข้าวเที่ยงด้วยกัน และทุกๆ วันเสาร์ก็มีการซื้อส้มตำมากินกัน การสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดเช่นนี้ทำให้ดูเหมือนเป็นครอบครัว เป็นเสมือนพี่น้องกัน ซึ่งนายจ้างอาจคิดว่ากรณีที่ “บัว” ทำงานล่วงเวลาเพียงเล็กน้อยนายจ้างคงคิดว่าเป็นการทำเพื่อครอบครัวโดยไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าแรงให้ เมื่อกล่าวถึงความสัมพันธ์ที่เสมือนครอบครัวของบริษัทมาขยายความต่อโดยข้อคิดพิจารณาของ Henrietta Moore (1994) ในบทความของ Deniz Kandiyoti เกี่ยวกับ “เพศภาวะ อำนาจ และการต่อสู้แย่งชิง: ทบทวนการต่อรองในระบบปิตาธิปไตย” ได้ขยายมุมมองเพิ่มเติมว่า การต่อรองในครัวเรือนไม่ได้กำหนดด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวโดยแนะนำว่าอุดมการณ์ทางเพศภาวะไม่ได้เป็นความเชื่อและทัศนคติทางวัฒนธรรม ซึ่งสัมพันธ์กับขบวนการทางเศรษฐกิจและการเมือง แต่แท้ที่จริงแล้วเป็นอุดมการณ์ของท้องถิ่นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้หญิงและผู้ชายสามารถแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลลัพธ์เชิงวัตถุ ดังนั้นอุดมการณ์อยู่ในครัวเรือนของผู้หญิงอาจถูกควบคุมในงานที่มีค่าจ้างต่ำมาก และการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานอาจยืดหยุ่นกันได้โดยการใช้นานภาษาที่แสดงความสัมพันธ์ทางเครือญาติและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน (โปรดดูรายละเอียดที่ทบทวนไว้ในบทที่ 2)

ในประเด็นของกรณีพนักงานขายคอมพิวเตอร์หญิงที่กล่าวมาข้างบนเมื่อนำมาพิจารณากับนโยบายการพัฒนาที่นำเอาผู้หญิงเข้าในการวางแผนพัฒนาภายใต้การเปลี่ยนแปลงใหม่ด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ส. ป. ป. ลาว เมื่อนำมาปฏิบัติโดยมองผ่านผู้หญิงได้รับการอบรมความเป็นช่างคอมพิวเตอร์และทำให้พวกเธอสามารถเข้าถึงการจ้างงานจริง แต่ตำแหน่งแห่งที่ของพวกเธอกลับแตกต่างจากเพื่อนชายที่จบด้วยกัน ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นผลให้พวกเธอได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำอันรวมไปถึงการไม่ได้รับค่าแรงเพิ่มเมื่อทำงานล่วงเวลา

ซึ่งเป็นผลของการยืดเวลาการทำงานของผู้หญิงออกไปโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ เมื่อนำเอาข้อค้นพบดังกล่าวมาขยายความต่อตามทัศนคติของ Diane Elson (1989) ที่พูดถึงอคติผู้ชายและนโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ (Male Bias and Structural Adjustment Policy) ที่วางอยู่บนความคืบหน้าของ World Bank และ IMF หรือ UNICEF ที่นำเสนอเอาเพศภาวะเป็นศูนย์กลาง แต่สวมหน้ากากภายใต้อคติของผู้ชาย ความหมายโดยนัยอันหนึ่งที่สำคัญของรูปแบบที่มีอคติของผู้ชายได้แย่งงานที่ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ผู้หญิงทำในบ้าน เป็นอคติในการให้นิยามเกี่ยวกับเรื่อง “การผลิต” หรือ “production” และ “ประสิทธิภาพ” หรือ “efficiency” ที่ใช้ในการเชื่อมโยงกับการปรับโครงสร้าง บ่อยครั้งไปเกี่ยวข้องโดยทางเศรษฐศาสตร์ เช่น การเพิ่มขึ้นในด้านการผลิตหรือประสิทธิภาพมาแทนที่การแลกเปลี่ยนราคาจากมูลค่าใช้จ่ายทางเศรษฐกิจไปสู่มูลค่าที่ไม่ได้จ่ายทางเศรษฐกิจ (Beneria and Feldman, 1992: 34) เช่นเดียวกับ Marilee Karl (1995) ได้พูดว่า ในแนวทางประสิทธิภาพได้หักทักเอาว่าผู้หญิงเป็นแรงงานสำรองซึ่งถูกเอาเปรียบโดยให้ค่าจ้างต่ำและนายจ้างเชื่อว่าเวลาของผู้หญิงยืดหยุ่นได้ และสามารถยืดเวลาออกไปได้ รวมทั้งภาระหนักตกเป็นของผู้หญิง (Karl, 1995: 100) กล่าวคือความยืดหยุ่นของแรงงานผู้หญิงในบทบาททางด้านการผลิตซ้ำ เป็นการเพิ่มงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง หลายกรณีที่แนวทางนี้นำไปใช้ไม่ถึงความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ทางเพศภาวะหรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งว่าไปไม่ถึงแนวทาง GAD (Moser, 1993: 71)

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาที่เป็นพนักงานช่างคอมพิวเตอร์ ผู้ชายสามคนในบริษัทเจริญนั้น พบว่า การให้เงินชั่วโมงเพิ่ม หรือภาษาลาวเรียกว่า “เงินล่วงเวลา” ไม่ได้คิดตามการกำหนดไว้ในกฎหมาย นายจ้างบอกว่า ไม่ได้คิดค่าล่วงเวลาเป็นชั่วโมง เขาจะคิดเหมาเป็นงานในกรณีที่รับผิดชอบเครื่องให้โครงการเขาต้องการให้ติดตั้งด่วนวันเดียวให้เสร็จจำนวน 40 ชุดหรือ 50 ชุด ก็จะเลยเวลา ขึ้นกับว่าติดตั้งเครื่องยากก็จะให้ 150,000 กีบไปเลย ประมาณ 600 บาท แต่ถ้าไม่ยากเท่าไรก็จะให้ 100,000 กีบ ประมาณ 400 บาท พร้อมทั้งทำกับข้าวให้ลูกจ้างทานมื้อกลางวันและมื้อค่ำอีกด้วยกรณีวันที่มีงานเข้ามาเยอะ

ดังที่กล่าวมาข้างบนเกี่ยวกับอัตราจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นวิธีของนายจ้างในการให้สินน้ำใจเพื่อให้ลูกจ้างผู้ชายทำงานให้ได้ผลผลิตเยอะ หมายความว่าบริษัทพยายามกดค่าแรง (จ่ายค่าแรงต่ำ) เพื่อเป็นการเพิ่มกำไรให้มากขึ้น ซึ่งแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนในการปฏิบัติที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างด้วยการละเมิดสิทธิทางกฎหมายของลูกจ้าง เช่น กรณีของ “บัว” นายจ้างได้ละเมิดสิทธิทางกฎหมายแรงงานมาตรา 48 ที่ไม่คิดชั่วโมงเพิ่มให้ในกรณีที่เธอทำงานเลยเวลาเกือบ 1 ชั่วโมงในวันทำงานปกติ ซึ่งเธอควรได้รับ 150% ในอัตราค่าแรงต่อชั่วโมงของเงินเดือนปกติ (หมายความว่าเธอควรได้เพิ่มค่าล่วงเวลาประมาณ 6,200 กีบต่อชั่วโมงคิดเฉลี่ยประมาณ 25 บาทต่อชั่วโมง)

5.3.3 สวัสดิการแรงงาน

ผลประโยชน์ด้านสวัสดิการแรงงานสำคัญในเรื่องนี้ในการทำงานของกรณีศึกษานี้ หนึ่งในรูปแบบของการมีรายได้พิเศษที่นายจ้างให้นอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้างปกติให้กับลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ให้สวัสดิการแรงงาน และนั่นคือผลการเอื้อเฟื้อของนายจ้างที่ให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการปรับปรุงมาตรฐานการดำรงชีวิตของพวกเขา แต่ผลประโยชน์ที่นายจ้างให้ส่วนมากเป็นเพราะนายจ้างต้องการอำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างได้ประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนลูกจ้างเองก็สามารถพึงพอใจกับผลประโยชน์เพิ่มเติมเล็กน้อย ตัวอย่างเช่น ทั้งสองบริษัท นายจ้างเลี้ยงข้าวกลางวันและให้เงินสินน้ำใจตอนสิ้นปีซึ่งนิยมเรียกกันว่า “เงินโบนัส” หรือในภาษาลาวนิยมเรียกกันว่า “เงินสินน้ำใจประจำปี”

แต่ในกรณีที่ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์กรณีศึกษาที่ทำงานในบริษัทคอมพิวเตอร์สองแห่งนั้น พบว่า บริษัทโพทัน มีบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างหญิงสองคนที่เป็นกรณีศึกษาและพนักงานคนอื่นๆ ส่วนบริษัทเจริญไม่ได้ทำบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชายที่เป็นกรณีศึกษาสามคนและพนักงานคนอื่นๆ ด้วย ซึ่งนายจ้างให้เหตุผลว่า “งานคอมพิวเตอร์เกี่ยวข้องกับไฟฟ้าก็จริงแต่ไม่ได้ทำงานที่หลักเสาไฟฟ้าจึงไม่อันตรายถึงชีวิตและอันตรายต่อสุขภาพเพราะไม่ได้ใช้ไฟฟ้าแรงสูง นายจ้างบอกว่าเขาทำประกันภัยอุบัติเหตุไว้แล้วกรณีที่ลูกจ้างเดินทางไปทำงานที่ต่างแขวง นายจ้างบอกว่าถ้าลูกจ้างเจ็บไข้ได้ป่วยก็จะดูแลกันแบบครอบครัวมากกว่า ถ้าป่วยมาทำงานไม่ได้ก็ไม่ได้หักเงินเดือน อยู่ด้วยกันด้วยน้ำใจแบบพี่แบบน้องไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะว่าเป็นนายหรือเป็นลูกน้อง นายจ้างพูดว่าเพื่อความอยู่รอดเนื่องจากตลาดมีการแข่งขันกันจึงบริหารแบบครอบครัวมีอะไรก็คุยกันแบบครอบครัว เพราะว่าเราจะได้หาเลี้ยงกัน ถ้าเราหาได้ตลาดดีชีวิตพวกเราก็ดี มีอะไรก็กินด้วยกัน นายจ้างบอกว่าไม่ได้ทำสัญญาแรงงาน เอาความดีและความจริงใจต่อกัน ถ้าไม่พอใจอยู่ก็ไม่บังคับ” แต่จากการให้สัมภาษณ์ของลูกจ้างในบริษัทนี้ พวกเขาพูดเหมือนกันว่าเวลาไม่สบายเข้าโรงพยาบาลต้องจ่ายเอง

เมื่อกล่าวถึงการจ่ายเงินเพื่อรับการรักษาทางการแพทย์ที่ไม่ได้มาจากนายจ้างโดยตรงและไม่ได้มาจากกองทุนประกันสังคม แต่ได้มาจากค่าจ้างแรงงานของตนเองหมายความว่าต้องรับผิดชอบเรื่องรักษาค่าพยาบาลเอง ในกรณีนี้เห็นได้อย่างชัดเจนว่านายจ้างบริษัทเจริญได้ละเมิดสิทธิทางกฎหมายของลูกจ้าง ตามมาตรา 43 มาตรา 57 และมาตรา 58 ของกฎหมายแรงงาน

อย่างไรก็ตามมีพนักงานหญิงตำแหน่งหัวหน้างานในบริษัทคอมพิวเตอร์เจริญ ชื่อ “วง” อายุ 25 ปี แต่งงานมีลูก 1 คน ประมาณขวบกว่า อยู่บ้านจันทะว่าง นครหลวงเวียงจันทน์ มีพี่น้องด้วยกัน 6 คน ซึ่งพี่สาวคนที่ 1 เรียนปริญญาโทที่ประเทศจีน ส่วนน้องสาวคนที่ 3 เป็นพนักงานเลขานุการงานในบริษัทเจริญด้วยกัน ส่วนยังเหลืออีกสามคนกำลังอยู่มัธยมปลาย เธอพูดว่า เธอจะทำงาน

ที่นี้ตลอดไปเพราะรู้สึกสบายใจ หัวหน้าใจดี รู้สึกอบอุ่นเหมือนครอบครัว เธอบอกว่าบางเดือนถ้ามีงาน เช่น เดินเอกสารหัวหน้าจะให้เงินพิเศษด้วย ถึงแม้ไม่มีบัตรประกันแต่พอเจ็บไข้ได้ป่วยหัวหน้าก็ให้ลาป่วยโดยไม่หักเงินเดือน เมื่อกล่าวถึงสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างนั้น เมื่อนำมาขยายความกับงานเขียนของ วันทนี วาสิกะสิน (2543: 36) ได้นำเสนอแนวคิดสตรีแนวรัฐสวัสดิการเป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องสวัสดิการของผู้หญิงเป็นหลัก ผู้หญิงจำเป็นต้องได้รับสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมในฐานะเป็นมารดา และภรรยา ในขณะที่เดียวกันผู้ชายก็ต้องเข้ามามีบทบาท และรับผิดชอบผู้หญิงในฐานะที่เป็นภรรยา และเป็นแม่ของลูกเช่นกัน แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของผู้หญิงในบทบาททั้งสองที่สังคมคาดหวัง และยังได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐสวัสดิการ ครอบครัว ผู้หญิง และการแบ่งแยกเพศในการทำงาน รวมทั้งให้มีการปรับแก้กฎหมายเพื่อให้มีผลต่อผู้หญิงในการบริการด้านสวัสดิการในฐานะที่เป็นมารดา คนงาน และสิทธิส่วนบุคคลของผู้หญิง แต่ถ้านำมาขยายความต่อกับทัศนคติของ Moore ที่บททวนไว้ในบทที่ 2 โดยเธอมองว่าที่นายจ้างใช้จำนวนภาษาแบบลักษณะเครือญาติกับลูกจ้างนั้นก็เพื่อต้องการรักษาการจ่ายค่าแรงต่ำให้กับลูกจ้างหญิงเอาไว้

5.4 บทสรุปข้อค้นพบจากการเข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานและการเข้าถึงการจ้างงาน

เมื่อกล่าวถึงนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีที่เปิดโอกาสและพื้นที่ให้แก่ประชากร (หญิงชาวลาว) ให้สามารถเข้าถึงสาขาวิชาไหนก็ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิชาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้หญิงการเข้าถึงการฝึกอบรมด้านนี้มีน้อยกว่าชายซึ่งแสดงให้เห็นจำนวนอย่างชัดเจนทั้งในตารางของบทที่ 1 และจากข้อมูลที่ผู้ศึกษาลงพื้นที่ในการเข้าร่วมสังเกตการณ์ในห้องเรียนมีผู้หญิงเพียงแค่ 20% เท่านั้นถ้าเทียบกับชาย สาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงเข้าฝึกอบรมน้อยนั้นไม่ใช่เป็นเพราะได้รับการกีดกันจากนโยบายของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี แต่อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดต่างๆ ที่มาจากภายนอกศูนย์ฯ ซึ่งนอกจากข้อจำกัดด้านระดับการศึกษาที่ต้องจบมัธยมปลายถึงสามารถเข้าฝึกอบรมความเป็นช่างคอมพิวเตอร์ได้เพราะต้องมีความรู้เรื่องภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ดี รวมทั้งข้อจำกัดทางด้านเงินทุนสนับสนุนจากครอบครัวที่ต้องมีเงินจ่ายค่าเรียนและค่าใช้จ่ายประจำวันในระหว่างวันแล้วยังมีข้อจำกัดอื่นๆ เช่น สำหรับเด็กหญิงที่อยู่ในครอบครัวที่ยากจนในชนบทรวมไปถึงครอบครัวชนเผ่ากลุ่มน้อยแล้วได้รับอุปสรรคในการเข้าถึงการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาเป็นเพราะโรงเรียนตั้งอยู่ไกลจากบ้านครูสอนส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อีกทั้งพ่อแม่ไม่มีเงินทุนพอในการสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับสูงขึ้นและอุปสรรคอีกอันหนึ่งที่มาจากวัฒนธรรมและความเชื่อเดิมของพ่อแม่บางครอบครัวที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของเด็กหญิง

ถึงแม้ว่าผู้หญิงจำนวนมากจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการฝึกอบรมช่างคอมพิวเตอร์ แต่ก็ยังมีผู้หญิงจำนวนหนึ่งที่สามารถฟันฝ่าในการเข้าถึงพื้นที่ตรงนี้ได้ อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบในกรณีศึกษาผู้หญิงถึงแม้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมความเป็นช่างคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกับชายแต่ก็มีจำนวนน้อยกว่าชายมากมีเพียงประมาณ 20% ของผู้เข้าอบรมช่างคอมพิวเตอร์ทั้งหมด ถึงกระนั้นก็ตามแต่พอเข้าถึงการจ้างงานในตลาดแรงงานกลับไม่ได้รับตำแหน่งความเป็นช่างคอมพิวเตอร์ได้เช่นเดียวกับชาย อีกทั้งยังได้รับค่าจ้างต่ำกว่าชายด้วย นั่นก็หมายความว่าพวกเขาถูกเลือกปฏิบัติเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ถ้าพิจารณาในระดับของนโยบายรัฐที่ออกแบบมาเพื่อปกป้องแรงงานไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเต็มที่ในระดับจุลภาค บ่อยครั้งได้มีการละเมิดต่อการประกันสังคมและการจ่ายค่าล่วงเวลาของลูกจ้าง สิ่งเหล่านี้คือจุดอ่อนของการบังคับใช้กฎหมายและแนวโน้มของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญต่อผู้ประกอบการสูงกว่าลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างหญิงได้รับความสนใจจากนายจ้างในฐานะเป็นแรงงานราคาถูกและขยันหมั่นเพียร แต่แรงงานผู้หญิงที่ถูกเอารัดเอาเปรียบเพื่อสนับสนุนการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจผ่านค่าจ้างแรงงานที่ต่ำและชั่วโมงการทำงานยาวนาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นส่วนหนึ่งที่มาจากการเอารัดเอาเปรียบแรงงานผู้หญิง

จากข้อค้นพบที่กล่าวมาข้างบน สามารถเห็นได้ว่า กรณีศึกษาที่เป็นแรงงานหญิงนอกจากได้รับค่าแรงต่ำกว่าแรงงานชายแล้ว ยังถูกละเมิดสิทธิทางกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงานเลขเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้าง หมายความว่ายังไม่มีความแข็งแรงในแง่ของการคุ้มครองแรงงาน และการต่อรองกับนายจ้างในฐานะที่เป็นแรงงานหญิงนั้นได้รับข้อจำกัดด้วยเหตุผลหลายประการจากนายจ้าง