



รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ
การแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงาน
ระหว่างประเทศ และการค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

ไตรมาสที่ 1/2565





ความเท่าเทียมทางเพศ: สถานการณ์ของแรงงานหญิงในภาวะวิกฤตโควิด-19
Gender equality: women workers' situation during Covid-19



สารบัญ

	หน้า
ความเท่าเทียมทางเพศ: สถานการณ์ของแรงงานหญิงในภาวะวิกฤตโควิด-19	
● บรรณาธิการ	1
● บทสรุปผู้บริหาร	2
● บทนำ	3
● ความไม่เท่าเทียมทางเพศในบริบทของต่างประเทศ	4
● ความไม่เท่าเทียมทางเพศในบริบทประเทศไทย	7
● สถานการณ์ช่วงโควิด-19 ของแรงงานหญิงในต่างประเทศ	10
● สถานการณ์แรงงานหญิงช่วงโควิด-19 ในประเทศไทย	12
● สรุปและข้อเสนอแนะ	14

บรรณาธิการแถลง

สำหรับในไตรมาส 1/2565 ทางกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ขอเสนอรายงานภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศในหัวข้อ “ความเท่าเทียมทางเพศ : สถานการณ์ของแรงงานหญิงในภาวะวิกฤตโควิด-19” เนื่องจาก วันที่ 8 มีนาคมของทุกปี เป็นวันสตรีสากล (International Women’s Day: IWD) ซึ่งเป็นวันที่ทั่วโลกให้ความสำคัญกับสิทธิและบทบาทของผู้หญิงทั้งในมิติของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของผู้หญิง ทั้งที่เป็นผู้หญิงที่เป็นนักบริหาร นักธุรกิจ หรือพนักงานในสำนักงานที่เป็นมนุษย์เงินเดือน (white-collar) และผู้หญิงที่ต้องทำงานใช้แรงงาน (blue-collar) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลิตภาพและสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเทียบเท่ากับผู้ชาย ในบทความนี้นำเสนอให้ทราบถึงช่องว่างระหว่างเพศที่ไม่เท่ากันของเพศชายและหญิงทั้งไทยและต่างประเทศ และสถานการณ์ของแรงงานหญิงในภาวะวิกฤตโควิด-19 ซึ่งเนื้อหาจะกล่าวถึง ความไม่เท่าเทียมทางเพศในบริบทของสหภาพยุโรปและสถานการณ์การทำงานของผู้หญิง ช่องว่างค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และการคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงานในสหภาพยุโรป รวมไปถึงเนื้อหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในบริบทประเทศไทย โดยจะกล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงความคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน และสุดท้ายจะเสนอเนื้อหาสถานการณ์ช่วงโควิด-19 ของแรงงานหญิง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงนโยบายของภาครัฐในการเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสามารถอ่านรายละเอียดเนื้อหาของรายงานได้ในฉบับหรือโดยการสแกน QR Code ตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้อ่านได้ทราบข้อมูลด้านสถานการณ์แรงงานทั้งทางด้านเศรษฐกิจการแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงเป็นเวทีทางวิชาการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างคณะผู้จัดทำและผู้อ่าน เพื่อให้เกิดการต่อยอดความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างสรรค์การผลิตผลงานทางวิชาการต่อไป คณะผู้จัดทำยินดีรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรายงานฯ ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป



<https://qr.go.page.link/Ghaxg>

กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

บทสรุปผู้บริหาร

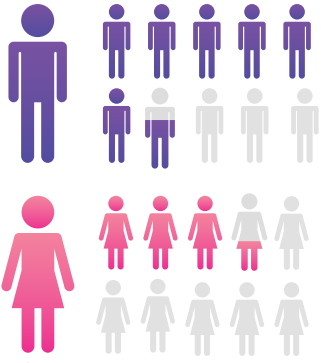


ความเท่าเทียมทางเพศ: สถานการณ์ของแรงงานหญิงในภาวะวิกฤตโควิด-19

Gender equality: women workers' situation during Covid-19



สัดส่วนระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง



ร้อยละ 65.11

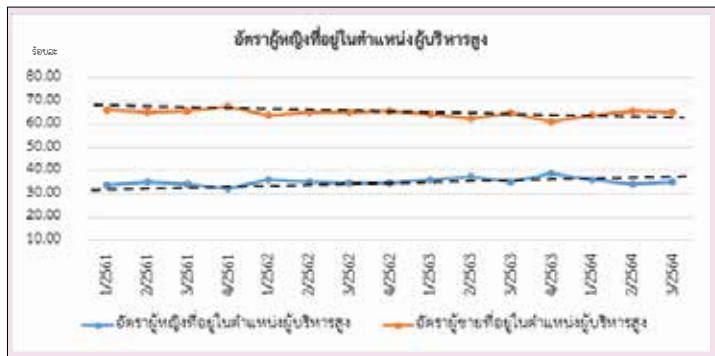
ร้อยละ 34.89

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ

อัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในประเทศไทยอยู่ที่ประมาณร้อยละ 34 ซึ่งทั่วโลกอยู่ที่ร้อยละ 27 และในภูมิภาคเอเชียอยู่ที่ร้อยละ 26 และส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเอกชนเป็นหลัก โดยจะอยู่ในภาคการผลิตและภาคบริการ คือ การเงิน ด้าปลีกค้าส่ง โดยมีผู้หญิงที่เป็นระดับผู้บริหารมากที่สุดคือ ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน (CFO)

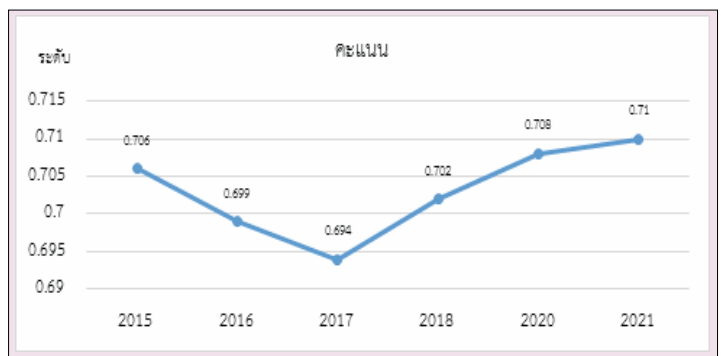
แต่ในภาครัฐนั้น ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะมิติการเมืองของไทยความเท่าเทียมสัดส่วนที่น้อยมาก เช่น ผู้หญิงไทยครองตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพียง 81 ที่นั่งจากที่นั่งในรัฐสภาทั้งสิ้น 500 ที่นั่ง

อัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง



หมายเหตุ ตามข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวมข้อมูลทั้งหมดคือ หมวดที่ 11 ผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บริหารระดับสูง หมวดที่ 12 ผู้จัดการด้านการบริการ และการพาณิชย์ หมวดที่ 13 ผู้จัดการด้านการผลิตและการบริการเฉพาะอย่าง และหมวดที่ 14 ผู้จัดการโรงแรม การค้า และการบริการอื่นๆ
ที่มา Global gender gap report World Economic Forum

ดัชนีช่องว่างทางเพศของไทย



หมายเหตุ ปี 2019 ไม่มีข้อมูล, คะแนน 0-1 ถ้าเข้าใกล้ 1 คือ มีความเท่าเทียม ถ้าเข้าใกล้ 0 คือ มีความไม่เท่าเทียม
ที่มา Global gender gap report World Economic Forum

อัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหารสูงมีช่องว่างที่ห่างจากผู้ชายอย่างช้าๆ และปัจจุบันในปี 2564 ช่องว่างเวลานั้นเริ่มแคบลง กล่าวคือประเทศไทยเริ่มมีพัฒนาการด้านความเท่าเทียมทางเพศดีขึ้น ส่งผลให้ในอนาคตผู้หญิงจะเริ่มมีบทบาทมากขึ้น อีกทั้งการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ส่งกระทบต่ออัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมากนัก

ในปี 2021 ในปัจจุบันอันดับระดับโลก ไทยอยู่อันดับที่ 79 จาก 156 ประเทศ และในระดับกลุ่มประเทศอาเซียน ไทยได้อันดับที่ 4 จาก 10 ประเทศ โดยเป็นรองจากฟิลิปปินส์ ลาว และสิงคโปร์

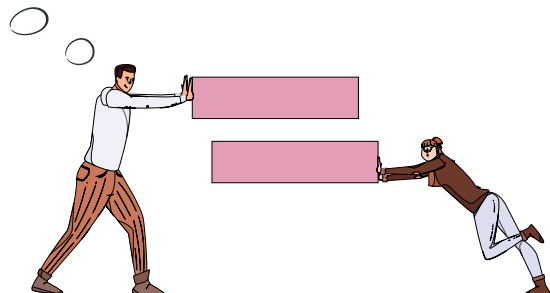
ดัชนีช่องว่างทางเพศของประเทศไทยอยู่ที่ 0.710 หรือร้อยละ 71 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโลกที่ร้อยละ 67.7 หมายถึงประเทศไทยประสบความสำเร็จในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสุขภาพ แต่ด้านมิติทางการเมืองของผู้หญิงนั้นยังคงอยู่ในระดับต่ำ

อนุสัญญาพื้นฐาน ของ ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน

อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยเรื่อง ของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน
อนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยเรื่อง การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้

จึงมองว่า ตามหลักอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ที่ไทยเคยให้ไว้แล้วนั้น ประเทศไทยควรทำตามอนุสัญญาในเรื่องของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

**** อนุสัญญา ฉบับที่ 190 ว่าด้วยเรื่อง การขจัดความรุนแรงและการคุกคามทำงานในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งประเทศไทยกำลังหารือและทิศทางอนุสัญญาฉบับนี้ให้เกิดขึ้น ****



ความเท่าเทียมทางเพศ: สถานการณ์ของแรงงานหญิงในภาวะวิกฤตโควิด-19 (Gender equality: women workers' situation during Covid-19)

1. บทนำ

วันที่ 8 มีนาคมของทุกปี เป็นวันสตรีสากล (International Women's Day: IWD) ซึ่งเป็นวันที่ทั่วโลกให้ความสำคัญกับสิทธิและบทบาทของผู้หญิงทั้งในมิติของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง โดยที่มาของวันสตรีสากลเกิดขึ้นจากแรงงานหญิงจำนวนหลายร้อยคนที่ทำงานในอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มในรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา ได้รวมตัวกันนัดหยุดงานเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2400 (ค.ศ. 1857) เพื่อต่อต้านการได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมและไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย การมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน และมีสภาพการทำงานที่ไร้มนุษยธรรม (inhumane working conditions) รวมไปถึงไม่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง (International Women's, ม.ป.ป.) ซึ่งถือว่าเป็นปรากฏการณ์แปลกใหม่ที่ผู้หญิงกล้าออกมาเรียกร้องสิทธิของตนเองในยุคที่ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิง (male dominance) แม้ว่าเวลาจะผ่านมา 165 ปี และปัจจุบันบทบาทของผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้นในระดับนานาชาติ เห็นได้จากการออกตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้หญิงในประเด็นต่าง ๆ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบของสหประชาชาติ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) แต่อย่างไรก็ตามสังคมยังคงมีทัศนคติโดยทั่วไป (stereotype) ที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในเรื่องสิทธิและโอกาสต่าง ๆ รวมไปถึงสิทธิและโอกาสในที่ทำงาน

เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของผู้หญิง ทั้งที่เป็นผู้หญิงที่เป็นนักบริหาร นักธุรกิจ หรือพนักงานในสำนักงานที่เป็นมนุษย์เงินเดือน (white-collar) และผู้หญิงที่ต้องทำงานใช้แรงงาน (blue-collar) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลิตภาพและสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเทียบเท่ากับผู้ชาย ดังนั้นรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศประจำไตรมาส 1/2565 จะได้นำเสนอสถานการณ์การทำงานของผู้หญิงทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และที่สำคัญคือความเสี่ยงของผู้หญิงที่จะเป็นผู้ถูกล่วงละเมิด ถูกคุกคามหรือถูกระงับแรงในที่ทำงานซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมเลือกปฏิบัติที่ไม่มีความเท่าเทียมทางเพศ โดยประเด็นเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานหญิงต่อเนื่องไปถึงผลิตภาพแรงงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงการนำเสนอสถานการณ์ของแรงงานหญิงซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเปราะบางเป็นทุนเดิมอยู่แล้วต้องประสบกับภาวะวิกฤตซ้ำซ้อนในปัจจุบันจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานโลก (global supply chain) และส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงแรงงานหญิง ทำให้สถานการณ์ด้านความเท่าเทียมทางเพศแยกลง

คำสำคัญ: ความไม่เท่าเทียมทางเพศ, โควิด-19, การคุกคาม การล่วงละเมิดในที่ทำงาน, ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง, ผลิตภาพแรงงาน

2. ความไม่เท่าเทียมทางเพศในบริบทของต่างประเทศ

สถาบันยุโรปเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ (European Institute for Gender Equality) ให้คำจำกัดความ “ความไม่เท่าเทียมทางเพศ” หมายถึงสภาวะการณ์ทั้งในด้านวัฒนธรรม สังคมและกฎหมายที่ชายและหญิงได้รับสิทธิ์และศักดิ์ศรีที่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนได้จากความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ (EIGE, 2019.) โดยสถาบันแห่งนี้ได้จัดทำรายงานดัชนีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality Index) ที่เป็นดัชนีผสมสำหรับวัดความก้าวหน้าการดำเนินงานในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศเพื่อสะท้อนให้ผู้บริหาร/ผู้กำหนดนโยบายในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปทั้ง 27 ประเทศ เห็นถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนาและเพื่อเป็นการกำหนดมาตรการและนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศที่มีประสิทธิภาพ

นับตั้งแต่ปี 2553 (ค.ศ. 2010) จนถึงปี 2562 (ค.ศ. 2019) ค่าดัชนีผสมสะท้อนเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในภาพรวมของสหภาพยุโรปเพิ่มขึ้นตามลำดับ ตั้งแต่ 63.1, 64.4, 65.7, 66.9, 67.4, และ 68 จากค่าคะแนนรวม 100 คะแนน ทั้งนี้ดัชนีผสมจำแนกออกเป็นดัชนีย่อยจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานซึ่งพิจารณาจากอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำนวนปีที่ทำงาน การจำแนกจำนวนผู้หญิงตามกิจกรรมที่ทำงานในด้านการศึกษา สาธารณสุข และดัชนีความก้าวหน้าทางอาชีพ 2) ด้านการเงิน ซึ่งพิจารณาจากรายได้และสถานภาพทางเศรษฐกิจ 3) ความรู้โดยพิจารณาจากระดับการศึกษา 4) ด้านการใช้เวลาสำหรับการดูแลสมาชิกในครอบครัวและการสันทนาการ 5) ด้านอำนาจของผู้หญิง ที่เป็นการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทั้งในภาคการเมือง ธุรกิจ และสังคม 6) ด้านสุขภาพ ทั้งนี้สถาบันยุโรปเพื่อความเท่าเทียมทางเพศยังได้จัดทำรายงานและรวบรวมสถิติเกี่ยวกับการกระทำความรุนแรงทางเพศ (Gender Violence) ที่ส่วนใหญ่ผู้หญิงเป็นเหยื่อของการกระทำความรุนแรงทางเพศ ซึ่งการกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เป็เหยื่อเท่านั้น แต่ยังมีส่งผลกระทบต่อการสูญเสียทางเศรษฐกิจอีกด้วย

จากรายงานของสถาบันยุโรปเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ ที่เผยแพร่ล่าสุดเมื่อปี 2563 (ค.ศ. 2020) หัวข้อ “Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” ระบุว่าค่าดัชนีความเท่าเทียมทางเพศของสหภาพยุโรปในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 67.9 จาก 100 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าประเทศสมาชิกทุกประเทศต้องดำเนินมาตรการอย่างเร่งด่วนเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศ โดยค่าดัชนีเพิ่มขึ้นเพียง 0.5 คะแนนเมื่อปี (ค.ศ. 2017) และเพิ่มขึ้นมาเป็น 4.1 คะแนนนับตั้งแต่ปี 2553 (ค.ศ. 2010) ซึ่งหากไม่เร่งดำเนินการและค่าดัชนียังคงเพิ่มขึ้นในอัตราที่เท่าเดิม สหภาพยุโรปต้องใช้เวลากว่า 60 ปี จึงจะสามารถสร้างความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชายได้

2.1 สถานการณ์การทำงานของผู้หญิงในสหภาพยุโรป

รายงานหัวข้อ “Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” ระบุว่าค่าดัชนีด้านการทำงานสะท้อนให้เห็นว่าอัตราการมีงานทำของผู้หญิงยังคงน้อยกว่าผู้ชาย และพบว่าผู้หญิงส่วนใหญ่จะทำงานประเภทชั่วคราว งานนอกเวลา หรืองานที่ไม่มีมาตรฐานที่ผู้ทำงานอาจไม่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ดีพอ และนำไปสู่การเกิดช่องว่างของการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ สหภาพยุโรปได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศ ปี ค.ศ. 2020-2025 (EU gender equality 2020-2025) ซึ่งเป็นไปตามพันธกรณีที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่

ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เช่น การเสนอแนะมาตรการในการสนับสนุนให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในงานเชิงนวัตกรรม และการจัดทำโครงการนำร่องเพื่อให้ผู้หญิงดำเนินธุรกิจใหม่หรือ start-ups

2.2 ช่องว่างค่าจ้าง/ค่าตอบแทนระหว่างเพศในสหภาพยุโรป (gender pay gap)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) อธิบายว่าช่องว่างค่าจ้าง/ค่าตอบแทนระหว่างเพศหมายถึงเครื่องมือชี้วัดความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีการกำหนดกฎหมายหรือมาตรการที่เป็นหลักประกันสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างหญิงชาย ทั้งนี้ที่ประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 34 เมื่อปี 2494 (ค.ศ. 1951) ให้การรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน (C. 100 - Equal Remuneration Convention, 1951) ซึ่งมีฐานะเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และเมื่อประเทศสมาชิกให้สัตยาบันแล้วมีผลผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญา โดยอนุสัญญาฉบับนี้เป็นหนึ่งในอนุสัญญาที่มีประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้สัตยาบันมากที่สุดคือ 173 ประเทศจากจำนวนประเทศสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศ (ข้อมูล ณ ปี 2565)

ตามข้อมูลในรายงานเรื่อง “Global Gender Gap Report 2021” ของ WEF พบว่าช่องว่างการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างชายและหญิงที่ทำงานประเภทเดียวกันก็ยังคงพบได้ในประเทศที่ได้รับการจัดอันดับที่ดีที่สุด ได้แก่ ไชล์แลนด์มีช่องว่างการจ่ายค่าตอบแทนร้อยละ 14 และที่น่าสนใจคือรวันดาที่มีช่องว่างการจ่ายค่าตอบแทนเพียง 19.1 และรวันดายังได้รับการจัดอันดับติด 1 ใน 5 ประเทศที่ดีที่สุดเรื่องความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย ในขณะที่ สวีเดน ฟินแลนด์ เยอรมนี สหรัฐอเมริกา เดนมาร์ก และฝรั่งเศส มีช่องว่างการจ่ายค่าตอบแทนร้อยละ 18, 20.3, 30, 35, 38, และ 39 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ILO วิเคราะห์ว่าสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดช่องว่างค่าจ้างหรือค่าตอบแทนระหว่างชายและหญิงมี 5 ประการได้แก่

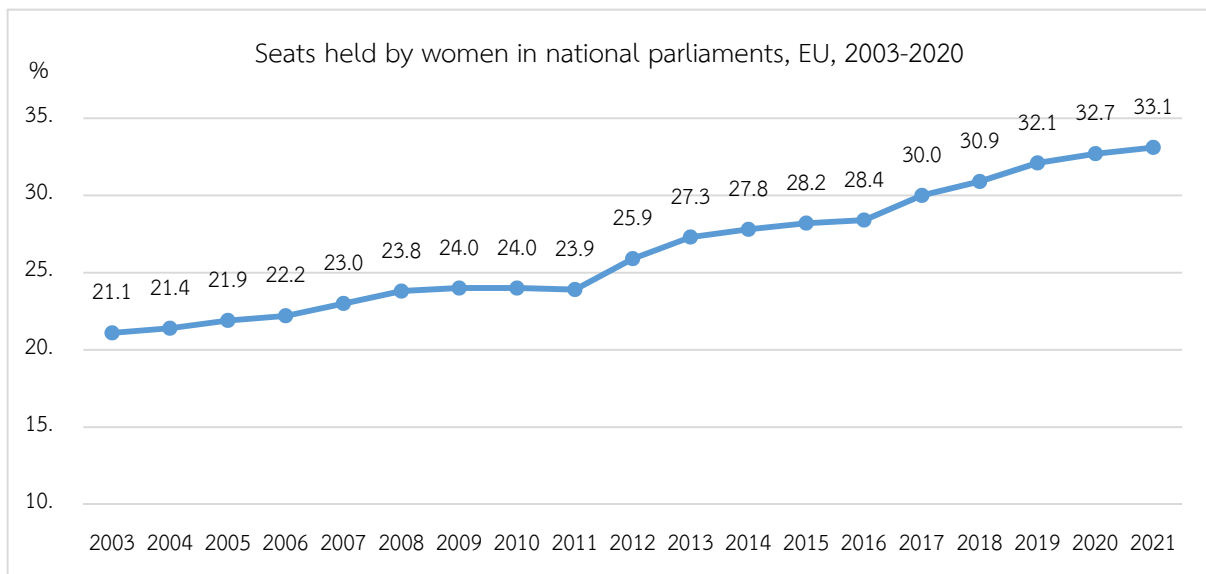
- 1) ตัวแทนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีจำนวนน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งส่งผลต่อเงินเดือนเฉลี่ยของผู้หญิงอยู่ในระดับต่ำกว่าเงินเดือนเฉลี่ยของผู้ชาย
- 2) ชั่วโมงการทำงาน โดยช่องว่างของค่าตอบแทนเป็นผลสืบเนื่องจากลักษณะหรือรูปแบบการจ้างงาน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้หญิงมักทำงานในรูปแบบงานชั่วคราวมากกว่าผู้ชาย
- 3) การออกจากตลาดแรงงานชั่วคราวของผู้หญิง ซึ่งสาเหตุหลักคือการลาคลอด การลาเลี้ยงดูบุตร ซึ่งหมายความว่าเมื่อผู้หญิงเหล่านี้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่น้อยกว่าเดิม
- 4) การศึกษาของผู้หญิงยังไม่สามารถเทียบเคียงกับผู้ชายได้ในสาขา STEM ที่ตลาดแรงงานต้องการและเป็นงานที่มีรายได้สูง
- 5) งานที่ถูกระบุว่าเป็นงานเฉพาะของผู้หญิง (Feminized jobs) ซึ่งงานลักษณะนี้สถานประกอบการมักจะจ้างงานเฉพาะผู้หญิงและมีแนวโน้มที่จะจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าสถานประกอบการที่จ้างงานผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ (ILO, 2019)

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในสหภาพยุโรป (career prospects)

การที่ผู้หญิงมีโอกาสได้เป็นตัวแทนหรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในระดับรัฐบาลเป็นดัชนีชี้วัดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงที่ชัดเจนที่สุดที่องค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศนำมาเป็นตัวชี้วัดความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย ซึ่งจากรายงาน “Global Gender Gap Report 2021” ของ WEF พบว่าในภาพรวมระดับโลกตัวชี้วัดนี้ยังมีความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศที่มากที่สุด ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลจำนวน 156 ประเทศ มีผู้หญิงที่เป็นตัวแทนในระดับรัฐสภาเพียงร้อยละ 26.1 จากจำนวนผู้แทนรัฐสภาทั่วโลกกว่า 35,500 คน และมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งระดับรัฐมนตรีเพียงร้อยละ 22.6 จากจำนวนรัฐมนตรีทั่วโลกกว่า 3,400 คน ในขณะที่ช่วงเวลาการสำรวจ ณ วันที่ 15 มกราคม 2564 ไม่มีผู้หญิงได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประมุขแห่งรัฐหรือ head of states (ข้อสังเกตของคณะผู้จัดทำรายงาน: พระราชินีอลิซาเบธถึงแม้จะเป็นประมุขแห่งรัฐของสหราชอาณาจักร แต่ไม่นับรวมในการสำรวจเนื่องจากการดำรงตำแหน่งโดยการสืบราชสันตติวงศ์ ซึ่งไม่ใช่บุคคลธรรมดาที่ได้รับการคัดเลือกหรือมาจากการแต่งตั้ง) โดย WEF ประเมินการไว้ว่าหากอัตราการดำรงตำแหน่งทางการเมืองของผู้หญิงยังคงอยู่ในระดับเดิมเช่นนี้ ทั่วโลกต้องใช้ระยะเวลาถึง 145 ปีเศษ จึงจะบรรลุเป้าหมายการปิดช่องว่างระหว่างเพศในประเด็นนี้ได้

รูปภาพที่ 1 ร้อยละของผู้หญิงในสหภาพยุโรปที่เป็นผู้แทนในรัฐสภา ตั้งแต่ปี 2543-2563

Seats held by women in national parliaments, EU, 2003-2020



Source: European Institute for Gender Equality (EIGE), Eurostat

ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.4 การคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน สถานการณ์ในต่างประเทศ

การกระทำความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศเป็นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในบริบทของความไม่เท่าเทียมทางเพศ การกระทำดังกล่าวมิใช่มีผลกระทบต่อเหยื่อซึ่งส่วนมากเป็นผู้หญิงเท่านั้น ยังส่งผลในเชิงเศรษฐกิจคือการสูญเสียในเชิงต้นทุนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน (monetary and non-monetary) โดยเฉพาะการคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงานหรือ workplace harassment ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงส่งผลกระทบต่อความสูญเสียผลิตภาพในภาพรวม ซึ่ง ILO เห็นความสำคัญของประเด็นนี้ตั้งแต่นั้นเมื่อ

ปี 2562 (ค.ศ. 2019) ที่ประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 108 ได้ให้การรับรองอนุสัญญาฉบับล่าสุดของ ILO ฉบับที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (C.190 – Violence and Harassment Convention, 2019) ซึ่งหลักการอนุสัญญาฉบับนี้คนทำงานที่เป็นลูกจ้างภายใต้กฎหมาย รวมไปถึงผู้ฝึกงานและผู้ทดลองงาน อย่างไรก็ตาม ณ ขณะนี้ (ปี 2565) มีประเทศสมาชิกเพียง 11 ประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

Deloitte Access Economics จัดทำรายงานการวิจัยเรื่อง “the economic costs of sexual harassment in the workplace” เผยแพร่เมื่อเดือนมีนาคม 2562 พบว่าในด้านผลิตภาพ (productivity) มูลค่าการสูญเสียของต้นทุนในปีที่จัดทำงานวิจัย (ปี 2561) มีมูลค่าถึง 2,622.2 ล้านดอลลาร์ สาเหตุจากการคนทำงานต้องหยุดงานทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนอันเนื่องมาจากการถูกรังแกล่วงละเมิดในที่ทำงาน (Deloitte Access Economics, 2009, p.42)

3. ความไม่เท่าเทียมทางเพศในบริบทประเทศไทย

3.1 การจ่ายค่าตอบแทน gender pay gap equal remuneration for men and women workers for work of equal value

ความก้าวหน้าของความเท่าเทียมทางเพศในประเทศไทย ถูกจัดกลุ่มอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก ซึ่งผู้หญิงเป็นส่วนสำคัญของแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการระบาดใหญ่ ผู้หญิงที่มีลูกต้องเผชิญความเครียดจากทั้งงานที่ได้รับค่าตอบแทน และงานดูแลสมาชิกในบ้านเพิ่มมากขึ้นอย่างไม่เป็นสัดส่วนเมื่อเทียบกับผู้ชาย เนื่องจากความรับผิดชอบในการดูแลบ้านที่เพิ่มขึ้นจากการระบาดและผู้หญิงจำนวนมากจึงถูกบังคับให้ออกจากงาน ดังนั้น ในส่วนความเท่าเทียมทางเพศ ประเทศไทยสามารถที่จะลดช่องว่างทางเพศในมิติเศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ และมิติการเมือง ลงได้

ซึ่งถ้าดู Reports World Economic Forum ปี 2021 ในปัจจุบันอันดับระดับโลก ไทยอยู่อันดับที่ 79 จาก 156 ประเทศ ในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก ไทยได้อันดับที่ 8 จาก 20 ประเทศ และในระดับกลุ่มประเทศอาเซียน ไทยได้อันดับที่ 4 จาก 10 ประเทศ โดยเป็นรองจากฟิลิปปินส์ ลาว และสิงคโปร์

ตารางที่ 1 ดัชนีช่องว่างทางเพศของไทย

ดัชนีช่องว่างทางเพศทั่วโลก	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ดัชนีช่องว่างทางเพศทั่วโลก	(145)	(145)	(144)	(149)		(153)	(156)
อันดับประเทศไทย	60	71	75	73	-	75	79
คะแนน	0.706	0.699	0.694	0.702	-	0.708	0.710

หมายเหตุ ปี 2019 ไม่มีข้อมูล, คะแนน 0-1 ถ้าเข้าใกล้ 1 คือ มีความเท่าเทียม ถ้าเข้าใกล้ 0 คือ มีความไม่เท่าเทียม

ที่มา Global gender gap report World Economic Forum

ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ดัชนีช่องว่างทางเพศของประเทศไทยอยู่ที่ 0.710 หรือร้อยละ 71 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโลกที่ร้อยละ 67.7 ซึ่งไทยมีคะแนนที่ดีกว่าปีก่อน หมายถึง ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ

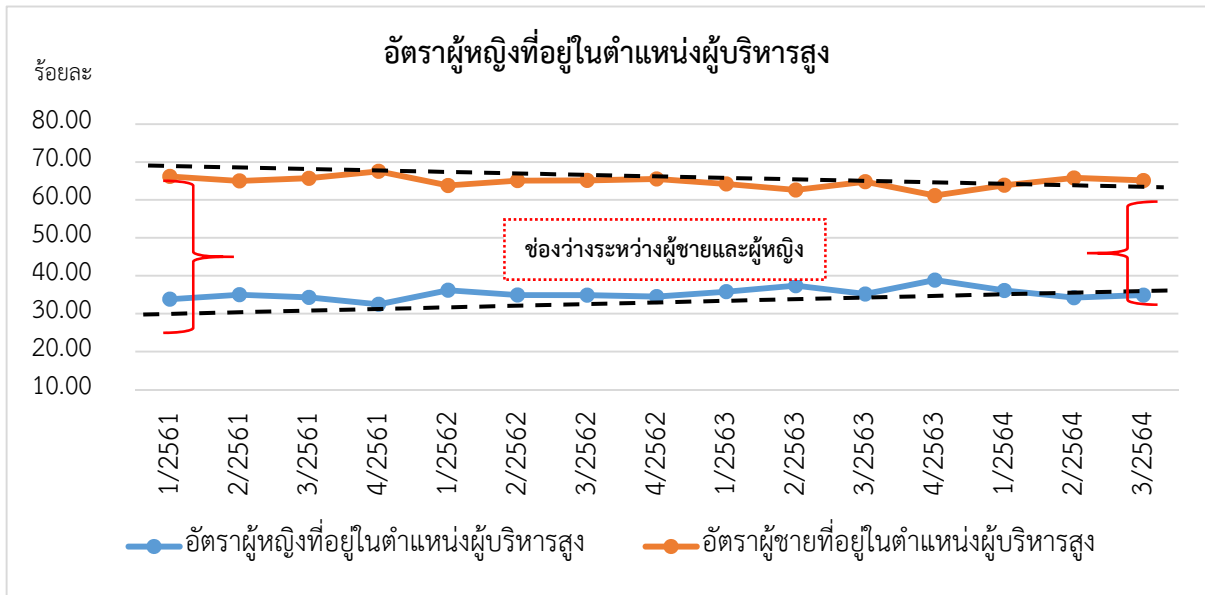
โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสุขภาพ วัตถุประสงค์ที่ผู้หญิงได้ทำงาน ได้ค่าแรงเท่าเทียมกัน เป็นผู้หารายได้เข้าครอบครัว ได้ดำรงตำแหน่งระดับสูง แล้วก็ได้ทำงานที่เป็นวิชาชีพ ไม่มีการกีดกัน แต่ด้านมิติทางการเมืองของผู้หญิงนั้นยังคงอยู่ในระดับต่ำ ทั้งหมดนี้ถ้าเทียบกับปี 2018 ที่ก่อนเกิดโควิด-19 ระบาด คณะกรรมการประเทศไทยก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก นั้นแสดงให้เห็นว่าความเท่าเทียมทางเพศในไทยยังมีความพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายในการปิดช่องว่างทางเพศให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ มิติเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ รวมทั้งในเรื่องของค่าจ้าง ผู้หญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมักจะเสียเปรียบกว่าผู้ชายในระดับการศึกษาเดียวกันและผู้หญิงโดยเฉลี่ยก็ยังคงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชาย อย่างไรก็ตามไทยได้ให้อนุสัญญาพื้นฐาน ฉบับที่ 100 ว่าด้วยเรื่องของการตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน และอนุสัญญาพื้นฐาน ฉบับที่ 111 ว่าด้วยเรื่อง การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ จึงมองว่า ตามหลักอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ที่ไทยเคยให้ไว้แล้วนั้นประเทศไทยควรทำตามอนุสัญญาเรื่องของการตอบแทนที่เท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

3.2 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

โดยในภาพรวมแล้วสัดส่วนแรงงานชายและหญิงอยู่ในอัตราส่วนเท่าๆ กัน แต่หากพิจารณาในสายงานบริหารระดับสูง พบว่า ในองค์กรภาครัฐ อัตราส่วนของผู้บริหารระดับสูงเพศชายต่อเพศหญิงอยู่ที่ประมาณ 4:1 ในภาคเอกชนอยู่ที่ประมาณ 3:2 (วารสารการพัฒนาทฤษฎีการมนุษย์และองค์การ, 2563) ถ้าดูจากรูปภาพที่ 2 ข้อมูลดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน จะเห็นว่า อัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในไทยอยู่ที่ประมาณร้อยละ 34 ซึ่งทั่วโลกอยู่ที่ร้อยละ 27 และในภูมิภาคเอเชียอยู่ที่ร้อยละ 26 และส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเอกชนเป็นหลัก โดยจะอยู่ในภาคการผลิตและภาคบริการ คือ การเงิน ค่าปลีกค่าส่ง โดยมีผู้หญิงที่เป็นระดับผู้บริหารมากที่สุดคือ ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน (CFO) แต่ในภาครัฐนั้น ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงโดยเฉพาะมิติการเมืองของไทยความเท่าเทียมสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับมิติอื่นๆ เช่น ผู้หญิงไทยครองตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพียง 81 ที่นั่งจากที่นั่งในรัฐสภามีทั้งสิ้น 500 ที่นั่ง คิดเป็นร้อยละ 16.2 เท่านั้นเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของโลกที่ร้อยละ 24.9

แต่ถ้ามองจากกราฟจะเห็นว่า ในปี 2561 อัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหารสูงมีช่องว่างที่ห่างจากผู้ชายอย่างเห็นได้ชัด แต่ปัจจุบันในปี 2564 ช่องว่างเหล่านั้นเริ่มแคบลง กล่าวคือ ประเทศไทยเริ่มมีการพัฒนาการด้านความเท่าเทียมทางเพศดีขึ้น ส่งผลให้ในอนาคตผู้หญิงจะเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับรายงาน “Women in Business (WIB)” กล่าวว่า ในประเทศไทย สัดส่วนของผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงมีแนวโน้มที่ดี ยังสามารถยกระดับให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ได้ ถึงแม้ประเทศไทยจะมีพัฒนาการด้านความเท่าเทียมทางเพศดีขึ้นเล็กน้อย แต่ในภาพรวมยังคงอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้ง การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ส่งกระทบต่ออัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมากนัก

รูปภาพที่ 2 อัตราผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง



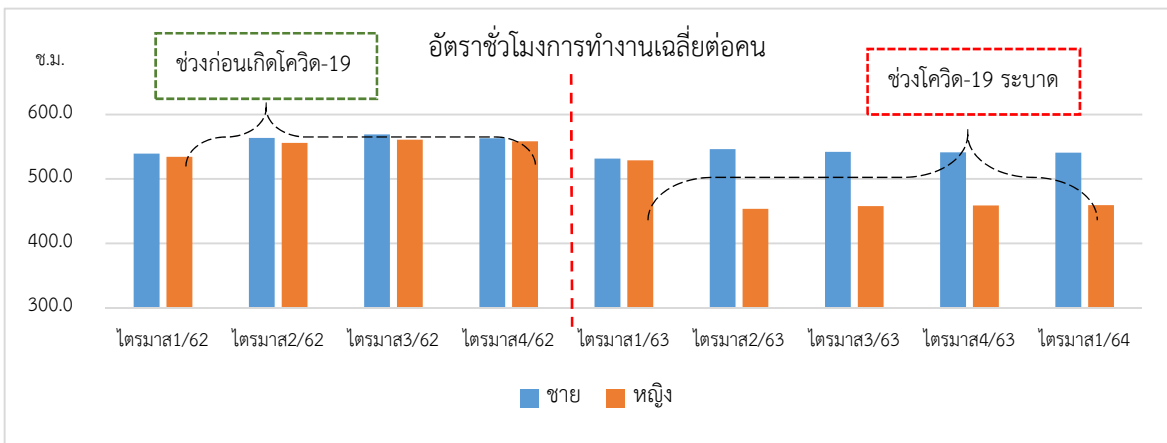
หมายเหตุ ตามข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวมข้อมูลทั้งหมดคือ หมวดที่ 11 ผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย หมวดที่ 12 ผู้จัดการด้านการบริการ และการพาณิชย์ หมวดที่ 13 ผู้จัดการด้านการผลิตและการบริการเฉพาะอย่าง และหมวดที่ 14 ผู้จัดการโรงแรม การค้า และการบริการอื่นๆ

ที่มา Global gender gap report World Economic Forum

ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ถ้าวิเคราะห์ในส่วนของชั่วโมงการทำงานของเพศหญิงรายไตรมาสจะเห็นว่า ก่อนเกิดโควิด-19 ในปี 2562 อยู่ในช่วงทรงตัว แต่พอเกิดโควิด-19 อัตราชั่วโมงการทำงานเริ่มลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งแตกต่างจากเพศชายในช่วงเกิดโควิด-19 ชั่วโมงการทำงานแทบไม่ลดเลย แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงมีโอกาสถูกลดชั่วโมงมากกว่าผู้ชาย ขณะเดียวกัน มีจำนวนเพศหญิงที่ทำงานมากที่สุดอยู่ที่ช่วง 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีเพศหญิงประมาณ 7-9 ล้านคน ต่อผู้มีงานทำเพศหญิงทั้งหมดที่จำนวน 17 ล้านคน ประกอบกับข้อมูลรายปีของเลมดัดชนชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. 2564 แสดงให้เห็นอัตราชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อคนที่มีแนวโน้มลดลงมาเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 จนในปัจจุบัน พ.ศ. 2563 ยังคงลดลงอย่างต่อเนื่อง

รูปภาพที่ 3 อัตราชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย/คน/ไตรมาส จำแนกตามเพศ



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

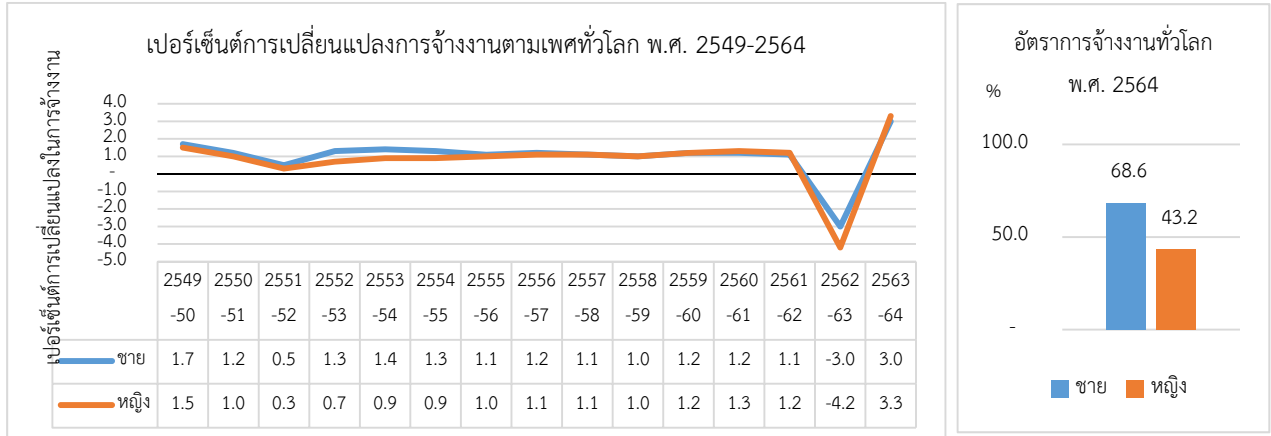
3.3 การคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

นอกจากเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศแล้ว ในประเทศไทยยังมีเรื่องของความคุกคาม การล่วงละเมิดในที่ทำงาน การใช้ความรุนแรงต่อเด็ก โดยบุคคลในครอบครัวอาจเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีต แต่เด็กยังได้รับการดูแลคุ้มครองจากครูในโรงเรียน หรือผู้ดูแลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้สถานการณ์ไม่มีความเลวร้าย แต่การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ทำให้สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องปิดตัวลงชั่วคราวนั้น ส่งผลให้ไม่มีกลไกภายนอกเข้ามาร่วมปกป้องคุ้มครองเด็ก ไม่ใช่แค่เด็กหรือแรงงานเด็กอย่างเดียวแต่รวมถึงการใช้ความรุนแรงคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงานอาจจะเป็นในรูปแบบความรุนแรงทางกาย (รวมถึงการลงโทษอย่างรุนแรง) และความรุนแรงทางจิตใจ (เช่น การตำหนิหรือว่ากล่าวเสียดสีด้วยอารมณ์ หรือการกีดกันจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกอื่นในครอบครัว) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยเรื่องการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งในประเทศไทยกำลังหารือและทิศทางอนุสัญญาฉบับนี้ให้เกิดขึ้น เพราะว่าการคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงหนึ่งครั้ง หรือการกระทำซ้ำๆ ที่มุ่งต่อ หรือส่งผลทำให้หรือน่าจะให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจเพศ หรือเศรษฐกิจซึ่งจะส่งผลจิตใจในระยะยาวต่อตัวเองและผู้อื่น ประกอบกับในสถานการณ์ของโรคการระบาดโควิด-19 ยังส่งผลต่อความรุนแรงในรูปแบบของการตีตรา กีดกัน หรือเลือกปฏิบัติกับคนบางกลุ่ม เนื่องจากความรังเกียจและกังวลในการติดโรค ซึ่งส่งผลให้คนกลุ่มเหล่านั้นมีความยากลำบากในการอาศัยร่วมกับชุมชน และอาจเกิดเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการที่มีความจำเป็นได้

4. สถานการณ์ช่วงโควิด-19 ของแรงงานหญิงในต่างประเทศ

ในช่วงปี 2019-2020 ช่วงโควิด-19 ระบาดนั้น การจ้างงานของผู้หญิงทั่วโลกลดลงร้อยละ 4.2 คิดเป็น 54 ล้านตำแหน่ง ในขณะที่ผู้ชายลดลงร้อยละ 3 หรือ 60 ล้านตำแหน่ง เนื่องจาก วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดจากการระบาดใหญ่ครั้งนี้ ทำให้สูญเสียงานสำหรับผู้หญิงและผู้ชายไม่เคยปรากฏมาก่อน สาเหตุส่วนใหญ่มาจากผลกระทบของการลือคดาวนที่ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะภาคผลิตและภาคบริการ เช่น ที่พัก บริการด้านอาหาร ที่มีเพศหญิงทำงานอยู่ค่อนข้างเยอะ และบทบาทของผู้หญิงทางสังคม ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศอย่างมากในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ฝั่งประเทศยุโรป แอฟริกา อาหรับ เอเชียและแปซิฟิก กลุ่มประเทศเหล่านี้ผู้หญิงล้วนแต่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง แต่ไม่ใช่ทุกภูมิภาคที่ได้จะได้รับผลกระทบเท่ากัน จากผลการศึกษาของ ILO ระบุว่า การจ้างงานของผู้หญิงได้รับผลกระทบหนักที่สุดในทวีปอเมริกาตลลงร้อยละ 9 รองลงมาคือรัฐอาหรับเพียงร้อยละ 4 จากนั้นเอเชียแปซิฟิกที่ร้อยละ 3.8 ยุโรปร้อยละ 2.5 และเอเชียกลางกับแอฟริกาที่ร้อยละ 1.9 (ILO,2564) อย่างไรก็ตาม ในปี 2021 เริ่มกลับมามีการจ้างงานเพิ่มขึ้นนั้น การจ้างงานผู้หญิงทั่วโลกมีเพียง 43% น้อยกว่าผู้ชายที่มีการจ้างงานถึง 69% หมายถึง ผู้หญิงจะมีโอกาสได้รับการจ้างงานแต่ผู้หญิงจะยังมีโอกาสได้รับการจ้างงานน้อยกว่าผู้ชาย

รูปภาพที่ 4 เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานตามเพศ พ.ศ. 2549-2564 และอัตราการจ้างงาน พ.ศ. 2564

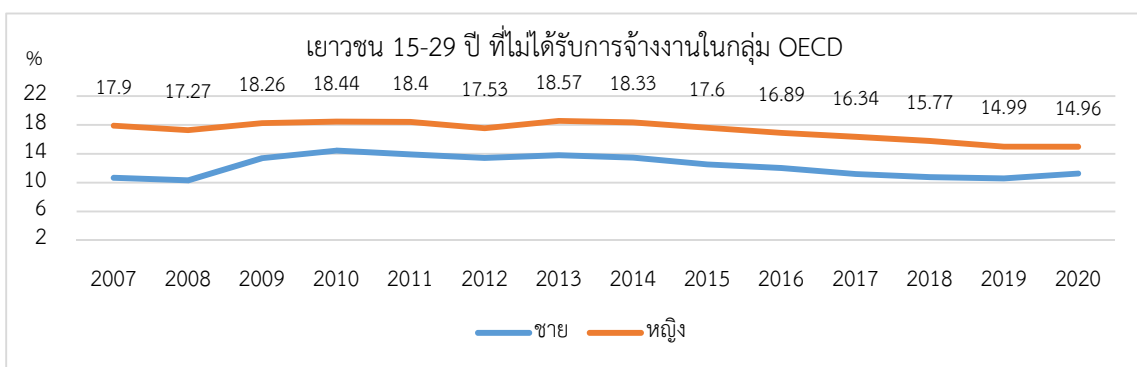


ที่มา International Labour Organization (ILO) ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

นอกจากนี้ ถึงการจ้างงานของผู้หญิงจะน้อยลงแล้วจากการระบาดของโควิด-19 ตำแหน่งของผู้หญิงในตลาดแรงงานยังคงแตกต่างจากของผู้ชายอย่างมาก โดยเฉพาะแล้ว ผู้หญิงที่มีงานทำจะมีชั่วโมงการทำงาน การหารายได้ การมีวุฒิภาวะ และอายุการทำงาน โดยเฉลี่ยแล้วจะน้อยกว่าผู้ชาย โดยการจ้างงานของผู้หญิงมักกระจุกตัวในภาครัฐและในภาคการดูแลและการศึกษา ช่องว่างในการจ้างงานทางเพศเช่นนี้ ทำให้ผู้หญิงอ่อนแอกว่าผู้ชายที่มีโอกาสจะตกงาน สถานะที่น้อยกว่าของผู้หญิงในตลาดแรงงานทำให้เกิดการเลิกจ้างได้ง่ายขึ้น รวมถึงผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น อุตสาหกรรมการบินผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 47 การท่องเที่ยว กิจกรรมค้าปลีก บริการที่พัก (เช่น โรงแรม) ผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 53 และกิจกรรมบริการอาหารและเครื่องดื่ม (เช่น คาเฟ่ ร้านอาหาร และการจัดเลี้ยง) ผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 60 อุตสาหกรรมเหล่านี้จำนวนมากการจ้างงานหลักเป็นผู้หญิง

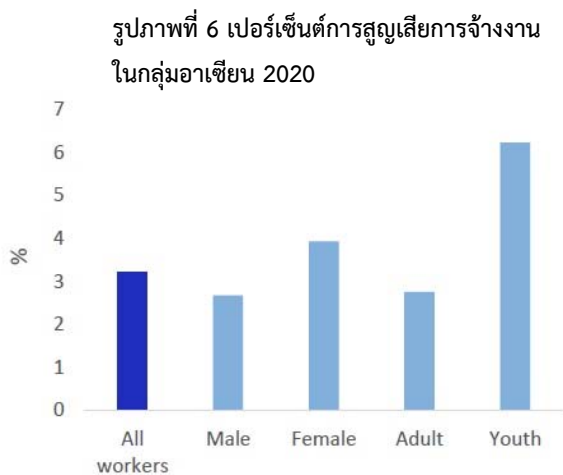
อีกทั้ง ผู้หญิงต้องทำงานหนักขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชายในช่วงการแพร่ระบาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เกี่ยวกับการดูแลบ้าน การเลี้ยงดูบุตร การสอบเด็กเล็ก ที่ต้องตกเป็นภาระของผู้หญิงตามค่านิยมของสังคม และจากการที่บรรดาโรงเรียน รวมถึงสถานดูแลเด็กเล็ก ต้องปิดตัวลงในช่วงโรคระบาด และผู้หญิงมีอัตราความเสี่ยงติดเชื้อไวรัสโควิด-19 มากกว่าผู้ชายหลายเท่า จากการที่ผู้หญิงมีอาชีพอยู่ในด้านหน้าในการเผชิญกับโรคโควิด เช่น หมอ และพยาบาล ซึ่งผู้หญิงมีอัตราส่วนทำอาชีพนี้มากกว่าผู้ชายถึงร้อยละ 70 – 75 จึงเป็นเหตุผลได้ว่าผลกระทบทางเศรษฐกิจจากโควิด-19 ผลกระทบมากที่สุดเกิดขึ้นในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

รูปภาพที่ 5 เยาวชนในกลุ่ม OECD ช่วงอายุ 15-29 ปี ที่ไม่ได้อยู่ในการจ้างงาน



ที่มา Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ขณะเดียวกันในกลุ่ม OECD ถึงแม้การจ้างงานผู้ชายยังคงสูงกว่าผู้หญิงแล้ว ถ้ามาดูในกลุ่มของกำลังแรงงานที่เป็นเยาวชน จะเห็นว่า กลุ่มเยาวชนเพศหญิงไม่ได้รับการจ้างงานยังคงสูงกว่าเพศชายมาตลอด ในปัจจุบันผู้หญิงสูงถึงร้อยละ 14.95 ขณะที่ผู้ชายอยู่ที่ร้อยละ 11.27 (OECD,2563) แสดงให้เห็นว่าความต้องการในตลาดแรงงานเพศชายได้รับความนิยมกว่าเพศหญิง จึงทำให้การจ้างงานในภาพรวมของผู้ชายจึงสูงกว่าผู้หญิงและผู้หญิงที่ไม่ได้รับการจ้างงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมบริการ เช่น พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เนื่องจากพวกเขาต้องตกงานทั้งๆ ที่ยังอยู่ในวัยเยาวชนเท่านั้น กำลังแรงงานที่ยังอายุน้อยไม่สามารถมีงานทำได้เหตุผลหนึ่งในนั้นคือ ผลกระทบของโควิด-19



Notes: Employment losses are expressed as a percentage difference between the projected employment, assuming that there had been no pandemic, and actual employment.

Source: ILO estimates developed for ILO (2021d).

ที่ร้อยละ 6.2 เมื่อเทียบกับวัยแรงงานผู้ใหญ่ว่างงานที่ร้อยละ 2.8 ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่ของภูมิภาคอาเซียนอยู่ที่ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจ้างงานไม่ว่าเด็กหรือเยาวชนที่เริ่มจะมีเข้าสู่ตลาดแรงงานถ้าไม่มีสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 การจ้างงานในกลุ่มนี้โดยเฉพาะผู้หญิงก็ยังคงสูงกว่าเพศชายเช่นเดียวกันกับในกลุ่มประเทศยุโรป แอฟริกา และกลุ่มประเทศ OECD (ILO,2564)

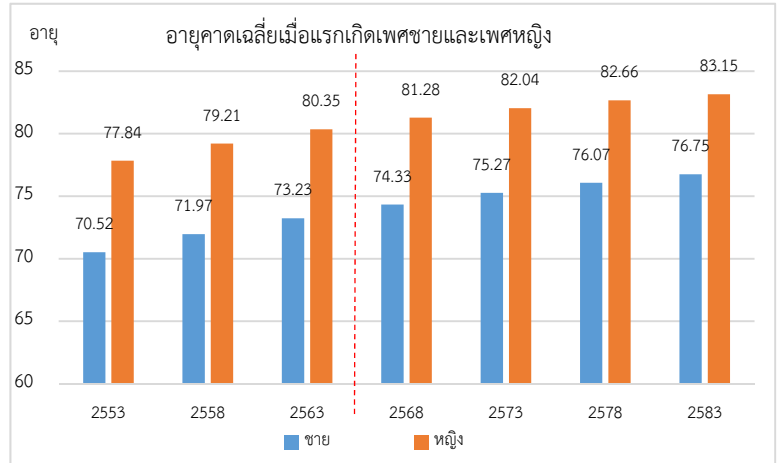
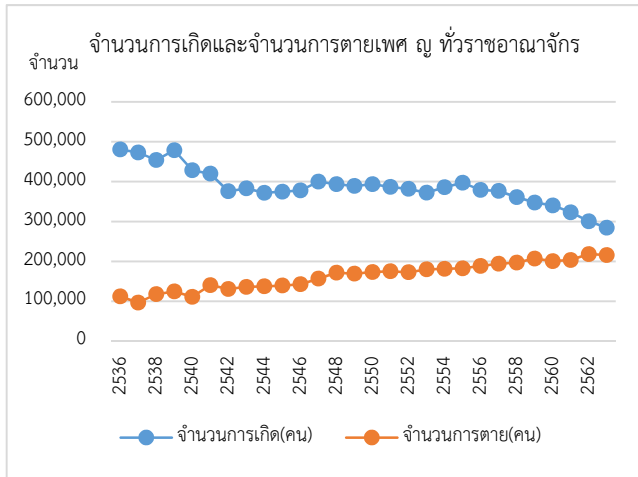
5. สถานการณ์แรงงานหญิงช่วงโควิด-19 ในประเทศไทย

จากตัวเลขประชากรของไทยจำนวนเด็กเพศชายเกิดใหม่มีมากกว่าเพศหญิง ซึ่งแน่นอนว่าถ้าดูจำนวนการเกิด โดยเฉพาะในเพศหญิงแล้วมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2563 อยู่ที่จำนวน 284,532 คน ลดลงจากปี 2536 ที่จำนวน 480,413 คน(ลดลงถึง 195,881 คนในรอบ 27 ปี) และอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเพศหญิงสูงกว่าเพศชายที่เพิ่มขึ้นทุกปีและการคาดการณ์ในปี 2583 เพศหญิงมีอายุเฉลี่ยที่ 85.15 ปี มากกว่าเพศชายที่มีอายุเฉลี่ยที่ 76.75 ปี ส่งผลให้ผู้หญิงมีจำนวนมากกว่าผู้ชายเนื่องจากอายุยืนกว่า จึงแสดงให้เห็นว่าในอนาคตอันใกล้จำนวนประชากรไทยโดยเฉพาะเพศหญิงจะค่อย ๆ ลดลง ซึ่งคาดได้เช่นกันว่าจำนวนแรงงานของไทยก็จะลดลงด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจจะช้าลง เช่นเดียวกับการพัฒนาประเทศ ความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมดุลประชากรไทยนั้น

เปลี่ยนไปจากเดิม ตั้งแต่การแต่งงานช้า ความเครียดจากการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายต่อบุตรที่สูงขึ้นมาก และที่สำคัญก็คือภาวะผิดปกติของร่างกายในทางเศรษฐกิจในช่วงวิกฤติโควิดอีกด้วย

รูปภาพที่ 7 ตัวเลขประชากรของไทยการเกิดและการตายเพศหญิงและอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเพศ

ชายและเพศหญิงทั่วราชอาณาจักร

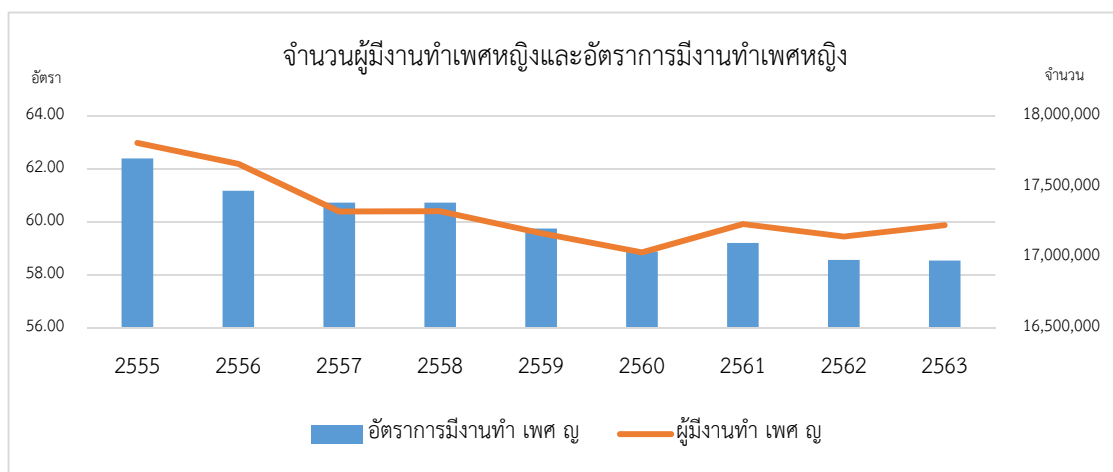


ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ประมวลผลโดย : กองเศรษฐกิจการแรงงาน

- แน่นนอนว่าตัวเลขประชากรของไทย ทั้งจำนวนการเกิดและอายุเฉลี่ยของเพศหญิงสูงกว่าเพศชายแล้ว ถ้ามาดูในส่วนของผู้มีงานทำเพศหญิงจากรูปที่ 8 จะเห็นว่าจำนวนผู้มีงานทำเพศหญิงและอัตราการมีงานทำเพศหญิงจะมีแนวโน้มและทิศทางที่ลดลงมาเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี 2555 จำนวนผู้มีงานทำเพศหญิงอยู่ที่จำนวน 17.8 ล้านคน (ร้อยละ 62.40) จนถึงปัจจุบันปี 2563 อยู่ที่จำนวน 17.2 ล้านคน (ร้อยละ 58.54) และถ้าสังเกตในช่วงปี 2561 ก่อนโควิด-19 จะแพร่ระบาด ทั้งจำนวนและการมีงานทำของเพศหญิงเริ่มขยายตัวขึ้นและเหมือนเริ่มมีทิศทางที่ดีขึ้น แต่พอเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในปี 2562 นั้น ทำให้ทั้งการมีงานทำของเพศหญิงเริ่มลดลงอีกครั้งและแน่อนว่าแนวโน้มในอนาคตจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในเพศหญิงอย่างแน่นอน

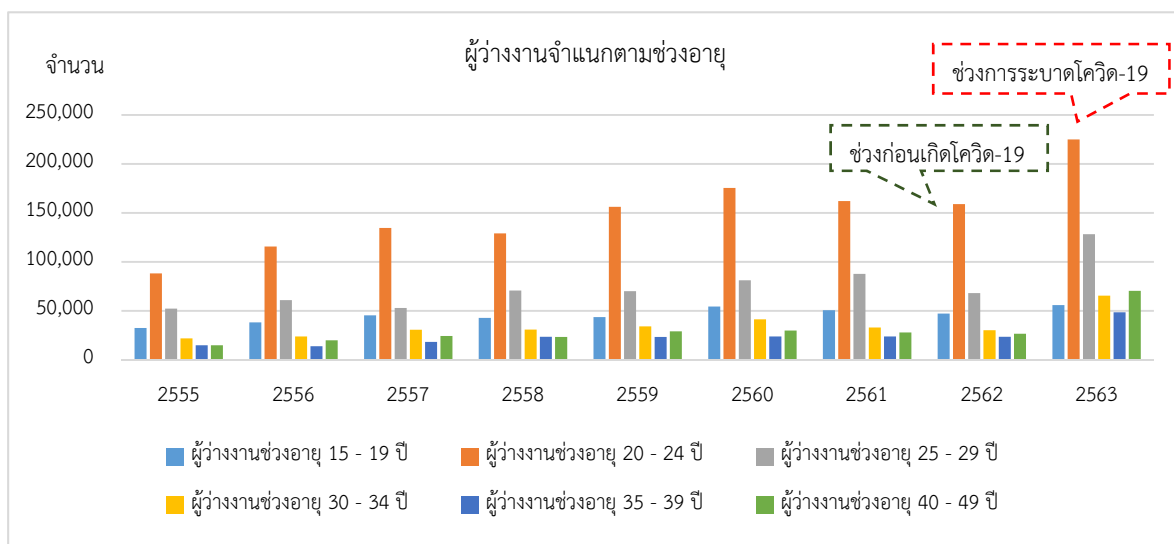
รูปภาพที่ 8 จำนวนผู้มีงานทำเพศหญิงและอัตราการมีงานทำเพศหญิง



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

- การว่างงานของเพศหญิง จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะเห็นว่า จำนวนผู้ว่างงานเพศหญิง ในปี 2563 ช่วงเกิดโควิด-19 มีการว่างงานสูงกว่าในปี 2562 ที่ก่อนเกิดโควิด-19 ที่จำนวน 129,270 คน หรือร้อยละ 1.39 ของผู้หญิงที่ว่างงานทั้งหมด และช่วงอายุที่ว่างงานมากที่สุดจะอยู่ในช่วง 20-24 ปี ซึ่งเป็นช่วงเรียนจบ กำลังหางานทำ และเป็นช่วงเริ่มต้นทำงานใหม่ๆ จะต้องมาเจอกับวิกฤติโควิด-19 ทำให้การว่างงานช่วงนี้สูงกว่าช่วงอื่นๆ โดยช่วงเกิดโควิด-19 ในปี 2563 เพิ่มมากขึ้นจากปี 2562 ที่ก่อนเกิดก่อนโควิด-19 ถึงจำนวน 65,955 คน และถ้าเจาะดูเฉพาะเพศหญิงในช่วงอายุ 20-24 ปี และช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งทั้ง 2 ช่วงอายุรวมกันมีผู้หญิงว่างงานถึง 165,000 คน หรือร้อยละ 56.84 ของผู้หญิงที่ว่างงานทั้งหมด มองว่า เป็นการสูญเสียต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมากเนื่องจากกำลังแรงงานที่ยังอายุน้อย ไม่สามารถมีงานทำได้ อันเนื่องมาจากผลกระทบของ โควิด-19 หรือ อาจจะเป็นเรื่องของการขาดทักษะในการทำงาน (TDRi,2564)

รูปภาพที่ 9 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุ



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการนำเสนอหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศในประเด็นต่าง ๆ ทั้งในบริบทของต่างประเทศและของประเทศไทยพบว่า ในต่างประเทศมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีมาตรฐานและสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการวิเคราะห์หรือจัดทำดัชนีชี้วัดเพื่อติดตาม ตรวจสอบ รายงานสถานการณ์ความก้าวหน้าของความเท่าเทียมทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงว่ามีหน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เก็บรวบรวมข้อมูล ติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าการดำเนินงานอย่างจริงจัง แม้ว่าข้อมูลบางประเภทอาจจัดเก็บได้ยากและอาจไม่สะท้อนหรือตรงกับข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลการถูกล่วงละเมิดหรือถูกระทำ ความรุนแรงของทั้งผู้หญิงที่เป็นเหยื่อ และ/หรือนายจ้าง ผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นผู้กระทำการล่วงละเมิด ดังนั้นรายงานการวิเคราะห์ฉบับนี้จึงจัดทำข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีหน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการจัดเก็บข้อมูล สถิติ เพื่อจัดทำรายงาน การติดตามผลและความก้าวหน้าเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในประเด็นย่อยต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรม

2. ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในเรื่องของการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสุขภาพ ซึ่งประเทศไทยประสบความสำเร็จในด้านเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงได้ทำงาน ได้ค่าแรงเท่าเทียมกัน เป็นผู้หารายได้เข้าครอบครัว ได้ดำรงตำแหน่งระดับสูง แล้วก็ได้ทำงานที่เป็นวิชาชีพ ไม่มีการกีดกัน แต่ด้านมิติทางการเมืองของผู้หญิงนั้น ยังคงอยู่ในระดับต่ำ อีกทั้งผู้หญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมักจะเสียเปรียบกว่าผู้ชายในระดับการศึกษา เดียวกันและผู้หญิงโดยเฉลี่ยก็ยังคงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชาย ดังนั้น ทุกภาคส่วนควรมีความตระหนักถึงในเรื่อง เหล่านี้เพื่อลดช่องว่างความไม่เท่าเทียมทางเพศในอนาคต

3. ภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนให้แรงงานหญิงให้มีบทบาทมากขึ้น เช่น ได้รับการปรับทักษะ ทั้ง Up Skill และ Reskill เป็นต้น อีกทั้งจากสถานการณ์โควิด-19 นั้น แรงงานหญิงได้รับผลกระทบมากที่สุด โดยเฉพาะช่วงอายุ 20-24 ปี ซึ่งเป็นช่วงเรียนจบใหม่ กำลังหางานทำ และเป็นกำลังแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมและบริการ เนื่องจากผู้หญิงทำงานในภาคเหล่านี้ค่อนข้างเยอะเมื่อเจอผลกระทบ โควิด-19 เข้ามา ทำให้เกิดการเลิกจ้างได้ง่ายขึ้นกว่าผู้ชาย และทำให้แรงงานผู้หญิงได้รับผลกระทบอย่างมาก

เอกสารอ้างอิง

European Institute for Gender Equality. (2020). **Gender Equality Index 2020 Digitalisation and the future of work**. สืบค้นจาก : <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

World Economic Forum. (2021). **Global Gender Gap Report 2021**. สืบค้นจาก : https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Sustainable Development Goals (SDGs). (2021). **SDG Updates | อีก 135 ปี โลกถึงจะมี ‘ความเท่าเทียมทางเพศ’** – สรุปรายงาน GLOBAL GENDER GAP REPORT 2021. สืบค้นจาก : <https://www.sdgmove.com/2021/06/29/sdg-updates-global-gender-gap-report-2021/>

Organization for Economic Co-operation and Development. (2020). **Women at the core of the fight against COVID-19 crisis**. สืบค้นจาก : <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>

United Nations. (2021). **Fewer women than men will regain work during COVID-19 recovery: ILO**. สืบค้นจาก <https://news.un.org/en/story/2021/07/1096102>

OCHA. (2020). **Women and girls left behind: Glaring gaps in pandemic responses**. สืบค้นจาก : <https://reliefweb.int/report/world/women-and-girls-left-behind-glaring-gaps-pandemic-responses>

International Labour Organization. (2021). **Building Forward Fairer: Women’s rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery**.

European Institute for Gender Equality. (ม.ป.ป.). **Gender Inequality**. สืบค้นจาก :

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1182>

Deloitte Access Economics. (2019). **the economic costs of sexual harassment in the**

workplace. สืบค้นจาก : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>

INTERNATIONAL WOMEN'S. (ม.ป.ป.). **INTERNATIONAL WOMEN'S DAY**. สืบค้นจาก :

<http://www.womenaid.org/events/iwd/iwdeverywomen.htm>

Thestandard. (2018). **ไม่เท่าเทียม! งานวิจัยเผย ผู้หญิงไทยได้เงินเดือนน้อยกว่าผู้ชายถึง 5,000 บาท**

แม้การศึกษาเท่ากัน. สืบค้นจาก : <https://thestandard.co/inequality-between-men-and-women-in-the-labor-market-thailand/>

สยามรัฐออนไลน์. (2021). **“ไอแอลโอ” เผยโควิดกระทบแรงงานหญิงมากกว่าชาย**. สืบค้นจาก :

<https://siamrath.co.th/n/263787>

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). **ผลกระทบ โควิด-19 ที่มีต่อเศรษฐกิจและการจ้างงาน:**

กรณีศึกษาแรงงานหญิง. สืบค้นจาก : <https://tdri.or.th/2020/10/the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-womens-employment/>

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). **3 ทศวรรษ ของการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานไทย**.

สืบค้นจาก : <https://tdri.or.th/2018/03/3decade-thai-labour-market/>

Prachachat. (2564). **ไทยครองอันดับ 2 ประเทศที่มีผู้หญิงเป็น CFO มากที่สุดในโลก**. สืบค้นจาก :

<https://www.prachachat.net/general/news-800277>

mgronline. (2563). **ผู้หญิงไทยเก่งและแกร่ง นั่งแท่นผู้บริหารระดับสูงมากกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกและเอเชีย**

แปซิฟิก. สืบค้นจาก : <https://mgronline.com/business/detail/9630000022643>

positioningmag. (2562). **“หญิงไทย” ขึ้นแท่น CEO มากสุดเป็นอันดับ 3 ของโลก แต่กลับขาดโอกาสทาง**

การเมืองในสภา. สืบค้นจาก : <https://positioningmag.com/1267071>

matichon. (2563). **เมื่อ ผู้บริหารหญิง ก้าวนำ ความหลากหลาย สร้างองค์กร ‘สำเร็จ’**. สืบค้นจาก :

https://www.matichon.co.th/lifestyle/social-women/news_2130404

siamrath. **มสส.เผยช่วงโควิดระบาด พบความรุนแรงในครอบครัว-เด็กถูกล่วงละเมิดสูงขึ้น**. สืบค้นจาก :

<https://siamrath.co.th/n/301946>

คณะผู้จัดทำ

รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ

การแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และการค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ไตรมาสที่ 1/2565

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

กองบรรณาธิการ/คณะผู้จัดทำ

นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

นางสาวสุรีย์พร ทัพภสุต

ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจ

การแรงงานระหว่างประเทศ

นายเทพบดี

แลกันทะ

นางสาวพิมพ์นิภา

ทวีธนวิริยา

นายพีรนนท์

สุวรรณมณี

นายอนุภาพ

จีสันเทียะ

นางสาวปิยนุช

บทมาตย์

นางสาวปภาวี

ปันดอนตอง