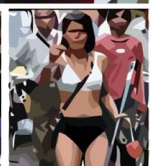
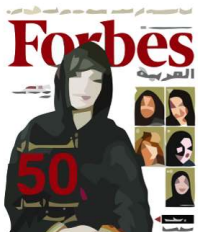
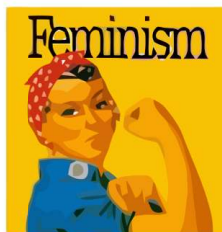


ผู้หญิง

การทำงาน การเมือง สังคมและวัฒนธรรม



ผู้หญิง : การทำงาน การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

เลขมาตรฐานสากลประจำหนังสือ

ISBN 978-616-90811-0-4

พิมพ์ครั้งแรก

ธันวาคม 2553 จำนวน 800 เล่ม

บรรณาธิการ

วิทยากร บุญเรือง

ผู้เรียบเรียง

วิทยากร บุญเรือง, มุกิตา เชื้อซ่ง

จัดพิมพ์โดย

ศูนย์วัฒนธรรมแรงงาน (Labour Culture Center) ภายใต้โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย
(Thai Labour Campaign) www.thailabour.org

สนับสนุนการจัดพิมพ์

Oxfam Solidarity (Belgium)

ราคาจำหน่าย 100 บาท

คำนำ

หนังสือ “ผู้หญิง : การทำงาน การเมือง สังคมและวัฒนธรรม” เป็นความพยายามของ ศูนย์วัฒนธรรมแรงงาน (Labour Culture Center) ภายใต้โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย (Thai Labour Campaign) ที่จะนำเสนอเรื่องราวของ “ผู้หญิง” ในมิติด้านการทำงาน มิติด้านการเมือง สังคมและวัฒนธรรม ที่มีเนื้อหาสำหรับกลุ่มผู้อ่านทั่วไป โดยคาดหวังว่าจะสร้างความแตกต่างจากรูปแบบของสิ่งพิมพ์ขององค์กรพัฒนาเอกชนหรือหนังสือวิชาการซึ่งมีเนื้อหาที่ “หนัก” จนเกินไป แต่ทั้งนี้เราก็จะไม่ละทิ้งพันธกิจขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานดังที่เราถูกจัดวางตำแหน่งแห่งหนให้เป็นอยู่

เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ส่วนใหญ่ จึงจะเป็นการตัดสลักระหว่างเรื่องหนัก ๆ ในประเด็นความเป็นไปของเรื่องสิทธิสตรี ทั้งเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้หญิง (ในบางเรื่อง ของผู้หญิงบางส่วน) ความยากลำบากของผู้หญิง (ส่วนใหญ่) ในการดำเนินชีวิตภายใต้ระบบเศรษฐกิจเสรีนิยม-โลกาภิวัตน์ ผู้หญิงกับพัฒนาการด้านสิทธิทางการเมือง ผู้หญิงกับการต่อสู้ทางการเมือง (กระแสรอง) รวมถึง “เทรนด์” ต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องมาจากโครงสร้างด้านประชากรและสิทธิเสรีภาพของผู้หญิงที่มีมากขึ้น (ถึงแม้จะยังไม่มากที่สุด) อย่างในปัจจุบัน

ทั้งนี้ประเด็นเรื่องเดินทางสู่ความเสมอภาคชายหญิง เมื่อทบทวนจากประวัติศาสตร์ในอดีตจนถึงปัจจุบัน มันอาจจะดูไม่ได้สวยงามโรยไปด้วยกลีบกุหลาบ แต่กระนั้นมันก็ไม่ได้ดูหดหู่สิ้นหวังจนทำให้เราหยุดก้าวไปสู่อนาคตของการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม.

สารบัญ

ผู้หญิงกับการทำงาน	หน้า 5
ความก้าวหน้าของผู้หญิงคอปกขาว?	หน้า 7
เหรียญอีกด้านของแรงงานหญิงคอปกน้ำเงิน	หน้า 17
ผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรมของไทย	หน้า 32
วิกฤตเศรษฐกิจและผลกระทบต่อแรงงานหญิง	หน้า 38
ผู้หญิงกับการเมือง	หน้า 45
“ผู้หญิง” กับ “การเมือง” (กระแสรอง)	หน้า 47
การเดินทางของ “ผู้หญิงไทย”	หน้า 64
ผู้หญิงกับสังคมและวัฒนธรรม	หน้า 86
ภาคผนวก	หน้า 95

ผู้หญิงกับการทำงาน

ปฏิเสธไม่ได้ว่าในปัจจุบัน “ผู้หญิง” คือเพศที่ช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ ไม่น้อยหน้ากว่า “ผู้ชาย” ด้วยการทำหน้าที่เป็นทั้ง “แรงงาน-ผู้บริโภค” ควบคู่กันไป แต่การปลุกใจเรื่องความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางเพศ ที่เรามักจะเห็นชินตาในสื่อสารมวลชนทุนนิยมยุคปัจจุบัน ก็คือการพยายามนำเสนอเรื่องผู้หญิงเก่ง ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง การขึ้นมาเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชายในตลาดแรงงาน ซึ่งก็ปฏิเสธไม่ได้อีกเช่นกันว่ามันคือความจริง แต่กระนั้นมันก็เป็นเพียงแต่ความจริงเพียงส่วนเดียวเท่านั้น

เพราะในความก้าวหน้าในหน้าที่ทางการงานของผู้หญิง เมื่อสำรวจลงไป ในรายละเอียด พบว่าเมื่อเทียบสัดส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับผู้ชายแล้ว เอาเข้าจริงเราอาจจะถูกสะกดให้สะดุ้งตื่นจากภาพผืนนั้น รวมถึงปัญหาการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นในออฟฟิศบนตึกสูงระฟ้า ในสถานที่ราชการ หรือแม้แต่สำนักงานขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือว่าการหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้หญิงอย่างร้ายแรง

รวมถึง “ภาพความจริง” ในอีกโลกที่สื่อทุนนิยมไม่ค่อยกล้านำเสนอเมื่อจะพูดเชิดชูประเด็น “ความเท่าเทียมทางเพศ” นั่นก็คือโลกของแรงงานหญิงคอปกหน้าเงิน ในประเทศด้อยพัฒนาและกำลังพัฒนาทั้งหลาย (รวมถึงประเทศไทย) ที่ผู้หญิงยังคงต้องแบกรับหน้าที่หลาย ๆ อย่างไปพร้อมกัน ผู้หญิงส่วนใหญ่ยังต้องพบกับความยากลำบากในการดำเนินชีวิตในระบบทุนนิยม ซึ่งดูเหมือนว่ามันเป็น “ชะตากรรม” ที่ปฏิเสธไม่ได้ในปัจจุบัน

ความก้าวหน้าของผู้หญิงคอปกขาว?



Woman in Power? สุดยอด CEO หญิงในปี ค.ศ. 2009 จากการจัดอันดับของนิตยสาร Forbes แต่กระนั้นผู้หญิงยังพบกับความยากลำบากที่จะก้าวขึ้นไปสู่จุดสูงสุดในชีวิตการทำงาน

ในปี ค.ศ. 2010 ตามรายงานของสื่อธุรกิจกระแสหลักหลายฉบับพบว่า ในสังคมของประเทศพัฒนาแล้ว ความกังวลใจเกี่ยวกับการทำงาน ถูกนำไปแบกไว้บนบ่าของชายมากกว่าในอดีต ถึงแม้จะยังไม่ใช่ความย่ำแย่อันถึงที่สุด แต่อาจเป็นสิ่งสะกิดเตือนว่ายุคแห่งความอหังการของเพศชายนั้น กำลังได้รับการท้าทายอีกครั้ง แต่ทั้งนี้อาจจะเป็นเพียงภาพลวงเกี่ยวกับประเด็น “ความเสมอภาคทางเพศ” เมื่อพบว่าส่วนใหญ่แล้วปัญหานี้เกิดกับตลาดการจ้างงานพนักงานระดับกลางลงไป

จากรายงาน The Corporate Gender Gap Report 2010 ของ World Economic Forum ได้ทำการสำรวจบริษัทต่างๆ กว่า 600 บริษัทจากสาขาต่างๆ 16 อุตสาหกรรม ที่มีการจ้างงานพนักงานตั้งแต่ 1,000 - 30,000 คน และมีการจ้างงานเฉลี่ยระหว่างเพศใกล้เคียงกัน (ผู้หญิง 54% ผู้ชาย 46%) ใน 20 ประเทศ (ออสเตรเลีย,

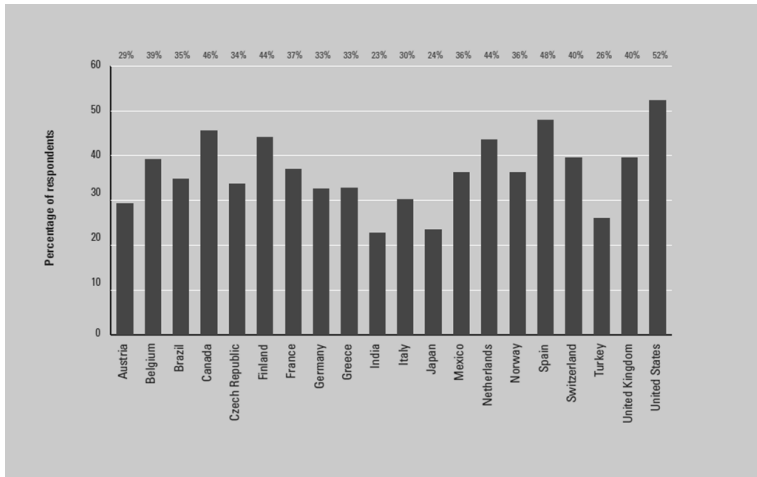
เบลเยียม, บราซิล, แคนาดา, สาธารณรัฐเชค, ฟินแลนด์, ฝรั่งเศส, เยอรมัน, กรีซ, อินเดีย, อิตาลี, ญี่ปุ่น, เม็กซิโก, เนเธอร์แลนด์, นอร์เวย์, สเปน, สวิตเซอร์แลนด์, ตุรกี, สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา)

จากการสำรวจของรายงานชิ้นนี้ พบว่าถึงแม้บางประเทศจะมีการจ้างงานผู้หญิงในสัดส่วนที่สูสีกันเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาย (เช่น นอร์เวย์ 36% เบลเยียม 39% สวิตเซอร์แลนด์ 40% สหราชอาณาจักร 40% ฟินแลนด์ 44% เนเธอร์แลนด์ 44% แคนาดา 46% สเปน 48% และประเทศที่มีสัดส่วนการจ้างงานผู้หญิงสูงที่สุดคือสหรัฐ 52%)

เมื่อมาดูในภาคอุตสาหกรรมยอดฮิตที่แรงงานหญิงมักจะถูกจ้างก็จะมี ภาคการเงิน 60% ภาคบริการทั่วไป 56% ภาคการท่องเที่ยว 49% ภาคการสื่อสารและบันเทิง 42% ส่วนภาคอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนแรงงานหญิงน้อย ได้แก่ ภาคการเกษตร 21% ภาควิศวกรรมและการก่อสร้าง 21% ภาคยานยนต์ 18% ภาคเหมืองแร่ 18%

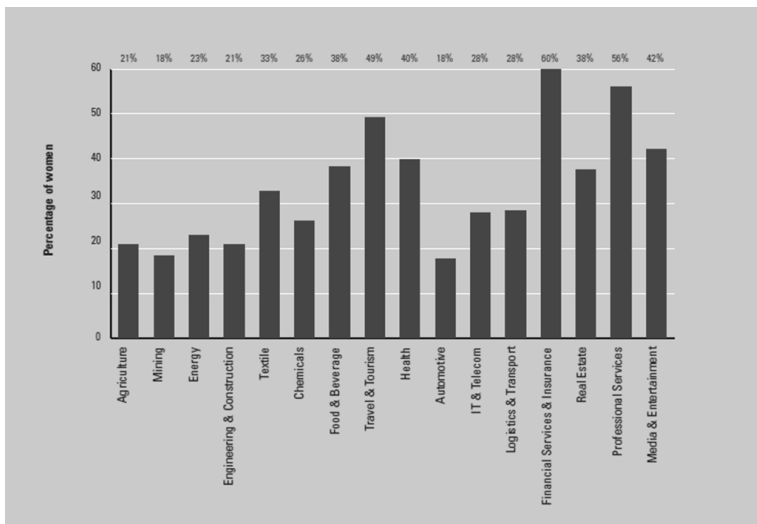
ถึงแม้ว่าสัดส่วนของผู้หญิงในตลาดแรงงานหลักของโลกจะมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการเข้าไปอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ แต่กระนั้นก็พบว่าผู้หญิงส่วนใหญ่เป็นเพียงพนักงานระดับกลางหรือต่ำลงมา ซึ่งเมื่อสำรวจขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงกว่าก็มีแนวโน้มสัดส่วนผู้หญิงลดลง โดยตำแหน่งในระดับสูงอย่าง CEO นั้นจากรายงานสำรวจชิ้นนี้มีต่ำกว่า 5% เท่านั้นที่ผู้หญิงจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดในชีวิตการทำงาน

แผนภูมิแสดงสัดส่วนการจ้างงานแรงงานหญิงรายประเทศ



ที่มา: The Corporate Gender Gap Report 2010

แผนภูมิแสดงสัดส่วนของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมต่างๆ



ที่มา: The Corporate Gender Gap Report 2010

ทั้งนี้ผลพวงจากช่วงเศรษฐกิจโลกถดถอยระหว่างปี ค.ศ. 2007 - 2008 ซึ่งได้ส่งผลให้อัตราการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบ เช่น ภาคการเงิน ภาคการผลิต และภาคการก่อสร้าง ซึ่งมีข้อสังเกตว่าตำแหน่งงานที่หายไปนั้นเป็นของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง สื่อกระแสหลักทางธุรกิจหลายฉบับบัญญัติศัพท์เกี่ยวกับสภาวะนี้ว่าเป็น “การถดถอยของผู้ชาย” (mancession)

ในรายงาน “Women Will Rule the World” ในนิตยสาร Newsweek ระบุว่านับตั้งแต่เกิดภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจในปี ค.ศ. 2007 ในเดือนสิงหาคมปี ค.ศ. 2009 ชายอเมริกันมีอัตราว่างงาน 11% เทียบกับผู้หญิงที่มี 8.3% ซึ่งเป็นระดับช่องว่างอัตราการว่างงานที่ห่างมากที่สุดหลังยุคสงครามโลก และก็มีแนวโน้มที่ห่างมากขึ้น โดยตัวเลขการว่างงานใหม่ในส่วนของผู้ชายจะอยู่ที่ 9.9% ขณะที่ผู้หญิงอยู่ที่ 7.8% โดยที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจของ ประธานาธิบดีโอบามา ระบุว่าเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวในอีก 5 ปีข้างหน้า 1 ใน 6 ของผู้ชายอายุ 25 - 54 ปี จะไม่มีงานทำ สถานการณ์นี้คล้ายคลึงกับยุโรป ที่การจ้างงานใหม่ 8 ล้านตำแหน่งนับจากปี ค.ศ. 2000 มีการจ้างผู้หญิงเป็นสัดส่วนถึง 75%

นักเศรษฐศาสตร์ประเมินว่า ภายในปี ค.ศ. 2024 ผู้หญิงอเมริกันและผู้หญิงในประเทศพัฒนาแล้วในยุโรปจะมีรายได้เฉลี่ยแซงหน้าผู้ชาย และพวกเขาจะใช้จ่ายเงินในฐานะหัวอำนาจทางเศรษฐกิจใหม่ โดยผู้หญิงอเมริกันจะมีสัดส่วนเป็น 83% ของกำลังซื้อทั้งหมด พวกเขาจะครองสัดส่วน 89% ของบัญชีธนาคารในสหรัฐ พวกเขาจะมีสัดส่วน 51% ของความมั่งคั่งส่วนบุคคลทั้งหมด และมีกำลังซื้อคิดเป็นมูลค่ากว่า 5 ล้านล้านดอลลาร์ ซึ่งมากกว่าเศรษฐกิจญี่ปุ่นทั้งหมด นอกจากนี้เหล่าบรรดาผู้หญิงยังเป็นตลาดเกิดใหม่ขนาดใหญ่ของโลกที่มีขนาดใหญ่กว่าอินเดียและจีนรวมกันถึง 2 เท่า

ในรายงานชิ้นนี้ยังคงกล่าวต่อไปว่า ความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนี้ส่งผลให้บริษัทข้ามชาติต้องจับตาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการจะตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มลูกค้าผู้หญิง และในขณะเดียวกันผู้หญิงก็หันมาเป็นเจ้าของธุรกิจมากขึ้น รวมถึงผู้หญิงก็จะเป็นแรงงานส่วนใหญ่

กระแสเริ่มเกิดขึ้นในสหรัฐและแพร่ขยายออกไป โดยในระหว่างปี ค.ศ. 1997 – 2002 บริษัทที่มีผู้หญิงเป็นผู้นำขายตัวราว 20% ขณะที่ภาพรวมการขายตัวของธุรกิจอยู่ที่เพียง 7% พอมาในปี ค.ศ. 2005 มีผู้หญิงเป็นสัดส่วนประมาณ 1 ใน 3 ของกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ และจำนวนบริษัทที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของก็เพิ่มขึ้น 2 เท่าในบริษัทอเมริกันทั้งหมด

ส่วนในประเทศกำลังพัฒนาแล้วความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ โดยเฉพาะประเทศในกลุ่ม BRIC (บราซิล รัสเซีย อินเดีย และจีน) ที่ถูกมองว่าเป็นมหาอำนาจใหม่ การขยายตัวทางเศรษฐกิจมาจากการผลิตที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วของแรงงานมีทักษะ ซึ่งอำนาจทางเศรษฐกิจของผู้หญิงที่เพิ่มขึ้นจะมีส่วนเปลี่ยนแปลงกลไกการเติบโตของประเทศ ปัจจัยสำคัญมาจากระดับการศึกษาของผู้หญิงที่สูงขึ้นจากช่วง 10 ปีก่อนอย่างในสหรัฐ ผู้หญิงจบการศึกษาในระดับวิทยาลัยมากกว่าผู้ชาย (20%) รวมถึงในระดับไฮสคูลที่มีผู้หญิงจบการศึกษามากกว่า ในบราซิล สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และรัสเซีย ส่วนใหญ่ของผู้ที่จบการศึกษาระดับวิทยาลัยมักจะเป็นผู้หญิง แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้หญิงให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา ตัวอย่างเช่น ในรัสเซีย 86% ของผู้หญิงอายุระหว่าง 18-23 ปี ลงทะเบียนเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา และการจ้างงานในกลุ่มประเทศที่กล่าวไปนั้นก็มีการจ้างงานแรงงานหญิงสูงขึ้น

ไม่ใช่แต่เพียงแต่ในระดับประเทศที่มองเห็นศักยภาพของผู้หญิงที่สูงขึ้น ในภาคธุรกิจเองก็เริ่มเล็งเห็นว่าผู้หญิงอาจจะเป็นความหวังใหม่ บริษัทอย่าง Intel ยอมทุ่มเททั้งเม็ดเงินและเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่พนักงานหญิง เพราะเห็นว่าพวกเธอมีขีด

ความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางสมรภูมิแย่งชิงบุคลากรมีฝีมือ ทั้งนี้จากผลการศึกษาหลายชิ้นพบว่าบริษัทที่มีผู้หญิงอยู่ในบอร์ดบริหารจะมีผลงานทางการเงินดีกว่าบริษัทที่มีผู้หญิงน้อยกว่า

นอกจากนี้งานศึกษาของ London Business School ยังอธิบายว่าระดับคุณภาพของผลผลิตจะเพิ่มขึ้นหากผู้หญิงและผู้ชายทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะความเสมอภาคระหว่างเพศมีส่วนช่วยถ่วงดุลความคิดของคนในกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายของผู้หญิงมีมากกว่าแค่จะถูกจ้างงานเป็นลูกจ้างธรรมดาๆ ในสหรัฐมีผู้หญิงเพียง 3% ที่ดำรงตำแหน่ง CEO ของบริษัทที่มีการจัดอันดับโดยนิตยสาร Fortune 500 อันดับ (ส่วน CNN ระบุในปี ค.ศ. 2009 ว่ามีบริษัทเพียง 38 แห่ง จาก 400 แห่ง ที่บริหารงานโดยผู้หญิง) และการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงนั้นก็ยังพบเห็นได้ในประเทศกำลังพัฒนา อย่างในบราซิล, อินเดีย, จีน และสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้หญิงยังคงถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในที่ทำงาน (ในอินเดียตัวเลขสูงถึง 45%) รวมถึงข้อจำกัดทางวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนเรื่องความเสมอภาคทางเพศ ในจีนและรัสเซีย ผู้หญิงยังคงทำงานหนัก (ประมาณ 71 – 73 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ในหลายประเทศเช่น อินเดียและจีน ผู้หญิงยังคงมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน ผู้หญิงต้องเดินทางเพียงลำพังคนในสัดส่วนที่สูงขึ้น เชื่อมโยงถึงเรื่องการใช้ชีวิต การดูแลลูกๆ และครอบครัว

เมื่อมาดูในประเด็นของรายได้จากการทำงาน ก็พบว่าปัญหาเรื่องความแตกต่างของรายได้นี้ยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ - การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Gender Discrimination in Workplace) โดย CNN ระบุว่าปี ค.ศ. 2009 ในสหรัฐอเมริกา พบว่าในขณะที่ผู้ชายได้ค่าแรง 1 ดอลลาร์ แต่ผู้หญิงยังคงได้เพียงแค่ 77 เซนต์ เท่านั้น

กรณีศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ ที่เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ผู้หญิงมีรายได้น้อยกว่าผู้ชายเช่นเดียวกับหลายประเทศ เพียงแต่รัฐบาลนิวซีแลนด์เองก็ไม่ได้รับรู้ถึงความแตกต่างของเงินเดือนนั้นก็มีมากน้อยแค่ไหนเช่นเดียวกับอีกหลายประเทศ ดังนั้นในปี ค.ศ. 2002 นายกรัฐมนตรีหญิงเฮเลน คลาร์ก (Helen Clark) ได้จัดตั้ง Pay and Employment Equity Unit (PEEU) ซึ่งขึ้นตรงกับกระทรวงแรงงาน เพื่อดูแลความเท่าเทียมกันในเรื่องของการจ่ายเงินและการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด

ทั้งนี้ PEEU สำรวจทั้งหมด 38 หน่วยงานหลักๆ ของภาครัฐ พบว่ามี 21 หน่วยงานด้วยกันที่ผู้หญิงและผู้ชายในระดับคอปกขาวทำงานเหมือนกัน แต่ได้ค่าจ้างต่างกัน ซึ่งความแตกต่างของรายได้นั้นมีตั้งแต่ 3% ไปจนถึง 35% เมื่อเริ่มต้นทำงานผู้หญิงจะได้เงินเดือนน้อยกว่าผู้ชาย และช่องว่างของเงินเดือนนี้จะยิ่งขยายออกกว้างขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนมากที่สุดเมื่อทำงานในระดับอาวุโส

จากข้อมูลของ PEEU พบว่าปัญหาความแตกต่างของเงินเดือนยังคงมีมากอยู่ในนิวซีแลนด์ และไม่มีที่ท่าว่า PEEU จะทำให้ช่องว่างนี้ลดลงได้ และเมื่อเดือนมิถุนายนปีที่แล้ว สำนักงานสถิติแห่งชาติของนิวซีแลนด์ได้ออกมายืนยันว่า ผู้หญิงจะได้ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยขั้นต่ำต่อหนึ่งอาทิตย์ประมาณ 354 ดอลลาร์นิวซีแลนด์ ขณะที่ผู้ชายจะได้อยู่ที่ประมาณ 562 ดอลลาร์นิวซีแลนด์ ซึ่งรายได้นี้มีความแตกต่างกันอยู่ถึง 37.1% จากการเปิดเผยข้อมูลในครั้งนี ทำให้นายกรัฐมนตรีจอห์น คีย์ (John Key) ที่ชนะการเลือกตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2008 ได้ประกาศยุบหน่วยงาน PEEU เนื่องจากเห็นว่าความต่างของรายได้มีมากขึ้นกว่าตอนที่จะมีการก่อตั้ง PEEU ขึ้นมาเสียอีก

และเมื่อกลับไปในเรื่องที่ทำงาน ถึงแม้สถิติต่างๆ จะได้บอกเราว่าผู้หญิงมีงานทำเพิ่มมากขึ้น แต่ก็เชื่อว่าผู้หญิงจะพบต่อสิ่งดีๆ เสมอไป ภัยคุกคามใกล้ตัวอย่างเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงานกลับเพิ่มปริมาณควบคู่กันขึ้นมาด้วย

ในปี ค.ศ. 2010 Reuters/Ipsos โพลล์ได้เผยแพร่ผลสำรวจคนทำงาน 12,000 คนจาก 24 ประเทศ พบว่าคนทำงาน 1 ใน 10 คน เป็นเหยื่อของการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยประเทศอินเดียเป็นประเทศที่มีอัตราการคุกคามทางเพศสูงที่สุดคือ 26% ตามมาด้วยจีน 18% ซาอุดีอาระเบีย 16% เม็กซิโก 13% แอฟริกาใต้ 10% อิตาลี 9% ส่วนในบราซิล รัสเซีย เกาหลีใต้ และสหรัฐ 8% ตามลำดับ

ส่วนประเทศที่มีการคุกคามทางเพศในที่ทำงานน้อยที่สุดคือ ประเทศสวีเดนและฝรั่งเศส ซึ่งมีเพียง 3% โดยจากผลการสำรวจยังพบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการถูกคุกคามทางเพศมากที่สุด

สำหรับข่าวครีโคมของกรณีชู้สาว-คุกคามทางเพศ ในวงการธุรกิจที่ผ่านมาก็คือการลาออกของ CEO ของบริษัท Hewlett-Packard บริษัทเทคโนโลยีชื่อดัง และ CEO ของบริษัท David Jones บริษัทค้าปลีกชื่อดังของออสเตรเลีย ทั้งนี้ฝ่ายวิจัยตลาดของ Ipsos กล่าวว่ากรณีที่นายจ้างผู้บังคับบัญชาพยายามจะมีความสัมพันธ์ทางเพศกับ พนักงานแต่ไม่ต้องการมีความสัมพันธ์ที่แท้จริงยืนยวนั้น นอกจากจะเป็นการคุกคามทางเพศแล้ว ก็ยังถือเป็นการหาประโยชน์ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบอีกด้วย

ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน สถานการณ์ประเทศไทย



เช่นเดียวกับสถานการณ์ทั่วโลก ปริมาณที่เพิ่มขึ้นของผู้หญิงในตำแหน่งแรงงานคอปกขาว นั้งออฟฟิศหรือในแวดวงราชการนั้น ยังมีปัญหาจุกอก คอยกระทบกระเทือนกับความเป็นหญิง นั่นก็คือปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศจากเจ้านายชายทั้งหลาย ซึ่งสถานการณ์ในประเทศไทยนั้น อาการหนักถึงขั้นที่มีการคุกคามทางเพศในองค์กร พัฒนาเอกชนด้านสิทธิมนุษยชน

จากการเปิดศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี มูลนิธิเพื่อนหญิง กล่าวถึงพฤติกรรมคุกคามทางเพศที่นำวิตกนี้ เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2552 มีผู้ชายระดับหัวหน้าองค์กรอิสระด้านสิทธิมนุษยชนกระทำคุกคามทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงทั้งการพูดจาทะโลม การลวนลามเนื้อตัวร่างกายทั้งขณะอยู่ในที่ทำงาน และออกไปทำงานนอกสถานที่ โดยคณะกรรมการสอบสวนเรื่องราวการคุกคามทางเพศที่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาสอบสวน มีการเรียกทั้งสองฝ่ายมาสอบข้อเท็จจริง พบว่ามีการกระทำผิดจริง จึงสั่งลงโทษพักงาน 1 ปี แต่ผู้ชายได้ลาออกไปไม่ยอมรับโทษ จากการตรวจสอบผู้ชายคนนี้ยัง

กระทำคุกคามทางเพศกับเจ้าหน้าที่ต่างประเทศที่มาทำงานแลกเปลี่ยนอีกด้วย ซึ่งหัวหน้าองค์กรอิสระด้านสิทธิมนุษยชนรายนี้อายุประมาณ 30 กว่าปี เป็นผู้มีชื่อเสียงระดับชาติ และยังสามารถเข้าไปทำงานในหน่วยงานสิทธิมนุษยชนระดับชาติ หากคนทำงานด้านสิทธิแต่กลับไปแล้วมีคนอื่นเสียเองแล้วจะไปช่วยผู้ถูกละเมิด สิทธิได้อย่างไร

ทั้งนี้ ตามสถิติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้น พบมากที่สุดหน่วยราชการ โดยเฉพาะหน่วยงาน ทหารและตำรวจ ระดับ พล.อ. , พ.อ. ที่คุกคามทางเพศถึงขั้นข่มขืนกระทำชำเราผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงาน รองลงมาเป็นหน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจ โดยมีผู้ใช้วิธีเอางานมาบังหน้า ชักชวนให้ออกไปทำงานนอกสถานที่ แล้วบังคับให้ กินเหล้า โดยผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องยินยอม รวมทั้งการจับมือถือแขนในที่ทำงาน ทั้งนี้พฤติกรรมดังกล่าวคนภายนอกอาจมองว่า เป็นความสนิทสนมคุ้นเคย ทั้งที่ผู้กระทำจงใจคุกคามทางเพศ ดังนั้นหน่วยงานต้องดูความเสี่ยงในการร่วมงานระหว่างหญิงชายด้วย

เหรียญอีกด้านของแรงงานหญิงคอปกน้ำเงิน



แรงงานหญิงในภาคการผลิตยังพบกับอุปสรรคอันยากลำบากในการดำเนินชีวิตบนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมใหม่

ในโลกยุค “โลกาภิวัตน์” ชะตากรรมของผู้รับเคราะห์ได้ถูกกำหนดไว้แล้วอย่างถาวร ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด “แรงงาน” โดยเฉพาะ “แรงงานหญิง” ถูกมองว่าแค่เป็นปัจจัยหลักของการลดต้นทุน โดยปกติแล้วค่าแรงของบรรดาผู้ใช้แรงงานหญิงในประเทศด้อยพัฒนาและกำลังพัฒนาหลายแห่งก็นับว่าถูกแสนถูก จนแทบจะเลี้ยงตัวเองไม่รอด โดยไม่ต้องนับไปถึงครอบครัวว่าจะเป็นอย่างอื่นอยู่กันอย่างใด ทำยสุดเมื่อต้นการผลิตสูงขึ้น โรงงานต้องปิดตัวลงและไปเปิดใหม่ในที่ทางซึ่งมีค่าแรงถูกกว่าเดิม ชะตากรรมของแรงงานหญิง จึงไม่ได้เพียงหมายถึงการไม่มีงานทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน ที่นับวันยิ่งดูเหมือนว่าจะถูกแขวนไว้บนเส้นด้าย ภายใต้ระบบเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ ที่มองว่าแรงงานหญิงเป็นเพียงอะไหล่ชิ้นหนึ่ง (ที่นายทุนสามารถถอดเปลี่ยนเมื่อใดก็ได้) ของ ‘ปัจจัยการผลิต’ เท่านั้น

“โลกาภิวัตน์” และ “เสรีนิยมใหม่”

โลกาภิวัตน์ (Globalization) มีความหมายว่า การแผ่ถึงกันทั่วโลก, การเข้าถึงโลก, การเอาชนะโลกการแพร่กระจายไปทั่วโลก; การที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใดสามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว้างขวาง ซึ่งเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ทั้งนี้คำว่า 'โลกาภิวัตน์' นั้น ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน¹ คือ 1.โลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ 2. การเมือง 3.สังคม โดยในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจที่เอื้อต่อลักษณะโลกาภิวัตน์ก็คือระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมใหม่

เสรีนิยมใหม่ (Neoliberalism) ลัทธิเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่นั้น เป็นระบบเศรษฐกิจหลักในปัจจุบัน มีหลักการสูงสุด 3 ประการ²

ประการแรก คือ Deregulation เป็นการทำลายกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขนบจารีต หรืออะไรที่เคยเป็นกรอบและเกราะของสังคม (deregulation) เช่น การมีกฎหมายคุ้มครองการมีกำแพงภาษี เพื่อปกป้องการลงทุนในประเทศ หรือการมีสวัสดิการคนงาน สิ่งเหล่านี้จะถูกถอดถอนเพื่อทำลายอุปสรรคของการลงทุนและการทำกำไรอย่างเสรี สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการกำจัดให้หมดไป

ประการที่สอง คือ Free Capital flows หรือเงินทุนไหลเวียนได้อย่างเสรีทั่วโลก ลักษณะนี้จะได้รับการสนับสนุนจากหลักการข้อแรกที่ว่าไว้ โดยการทำลายกฎระเบียบทางการลงทุน การพังทลายกำแพงอุปสรรคเพื่อให้ทุนขนาดใหญ่สามารถไหลไปลงทุนในธุรกิจที่มีกำไรประเทศไหนๆ ก็ได้ ทุนขนาดใหญ่เหล่านี้จะอยู่ในยุโรป ญี่ปุ่น สิงคโปร์ หรืออเมริกา และจะไหลไปลงทุนในประเทศที่ทำการค้าได้สูงสุดไม่ว่าจะ

¹ ตามทัศนะของ รศ. สมเกียรติ ตั้งันโม อธิการบดีมหาวิทยาลัยเที่ยงคืน หนึ่งในผู้เปิดพรมแดนความรู้เรื่องโลกาภิวัตน์และผลกระทบต่อสังคม ในเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน

² พึ่งอ้าง

ที่ท้องถิ่น หรือขายขอบได้ก็ตามที่เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุนได้มากที่สุด รวมทั้งประเทศไทยด้วย

ประการสุดท้าย คือ Privatization หรือการแปรรูป มองว่ารัฐควรมีบทบาทเพียงแค่วางนโยบาย และเอื้อประโยชน์ให้กับการประกอบการเท่านั้น รัฐไม่ควรประกอบธุรกิจใดๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นรัฐวิสาหกิจจึงควรแปรรูปไปเป็นของเอกชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องไฟฟ้า พลังน้ำ พลังงาน การสื่อสาร เหล่านี้ให้เป็นเรื่องของเอกชนที่จะเข้ามาจัดการและทำกำไร กระบวนการแปรรูปจึงเกิดขึ้น การจัดการตรงนี้จะทำผ่านนักการเมืองชายตัว นักการเมืองคอร์ปชั่นทั้งหลายที่ไม่เคยเป็นตัวแทนของเรา แต่เป็นตัวแทนของทุนต่างชาติขนาดใหญ่

การจ้างงานในระบบเสรีนิยมใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานจากระบบการจ้างงานเต็มเวลา (Full time worker) และสัญญาการจ้างงานระยะยาว (Long-time salary employee) ถูกแทนที่ด้วย การจ้างงานเป็นช่วงเวลา (Part-time work) การจ้างงานชั่วคราว (Temporary work) ไม่เฉพาะแรงงานไร้ทักษะเท่านั้น หากแต่รวมถึงแรงงานมีทักษะด้วย

ภาพสะท้อนประเด็นแรงงานหญิงคอปกน้ำเงิน โดยเฉพาะในประเทศด้อยพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนา ที่การลงทุนตามหลักเสรีนิยมใหม่ของบรรษัทต่างๆ เห็นคุณค่าของ “ค่าแรงราคาถูก” ของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิงนั้นี่มีประเด็นอภิปรายในหลายๆ ด้าน ดังจะยกข้อเขียน “ประสบการณ์บังคลาเทศ: โลกาภิวัตน์ มาตรฐานแรงงาน และสิทธิสตรี” ของวรตุลย์ ตุลารักษ์ มานำเสนอดังนี้³

³ เรียบเรียงจาก ประสบการณ์บังคลาเทศ: โลกาภิวัตน์ มาตรฐานแรงงาน และสิทธิสตรี (วรตุลย์ ตุลารักษ์, มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน, 15 ธันวาคม 2550)

ประสบการณ์บังคลาเทศ: โลกาภิวัตน์ มาตรฐานแรงงาน และสิทธิสตรี



แรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าของบังคลาเทศ

ในประเทศโลกที่สาม การถกเถียงถึงปัญหานี้ต้องใช้มุมมองที่ซับซ้อน เช่น กระบวนการในภาคการผลิตที่ไม่เป็นทางการ, ความสัมพันธ์ทางชนชั้น, มิติของหญิงชาย, ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของคนงานในแต่ละแห่งที่มีต่อระบบทุนนิยม, ตลอดจนความแตกต่างของประสบการณ์ระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงภายใต้เงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ของสังคมนั้น ในปัจจุบัน แม้ว่าชนชั้นแรงงานทั้งสองจะถูกขูดรีดมากขึ้น แต่ผู้หญิงถือเป็นชนชั้นแรงงานกลุ่มใหม่ที่ก่อตัวขึ้น และส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ไม่เคยมีโอกาสเข้าร่วมชนชั้นแรงงานเก่าที่มีผู้ชายตัวขับเคลื่อนในการต่อสู้กับนายทุน ชนชั้นแรงงานกลุ่มใหม่นี้ไม่ใช่กลุ่มที่ไม่ต่อสู้ แต่พวกเขาต่อสู้ในแบบของเธอเอง

ในส่วนที่จะกล่าวต่อนี้ เป็นการสำรวจมุมมองจากชนชั้นล่าง จากกรณีศึกษาแรงงานหญิงในประเทศบังคลาเทศ โดยเน้นการมองไปที่ชีวิตของผู้หญิงก่อนที่จะเข้าสู่โรงงานว่าเป็นอย่างไร? คำถามนี้อาจช่วยให้เราเข้าใจได้มากขึ้นว่า "งาน" มีความหมายแตกต่างกันต่อคนงานในแต่ละที่อย่างไร?

อุตสาหกรรมการตัดเย็บเพื่อการส่งออกของบังคลาเทศ สหประชาชาติจัดให้บังคลาเทศจัดอยู่ในกลุ่ม 48 ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด บังคลาเทศเป็นประเทศกิจกรรมแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร ในอดีตสินค้าส่งออกสำคัญคือ ปอกระเจาและผลผลิตจากปอกระเจา ซึ่งเคยนำรายได้เข้าประเทศเป็นรายได้หลัก แต่ต่อมาราคาผลผลิตโลกตกต่ำอย่างมาก ในทศวรรษที่ 1980 จากนโยบายอุตสาหกรรมใหม่ บังคลาเทศเริ่มส่งออกเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม โรงงานตัดเย็บเพื่อการส่งออกขยายตัวขึ้น

บังคลาเทศเปิดเสรีการค้าและการลงทุน ตอบสนองต่อแรงกดดันจากองค์การการเงินระหว่างประเทศ อุตสาหกรรมนี้ เคยพึ่งพาระบบโควต้าของประเทศพัฒนาแล้ว โดยได้รับสิทธิพิเศษงดเว้นภาษีนำเข้าภายใต้ข้อตกลงสิ่งทอระหว่างประเทศ (Multi-Fibre Agreement -MFA) ระบบโควต้าและข้อตกลงสิ่งทอระหว่างประเทศ ถือเป็นกลไกหลักในการจัดระเบียบของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม เพื่อส่งออกจากประเทศด้อยพัฒนา ไปยังประเทศพัฒนาแล้ว

บังคลาเทศ สังคมชายเป็นใหญ่ นอกจากบังคลาเทศ อยู่ในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนาแล้ว บังคลาเทศยังจัดเป็นกลุ่มประเทศสังคมชายเป็นใหญ่ในอันดับต้นๆ ในโลก ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยด้านศาสนา เช่นเดียวกับประเทศในทวีปแอฟริกาเหนือ ตะวันออกกลาง ปากีสถาน เขตที่ราบทางตอนเหนือของอินเดีย หลักการชายเป็นใหญ่นี้ เป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา ใช้โครงสร้างครอบครัวแบบชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงมักเก็บตัวและแยกตัวเองออกจากการมีตัวตนในพื้นที่สาธารณะ ครอบครัวอยากมีลูกชายมากกว่าลูกสาว ไม่เพียงแต่ผู้หญิงถูกกีดกันจากการการศึกษาและการจ้างงานเท่านั้น แต่ผู้หญิงยังไม่สามารถเข้าถึงปัจจัยในการดำรงชีวิตที่จำเป็นอีกด้วย ในภูมิภาคนี้ จึงมีอัตราการตายของผู้หญิงและเด็กหญิงในระดับที่สูงกว่าผู้ชายและเด็กชายมาก แตกต่างจากประเทศพัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาในภูมิภาคอื่น

กว่าทศวรรษที่ผ่านมา บังคลาเทศปรับปรุงขึ้นจากสภาวะข้างต้นบ้าง ใน ค.ศ. 1991 บังคลาเทศเปลี่ยนจากการปกครองระบอบทหารเต็มรูปแบบ มาเป็นประชาธิปไตย บางส่วนที่ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพนัก แต่ก็ยังส่งผลดีบ้าง ความยากจนเริ่มลดลง ความ

มันคงทางอาหารเริ่มมีมากขึ้น อย่างไรก็ตาม จำนวนประชากรประมาณครึ่งหนึ่ง ยัง
อยู่ใต้เส้นความยากจน และไม่ได้รับปัจจัยขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ

ช่วงเวลาแห่งความยากจนและการสูญเสียที่ดิน ส่งผลให้ผู้หญิงในครอบครัวยากจน
ต้องออกมาหางานทำด้วยข้อจำกัดทางด้านวัฒนธรรมในการเคลื่อนย้ายแรงงานของ
ผู้หญิง ก้าแกงที่กีดกันผู้หญิงในตลาดแรงงาน ประกอบกับการกีดกันที่มองไม่เห็นอัน
สืบเนื่องมาตั้งแต่อดีตในอีกจำนวนมาก ผู้หญิงบังคลาเทศ จึงเป็นแรงงานที่ได้รับ
ค่าจ้างที่ต่ำที่สุด ถูกขูดรีดแรงงานจากงานนอกระบบ จากการทำงานที่ไม่เป็นทางการ
พวกเธอจำนวนมากเป็นคนขายของเล็กน้อยๆ เป็นคนรับใช้ เป็นโสเภณี เป็นกรรมกร
รายวัน

ผู้หญิงบังคลาเทศไม่มีตัวตนในพื้นที่สาธารณะ ผู้หญิงบังคลาเทศไม่มีตัวตนใน
พื้นที่สาธารณะมานานนับแต่อดีต จนกระทั่งเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในช่วงทศวรรษ
ที่ 1980 เมื่อโรงงานตัดเย็บเพื่อการส่งออกขยายตัวขึ้น ก่อให้เกิดกรรมกรหญิงรุ่นแรก
ส่วนใหญ่ พวกเธอมาจากครอบครัวที่ยากจน เป็นแรงงานจากชนบทอพยพเข้ามา
ทำงานโรงงานในเมือง เหตุผลที่แรงงานหญิงเหล่านี้เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ก็
เพราะว่า ความเสียเปรียบของผู้หญิงในตลาดแรงงานของบังคลาเทศ แต่ถือเป็นความ
ได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของการค้าระหว่างประเทศ

นายจ้างในบังคลาเทศ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานหญิงในฐานะที่มีทักษะในการ
ตัดเย็บ ในขณะเดียวกัน กรรมกรหญิงตระหนักว่า เหตุใดนายจ้างจึงเลือกพวกเธอ
กรรมกรหญิงคนหนึ่งกล่าวว่า "คุณคงเห็นว่า ในฐานะผู้หญิง เราเหมือนนกปีกหัก เรา
ไม่มีปีกบินไปไหนมาไหน เหมือนอย่างผู้ชาย ...ผู้ชายสามารถนอนที่ไหนก็ได้ เขาก็
แค่ล้มตัวลงแล้วก็หลับไป แต่ผู้หญิงทำอย่างนั้นไม่ได้ เราต้องนึกถึงร่างกายของเรา
ความปลอดภัยของเรา". "...สำหรับโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า นายจ้างชอบจ้างผู้หญิง
เพราะว่า ผู้ชายฉลาดเรื่องโอกาสมากกว่าผู้หญิง หากนายจ้างฝึกงานให้พวกเขา เขาก็
จะย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ แม้แต่เปรียบเทียบระหว่างเด็กผู้ชายกับเด็กผู้หญิงที่อายุ

มากกว่า นายจ้างมักคิดว่า ยังไงเธอเป็นก็เด็กผู้หญิง เธอไม่สามารถย้ายไปไหนได้หรอก"

โรงงาน เขตอุตสาหกรรม และสหภาพแรงงาน ในปัจจุบันมีโรงงานตัดเย็บเพื่อการส่งออกประมาณ 3,480 แห่งในบังคลาเทศ มีการจ้างคนงานประมาณ 1 ล้าน 8 แสนคน ในจำนวนนั้น เป็นผู้หญิงประมาณ 1 ล้าน 5 แสนคน โรงงานที่ใหญ่ที่สุดจ้างงานคนงานจำนวนหลายพันคน โรงงานขนาดใหญ่จะส่งออกสินค้า โดยตกลงกับผู้ซื้อจากต่างประเทศโดยตรง โรงงานขนาดใหญ่จำนวนมากอยู่ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก (Export Processing Zone-EPZ) เขตส่งเสริมการลงทุนที่รัฐบาลยกเว้นภาษี อย่างไรก็ตาม ในเขตอุตสาหกรรมการส่งออก มีงานจ้างงานน้อยกว่า 10 % ของงานจ้างงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บ ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก รัฐบาลห้ามการก่อตั้งสหภาพแรงงาน แต่การจ่ายค่าจ้างแรงงานกลับสูงกว่าโรงงานส่วนใหญ่ที่เหลือ นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ถือว่าอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าจ้างในภาคการผลิตอื่นของประเทศ

ส่วนโรงงานนอกเขตอุตสาหกรรมส่งออกจะกระจายตัวอยู่รอบนอกของเมือง ประมาณ 30 % ของโรงงานเหล่านี้ ประกอบธุรกิจส่งออกโดยตกลงกับผู้ซื้อต่างประเทศโดยตรง โรงงานแต่ละแห่งจ้างคนงานประมาณ 300 ถึง 500 คน รัฐบาลอนุญาตให้ก่อตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างใช้วิธีการต่างๆ เพื่อทำลายสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ใช้ความรุนแรงกำจัดผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน ไปจนถึงการซื้อตัวผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน โรงงานเหล่านี้ ขยับค่าจ้างและสภาพการจ้างงานขึ้นมาบ้างจากในอดีต ซึ่งอาจจะสะท้อนถึงแรงกดดันจากภายนอกของผู้ซื้อในต่างประเทศ กลุ่มองค์กรผู้บริโภค และสหภาพแรงงานในประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งอาจมาจากตัวนายจ้างเองที่เริ่มตระหนักปัญหาการต่อต้านสินค้าที่ซูดรีดแรงงาน ของกลุ่มผู้ซื้อในประเทศร่ำรวย

อุตสาหกรรมการตัดเย็บเสื้อผ้าที่เหลือในบังคลาเทศเป็น โรงงานขนาดเล็ก ร้านตัดเย็บ โรงตัดเย็บเล็กๆ ส่วนใหญ่จะรับเหมาช่วงมาจากโรงงานใหญ่ โดยถูกกำหนด

เงื่อนไขให้ผลิตรอบจำนวนตรงตามเวลาที่โรงงานใหญ่กำหนดไว้ ส่วนย่อยๆ ของอุตสาหกรรมนี้ ประกอบขึ้นเป็นภาคเศรษฐกิจอย่างไม่เป็นทางการขนาดใหญ่ ซึ่งไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ในส่วนของการจ้างงาน กล่าวได้ว่าเป็นภาคการผลิตที่ค่าจ้างแรงงานต่ำมาก และมีสภาพการทำงานเลวร้าย

นอกจากนี้ สภาพแรงงานมักไม่ให้ความสนใจเคลื่อนไหวต่อสู้ให้กับแรงงานนอกระบบ สภาพแรงงานในบังคลาเทศ ไม่แตกต่างจากสภาพแรงงานในหลายประเทศที่มุ่งเน้นต่อสู้ร่วมกับคนงานในระบบและเพื่อคนงานในระบบ

ปัญหาการทำงานของผู้หญิง: มุมมองด้านลบต่อการจ้างงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า งานวิจัยจำนวนหนึ่ง ได้ศึกษาเรื่องแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บเพื่อการส่งออก ในแง่มุมของค่าจ้างแรงงาน สภาพการทำงาน ทักษะคติของผู้หญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเพื่อการส่งออก และศึกษาตัวอย่างผู้หญิงที่มีรายได้น้อยในภาคการผลิตอื่นๆ จากการสำรวจความพึงพอใจของคนงานหญิงในโรงงานตัดเย็บงานวิจัยชี้ว่า ค่าจ้างแรงงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลสูงสุดต่อความพึงพอใจของคนงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บ ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมนี้โดยเฉลี่ย สูงกว่าค่าจ้างแรงงานของผู้หญิงในการจ้างรูปแบบอื่นๆ นอกจากนั้น ในอุตสาหกรรมนี้ การปฏิบัติที่แสดงถึงความแตกต่างในมิติของชายหญิง อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าการทำงานนอกระบบ และการทำงานในรูปแบบอื่นๆ เช่น การทำงานโดยไม่มีค่าจ้างในครัวเรือน การทำงานในไร่นา เป็นต้น

ความไม่พอใจของคนงานหญิง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อคนงาน คือ

- ความไม่แน่นอนและไม่สม่ำเสมอของการจ่ายค่าจ้างรายเดือน แม้ว่านายจ้างจะไม่ถูกบังคับตามกฎหมายให้จ่ายเงินเดือนตรงกันทุกเดือน แต่กฎหมายก็จำกัดระยะเวลาการจ่ายล่าช้าของนายจ้างเอาไว้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างจำนวนมากไม่ปฏิบัติตาม ในหลายกรณี นายจ้างจ่ายค่าจ้างรายเดือนล่าช้าออกไปสองหรือสามเดือน บางกรณี นายจ้างยึดค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างเอาไว้ก่อน เพื่อเป็นหลักประกันไม่ให้ลูกจ้าง

ลาออกจากงาน หลายกรณี นายจ้างให้เหตุผลในการจ่ายเงินเดือนล่าช้าว่า เป็นเพราะบริษัทผู้ซื้อสินค้าจ่ายเงินให้ต้นล่าช้า

- การทำงานล่วงเวลา เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ทำให้คนงานไม่พอใจ แต่ก็มีความเห็นต่างกันในหมู่คนงานหญิง กล่าวคือ ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วมักจะไม่พอใจหากนายจ้างบังคับให้ทำงานล่วงเวลา เนื่องจากพวกเขามีงานที่ต้องรับผิดชอบที่บ้าน ในขณะที่ผู้หญิงที่ไม่แต่งงาน จะพอใจการทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้

- ความปลอดภัยในโรงงาน แม้ว่าปัญหาไฟไหม้โรงงานในบังคลาเทศได้รับความสนใจมาจากสื่อมวลชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ แต่ดูเหมือนว่า คนงานจะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องไฟไหม้โรงงานมากนัก สิ่งนี้อาจสะท้อนว่า นายจ้างเริ่มมีมาตรการป้องกันไฟไหม้มากขึ้น หรืออาจเป็นไปได้ว่าปัญหาไฟไหม้โรงงาน ไม่ใช่อยู่ในชีวิตประจำวันของคนงาน หรือเป็นไปได้อีกว่า คนงานเผชิญปัญหาร้ายแรงจำนวนมากในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว

- ปัญหาห้องน้ำ เป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งสำหรับคนงานโรงงานตัดเย็บ นายจ้างจำกัดจำนวนครั้งที่อนุญาตให้คนงานเข้าห้องน้ำ คนงานโรงงานตัดเย็บจึงมองว่า คำสั่งของนายจ้างประกอบกับระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน จะส่งผลเสียต่อสุขภาพของพวกเขาในระยะยาว ปัญหานี้เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้คนงานย้ายงาน

- ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในโรงงาน จากการสำรวจพบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวนน้อย เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศในโรงงาน ส่วนที่เหลือเคยรับรู้และรับฟังจากคำบอกเล่าในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศนี้ อย่างไรก็ตาม คนงานจำนวนมากถูกล่วงละเมิดทางเพศนอกโรงงาน ในช่วงระหว่างเดินทางไป-กลับจากบ้านและโรงงาน ยิ่งไปกว่านั้น คนงานจำนวนหนึ่งเคยถูกข่มขืนนอกโรงงาน

ปัญหาทางเพศ เกี่ยวกับคนงานหญิง รายงานวิจัยแรงงานเด็กในสลัมเมือง Dhaka พบว่า พ่อแม่อยากให้ลูกสาวทำงานในโรงงานมากกว่าทำงานในรูปแบบอื่น เพราะพวกเขาเชื่อว่า ในโรงงาน เด็กหญิงมีโอกาที่จะถูกล่วงละเมิดทางเพศน้อยกว่าการ

ทำอาชีพอื่นที่เปิดโอกาสให้กับเด็กเหล่านั้น นอกจากนี้ แม่ที่ทำงานโรงงาน ก็มองว่า การทำงานโรงงานตัดเย็บในท้องถิ่น อาจจะเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยกว่าการทำอาชีพอื่นสำหรับเด็กผู้หญิงที่ต้องเดินทางเพียงลำพัง

อย่างไรก็ตาม คำอธิบายเรื่องปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในโรงงาน ควรระมัดระวังทัศนคติที่มองว่า ผู้หญิงเป็นผู้ฉ้อฉลน้อยทางเพศ ซึ่งเป็นมุมมองส่วนใหญ่ของชุมชนบังคลาเทศ แต่ในความเป็นจริง พบว่า คณงานหญิงส่วนหนึ่งพบปะและคบหาผู้ชายในโรงงาน บางคนพบสามีจากการทำงานในโรงงานนั่นเอง และบางคนก็ใช้เรื่องทางเพศเข้ามาต่อรองผลประโยชน์ในการทำงาน การปฏิบัติตัวของคณงานหญิงที่เกิดขึ้น อยู่ภายใต้วัฒนธรรมปิดกั้นผู้หญิงในการแสดงออกทางเพศของบังคลาเทศ ช่วยอธิบายว่า เหตุใดสาธารณชนมักมองคณงานหญิงโรงงานตัดเย็บว่า เป็นผู้หญิงไม่ดี และไม่ได้รับความสนใจจากผู้ชายทั่วๆ ไป อย่างจริงจังนัก

การเลี้ยงดูเด็ก เป็นเรื่องสำคัญสำหรับคณงานหญิง คณงานจำนวนมากต้องลาออกจากงานเมื่อแต่งงานและมีลูก แต่เมื่อลูกของพวกเขาเริ่มโตขึ้น พวกเขา ก็จะกลับเข้ามาทำงานในโรงงานอีกครั้ง จากสถิติพบว่า ประมาณ 40-50% ของคณงานหญิง เป็นผู้หญิงที่แต่งงานหรือเคยแต่งงานแล้ว และส่วนใหญ่ในจำนวนนั้น เป็นคณงานหญิงที่มีลูก ผิดกับความเข้าใจโดยทั่วไปว่า คณงานหญิงโรงงานสิ่งทอจะเป็น "สาวโสดอายุน้อย" ด้วยเหตุนี้เอง ผู้หญิงส่วนใหญ่จะต้องแบ่งเวลาให้กับการเลี้ยงดูลูก ทั้งนี้คณงานบางส่วนจะส่งลูกไปให้พ่อแม่ ญาติ หรือเพื่อนบ้านในชนบท เป็นผู้เลี้ยงดู

สาเหตุอีกประการ ที่ทำให้คณงานหญิงมีความไม่พึงพอใจต่อการทำงานคือ หัวหน้างาน มีงานวิจัยระบุว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคน เชื่อมโยงปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน การไร้ที่พึ่งพาช่วยเหลือ กับปัญหาหัวหน้างาน เช่น การจ้องจับตาการทำงานของพวกเขา, การปฏิบัติและการพูดจาไม่ดีต่อคณงาน การไม่เคารพศักดิ์ศรีคณงานหญิงของหัวหน้างาน ประกอบด้วยมิติของหญิง-ชาย (gender-เพศสภาพ) กล่าวคือ ผู้จัดการและหัวหน้าส่วนงาน มักไม่ค่อยจับตามองและจ้องเล่นงานคณงานชายมากเท่ากับคณงานหญิง แม้ว่าคณงานชายอาจก่อความเสียหายแก่โรงงานได้มากกว่า

คนงานหญิงก็ตาม นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารมักจะไม่พึงพอใจต่อการทำงานของคนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย

คนงานหญิง กับความรู้สึกยืนหยัดนั้ล้าแข้งของตนเอง มีงานวิจัยมากมายชี้ให้เห็นว่า ท่ามกลางความซับซ้อนและเจ็บปวดใจที่มีต่อสภาพการทำงานในโรงงาน แต่ขณะเดียวกันพวกเธอก็ยอมรับว่า เธอได้รับบางสิ่งบางอย่าง ผู้หญิงให้คุณค่าของ "งาน" ในโรงงานตัดเย็บ ว่าเป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้าม "งาน" ในรูปแบบอื่นที่เธอเคยประสบมา โรงงานจึงเป็นทางเลือกอีกหนึ่ทางเลือกในจำนวนไม่กี่ทางของพวกเธอ

สำหรับคนงานหญิง การทำงานเพื่อได้รับค่าจ้างพื้นฐานอย่างปกติสม่ำเสมอ สร้างความรู้สึกถึงการยืนหยัดนั้ล้าแข้งของตนเอง พวกเธอยังให้คุณค่ากับเข้าไปสู่เครือข่ายของสังคมในโรงงาน ซึ่งเข้ามาแทนที่ความโดดเดี่ยวของการมีชีวิตรอยู่กั้บ้านในช่วงชีวิตที่ผ่านมา พวกเธอมี "เสียง" มากขึ้นในการตัดสินใจเรื่องในครัวเรือน เพราะเธอมีส่วนช่วยครอบครัวด้านเศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้ เพิ่มพูนความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตัวเอง ในบางกรณี เธอก็มีเสรีภาพ มีความเป็นอิสระมากขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ความสามารถในการหารายได้ของผู้หญิง ช่วยให้พวกเธอสามารถต่อรองกับครอบครัว เพื่อปรับปรุงชีวิตการแต่งงานให้ดีขึ้น ผู้หญิงบางส่วนตัดสินใจหย่าร้างเพื่อหนีออกไปจากสภาพชีวิตการแต่งงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ บางส่วนนำรายได้ช่วยเหลือจุนเจือพ่อแม่ของตน และพวกเธอก็ยังสามารถทำอะไรอีกหลายอย่าง ซึ่งผู้หญิงบังคลาเทศไม่สามารถทำได้หลังจากแต่งงาน ความสามารถในการมีรายได้นี้เอง ส่งผลให้คนงานหญิงบางส่วน ตัดสินใจแต่งงานเมื่อมีอายุมากขึ้น และเธอก็สามารถใช้เสรีภาพได้ในระยะเวลายาวนานขึ้นด้วย

ประเด็นที่ซับซ้อนของแรงงานหญิง อย่างไรก็ตาม การทำงานของแรงงานหญิงในประเทศยากจน เป็นประเด็นที่มีความซับซ้อน ถ้าวิเคราะห์บนพื้นฐานของความเป็นจริงจากมุมมองของผู้หญิง

คนงานหญิงไม่ได้มองงานในโรงงานแบบสวยงามเกินจริง พวกเขามองชีวิตการ
แต่งงานและทั้งเรื่องอื่นๆ ของชีวิตในแบบเดียวกัน พวกเธอตระหนักดีว่า พวกเธอถูก
ขูดรีดแรงงาน ด้วยการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำ การปฏิบัติที่เลวร้ายต่อพวกเธอ รวมถึงความ
ไม่ยุติธรรมในรูปแบบอื่นๆ แต่ในอีกมุมหนึ่ง พวกเธอทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง
ในเงื่อนไขที่เธอมีตัวเลือกน้อยมาก

- ในอินโดนีเซีย ชีว่่าคนงานหญิงตระหนักว่าตนถูกขูดรีดแรงงาน แต่ก็ต้องอดทน
ทำงานต่อไป เพื่อแลกกับประโยชน์บางอย่างที่ได้รับ

- ในตุรกี มีงานวิจัยที่พบว่าในปัจจุบันผู้หญิงตุรกีนิยาม "การทำงาน" โดยเชื่อมโยง
กับบทบาทของตนต่อครอบครัวน้อยลง การทำงานเริ่มมีความหมายในแง่ของชีวิตที่
ถาวรมากขึ้น ในอดีตผู้หญิงต้องลาออกจากงานเมื่อแต่งงานและมีลูก และผู้หญิง
จำนวนมากก็ตัดสินใจเข้าสู่โรงงาน ด้วยเหตุผลนานาประการ นับตั้งแต่ ความต้องการ
ใช้ทักษะ ไปจนถึงความต้องการหนีไปจากการควบคุมการแสดงออกของผู้หญิงจาก
ครอบครัวและจากเพื่อนบ้าน

- ทางตอนใต้ของประเทศจีน มีงานวิจัยระบุว่า ผู้หญิงโสดอายุน้อยจำนวนมากหลายพัน
คน อพยพจากชนบทเข้ามาทำงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ที่นั่นค่าแรงต่ำกว่า
มาตรฐานแรงงานสากล มีสภาพการจ้างงานที่ขูดรีดแรงงาน และเป็นงานระบบ
สายพานที่คนงานไม่มีความก้าวหน้า อย่างไรก็ตาม กลับเป็นงานที่มีการแข่งขันอย่าง
รุนแรงในหมู่ผู้หญิงจากชนบท ผู้หญิงจำนวนมากเคยทำงานเป็นคนงานที่ไม่ได้รับ
ค่าจ้างในไร่นาของครัวเรือน แต่ในปัจจุบันพวกเธอมีโอกาสที่จะได้รับค่าจ้าง เงินเดือน
ของพวกเธอเพียงไม่กี่เดือน อาจมากกว่ารายได้ในปีหนึ่งของผู้ชายในหมู่บ้านยากจน
ที่เธอจากมา

เราไม่สามารถปฏิเสธ "เสียง" ของหญิงสาวจำนวนมากที่เห็นพ้องกันถึงความรู้สึก
ความภูมิใจในชีวิต ที่เธอสร้างขึ้นมาด้วยตัวเองในฐานะกรรมกรโรงงาน ความ
ยากลำบากในโรงงานอาจจะเป็นราคาที่เราจ่าย หากค่าตอบแทนทำให้พวกเธอ

สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เธอเผชิญอยู่ในอดีต หรือเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งที่เธอจะต้องกลับไปเผชิญมันอีกในอนาคต

- มิงงานวิจัยกรรมกรหญิงในอเมริกาได้สรุปว่า แม้ว่าการเปิดเสรีตลาดแรงงานผลักดันให้ผู้หญิงจำนวนมากเข้ามาเป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำ โดยงานเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่มีความแน่นอนและไม่มีความมั่นคง กระนั้นก็ตาม เงื่อนไขนี้อาจเป็นเงื่อนไขที่ดีกว่า โดยเปรียบเทียบกับตัวเลือกของผู้หญิง ในช่วงที่ผ่านมา

ยกตัวอย่างเช่น ผู้หญิงที่ถูกผลักออกจากชนบท เนื่องจากไร่ที่ดินทำกิน โดยมีสาเหตุหลักจากการปรับโครงสร้างการเกษตรของประเทศ ผู้หญิงไม่มีทางเลือกอื่นมากนัก นอกจากเป็นคนรับใช้ในบ้าน ในปัจจุบัน ผู้หญิงจากชนบทมีทางเลือกอื่นเพิ่มมากขึ้น เช่น การทำงานเป็นคณงานชั่วคราวในการผลิตเกษตรกรรมเพื่อส่งออก ทางเลือกที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ส่งผลทางอ้อมให้เกิดการปรับปรุงสภาพการจ้างคนรับใช้ในบ้านด้วย และผู้หญิงในปัจจุบันมีสิทธิที่จะเลือกเส้นทางชีวิตในฐานะปัจเจกบุคคล ไม่ใช่เพียงสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัว

แรงงานหญิง การจ้างงานเป็นการปลดปล่อยตนเองให้เป็นอิสระ หากมองจากมุมมองของผู้หญิง ประสบการณ์ของผู้หญิงในระยะแรกของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรปมีความคล้ายคลึงกับประสบการณ์ของผู้หญิงในประเทศในโลกที่สาม นักวิชาการสายแรงงานชี้ว่า นักวิชาการสตรีนิยมที่วิพากษ์ว่า การจ้างงานในระบบทุนนิยมยุคแรกเริ่ม เท่ากับการจ้างแรงงานทาสที่กรรมกรไร้เสรีภาพโดยสิ้นเชิง (wage slavery) มองตลาดประเด็นสำคัญในมิติหญิง-ชาย

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 กระบวนพัฒนาอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนช่างฝีมือ ชาวนา ให้กลายมาเป็นกรรมกรชาย (ชาย) นับเป็นประสบการณ์ที่เจ็บปวด เนื่องจาก คนเหล่านั้นไม่เพียงแต่สูญเสียทรัพย์สินและที่ดินของตน แต่ยังสูญเสียอำนาจในการจัดการกับ "งาน" ของตนเองด้วย ในบริบททางสังคมเดียวกัน ด้วยเงื่อนไขความแตกต่างในมิติหญิง-ชาย ประสบการณ์ของผู้หญิงโสดอายุน้อยผู้อพยพออกจากไร่นามาสู่โรงงาน มี

บางแง่มุมที่แตกต่างออกไป แม้การทำงานในโรงงานจะเป็นการทำงานอย่างยาวนาน มีการควบคุมการทำงานอย่างเข้มข้น ชีวิตส่วนตัวมีอิสระน้อยมาก แต่เมื่ออยู่นอกโรงงาน กรรมกรมีเสรีภาพมากขึ้นโดยเปรียบเทียบ ชีวิตส่วนตัวเป็นอิสระขึ้นจากการที่มีตนเองได้รับค่าจ้างตอบแทนจากการทำงาน สำหรับพวกเขา ในมุมหนึ่ง การจ้างงานเป็นการปลดปล่อยตนเองให้เป็นอิสระด้วย

นอกจากนี้ โรงงานเป็นส่วนหนึ่งในหลายส่วนในชีวิต สำหรับคนงานหญิง ค่าจ้างแรงงานทำให้เธอมีสถานภาพอื่นในพื้นที่สาธารณะด้วย เช่น ในฐานะ "ผู้บริโภค" ในตลาดสินค้า ส่วนสถานภาพในครัวเรือน เมื่อก่อนพวกเขาถูกคาดหวังให้เป็นแรงงานที่ไม่มีค่าจ้างตอบแทน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตซ้ำทางสังคม ซึ่งอำนาจและความไม่เท่าเทียมกันของเพศสภาพแทรกตัวอยู่ ค่าจ้างแรงงานของผู้หญิงจึงทำหน้าที่เป็น "ทรัพยากรและอำนาจ" ช่วยพวกเขาท้าทายแบบแผนของการที่ผู้ชายเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว และยังช่วยเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ในระบบครอบครัวชายเป็นใหญ่

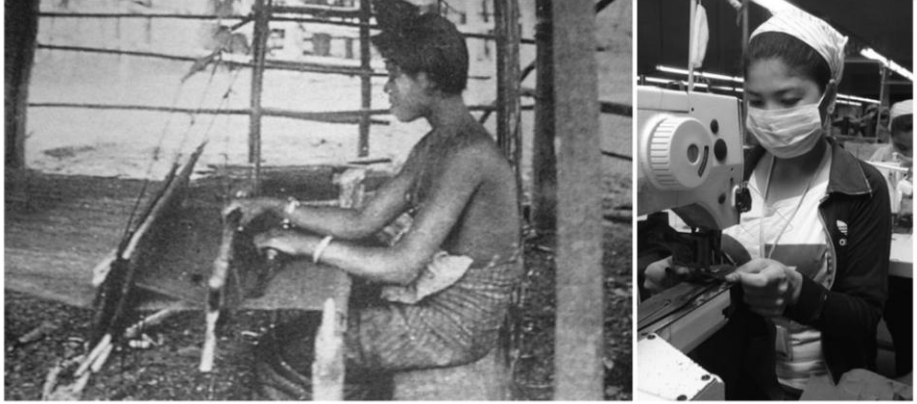
งานวิจัยแรงงานหญิงในบังคลาเทศชิ้นหนึ่ง สรุปว่า ในช่วงต้นของกระบวนการอุตสาหกรรมเพื่อสร้างให้เกิดกรรมกร ไม่ว่าประเทศใดในโลก หรือในประวัติศาสตร์ช่วงใดก็ตาม ผู้หญิงจะได้รับผลกระทบในลักษณะคล้ายกัน ในบังคลาเทศ "งาน" ส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่มีวามแน่นอน และอยู่ในสถานการณ์ที่ล่อแหลมเป็นอย่างยิ่ง ในเวลาอันใกล้นี้ ดูเหมือนว่า โรงงานตัดเย็บจำนวนมากกำลังจะปิดตัวลง อันเป็นผลมาจากการยกเลิกข้อตกลงสิ่งทอระหว่างประเทศ รวมถึงการเข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลกของจีน คนงานหญิงบังคลาเทศจำนวนหลายพันคนกำลังจะตกงาน และอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวให้กลับไปอยู่ในสภาพที่ยากจนยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

ตัวเลือกที่น้อยมากของผู้หญิง ในบริบทสังคมของประเทศยากจน อาจทำให้เราเข้าใจมากขึ้นว่า เหตุใดคนงานหญิงเหล่านั้นมองการทำงานในโรงงาน ในแง่มุมที่แตกต่างออกไปจากกลุ่มแรงงานต่อต้านโรงงานห้องแถว (sweatshop - หมายถึงการทำงานในสภาพค่อนข้างแย่ ด้วยชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และได้รับค่าจ้างที่ต่ำมาก) งานวิจัยแรงงานหญิงในบังคลาเทศ ชี้ว่า การเข้าไปทำงานในโรงงานของผู้หญิง มัก

ถูกต่อต้านจากผู้ใหญ่ในครอบครัว โดยเฉพาะพ่อและสามี จากแบบสอบถามพบว่า 37% ของคนงานหญิงถูกรับรองต่อต้าน

อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงพยายามใช้วิธีการเจรจาต่อรองกับครอบครัว เพื่อให้ตนเข้าไปทำงานในโรงงาน แต่ครอบครัวมักละเลยที่จะมองเห็นตัวเลือกของผู้หญิง และสิ่งที่ผู้หญิงจะได้รับจากการทำงาน ในอีกด้านหนึ่ง พวกเขาอาจมองว่า การเข้าไปทำงานโรงงาน เป็นสิ่งที่คุ้มค่าเพียงพอต่อการที่เธอต้องโต้แย้งกับครอบครัว เพื่อเข้าสู่สภาพการทำงานที่อยู่ดิ้นรนก็ตาม

ผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรมของไทย



ผู้หญิงไทยกับบทบาทที่เปลี่ยนไป จากแรงงานภายในบ้านสู่การเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมส่งออก

ประเทศไทยก็เช่นเดียวกับประเทศต่างๆ ในโลก ที่ได้ก้าวเข้าร่วมในกระบวนการโลกาภิวัตน์ จะเห็นได้จากการพัฒนาที่ผ่านมาได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตและวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคม จากสังคมเกษตรกรรมที่ผลิตเพื่อการยังชีพมาสู่สังคมกึ่งอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อการพาณิชย์ ส่งผลให้เกิดชนชั้น “แรงงานรับจ้าง” ขึ้นจำนวนมากและกลายเป็นกลุ่มคนอีกชนชั้นหนึ่งของสังคมไทยขึ้นมา

ผู้หญิงเป็นส่วนหนึ่งในภาคเศรษฐกิจของไทยมาทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในบ้าน ในภาคการเกษตร จวบจนมาถึงความพยายามในการพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมของไทยที่เริ่มต้นเมื่อ 50 ปีที่แล้วเพื่อทดแทนการนำเข้า จากอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อน โดยอาศัยความได้เปรียบเรื่องค่าแรงจากราคาถูก แรงงานหญิงสาวจากครอบครัวในชนบทเริ่มถูกดูดออกมาจากเรือสวนไร่นาสู่เมืองอุตสาหกรรม เป็นครั้งแรกที่วัฒนธรรมไทยแบบเดิมถูกทำลาย เมื่อผู้หญิงสามารถทำงานแลกเงินด้วยตัวของตัวเองได้

การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อส่งออกของประเทศไทย ได้ดำเนินตามแบบอย่างความสำเร็จของประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในเอเชียตะวันออก เช่น ญี่ปุ่น ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ และ ไต้หวัน ที่ใช้ความได้เปรียบเรื่องตลาดแรงงานในช่วงแรกเริ่ม จึงจำเป็นต้องพยายามเสาะหาแรงงานราคาถูกสู่ภาคอุตสาหกรรมที่ไทยหมยมั่นปั้นมือจะแข่งขันในระดับนานาชาติ เช่น อุตสาหกรรมเสื้อผ้า อัญมณีและเครื่องประดับ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ฯลฯ แรงงานหญิงจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้ประกอบการแสวงหา เพราะมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานดังกล่าว โดยคุณสมบัติของแรงงานหญิงในสายตาผู้ประกอบการ คือ มีค่าแรงถูก มีระเบียบวินัย มีความตั้งใจอดทนละเอียดอ่อน จากอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า เป้าหมายของประเทศเปลี่ยนไปเพื่อเดินตามอย่างประเทศอุตสาหกรรมใหม่ กลายเป็นเรื่องอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก แข่งกับประเทศคู่แข่งในภูมิภาค

กอปรกับเมื่อต้นทุนแรงงานในประเทศเอเชียตะวันออกที่กล่าวข้างต้นสูงขึ้นเรื่อย ๆ ผู้ผลิตในประเทศเหล่านั้นก็พากันย้ายฐานการผลิต มาสู่ประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดช่วงเวลาของความสำเร็จอย่างสูงทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้อุตสาหกรรมการส่งออก 10 อันดับแรก รายการหลัก ก็คือ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าและสิ่งทอ อัญมณีและเครื่องประดับ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีแรงงานหญิงเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 80-90 ในปี พ.ศ. 2551 อุตสาหกรรมส่งออก อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกสูงสุด มีมูลค่าถึง 31,102 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ส่วนสิ่งทอมีมูลค่าส่งออกถึง 7,200 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เลยทีเดียว

จากตัวเลขสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2551 ประเทศไทยมีแรงงานหญิงที่อยู่ในระบบจำนวน 6.33 ล้านคน และอยู่นอกระบบอีก 11.09 ล้านคน

มูลค่าการส่งออกสินค้าของไทยปี พ.ศ. 2551

ปี พ.ศ. 2551 การส่งออกรวมของไทยมีมูลค่า 177,841 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	
หน่วย : ล้านดอลลาร์สหรัฐ	
1. สินค้าอุตสาหกรรม	137,251
(การส่งออก 10 อันดับแรกของสินค้าอุตสาหกรรม)	
อิเล็กทรอนิกส์	31,102
ยานยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	19,603
เครื่องใช้ไฟฟ้า	18,029
อัญมณีและเครื่องประดับ	8,270
เม็ดและผลิตภัณฑ์พลาสติก	8,213
วัสดุก่อสร้าง	8,036
น้ำมันสำเร็จรูป	7,913
สิ่งทอ	7,200
ผลิตภัณฑ์ยาง	4,550
เคมีภัณฑ์	4,310
2. สินค้าประเภทเกษตร-อุตสาหกรรมเกษตร	29,367
3. สินค้าอื่นๆ	11,223

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

นี่คือโอกาสของแรงงานหญิงคอบหน้าเงินหรือไม่? จากที่เคยเป็นผู้ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน กลายมาเป็นผู้หารายได้ให้กับครอบครัว และผู้หญิงบางคนกลายเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว และส่วนใหญ่ผู้หญิงก็ต้องทำหน้าที่ในครัวเรือนควบคู่กันไปอีกด้วย ซึ่งถือว่าการรับบทบาทกำลังสองของผู้หญิง (Double Burden) ทั้งการทำงานนอกบ้านและการดูแลครอบครัว ดูแล พ่อ แม่ ลูก และสามี ที่ถือว่าเป็นการแบกภาระหน้าที่ตามแบบฉบับ “ครอบครัวแบบไทยๆ” อันเป็นความคาดหวังที่จะให้ผู้หญิงทำหน้าที่ทางสังคมอย่างใดอย่างหนึ่งที่แตกต่างจากชาย ตามความเชื่อที่มีมาเนิ่นนานของสังคม

แน่นอนปฏิเสธไม่ได้ว่ามันคือโอกาสสำหรับผู้หญิง แต่มันก็มาพร้อมกับอุปสรรคใหม่ๆ ในการดำรงชีพ อาทิเช่น ได้รับค่าตอบแทนน้อยแต่ทำงานหนัก ขาดความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการไม่เพียงพอ ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป การเลือกปฏิบัติทางเพศ และแรงงานหญิงมักจะเป็นเหยื่ออันดับแรกในการถูกเลิกจ้างเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจอีกด้วย

สภาพปัญหาของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม

ปัญหาสุขภาพความปลอดภัยจากการทำงาน แรงงานหญิงส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต จึงต้องทำงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพความปลอดภัย จากสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยเฉพาะคนงานหญิงที่ทำงานในโรงงานทอผ้า ตัดเย็บเสื้อผ้า อิเล็กทรอนิกส์ โรคสำคัญที่แรงงานไทยเผชิญอยู่ เช่น โรคปอดอักเสบจากฝุ่นผ้าหรือโรคบิสสิโนซิส โรคปอดอักเสบจากใยหิน โรคพิษจากสารบีโตรีเคมี โรคพิษจากแก๊สและสารระเหย และโรคพิษจากสารแมงกานีส แคดเมียม ปรอท โรคจากสารตะกั่ว และเนื่องจากได้รับค่าแรงต่ำ แรงงานหญิงจำนวนมากจึงต้องทำงาน

ล่วงเวลา ทำงานควงกะ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อเรื่องสุขภาพร่างกาย รวมถึงเรื่องไม่ความปลอดภัยหลังเลิกงานกะดึก เช่น การถูกข่มขืน ถูกทำร้ายร่างกาย

ถูกเลือกปฏิบัติ ขาดการได้รับโอกาสพัฒนาทักษะฝีมือจากกระบวนการผลิต หรือการส่งเสริมให้มีโอกาส เสริมทักษะ ถูกเลือกปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยตำแหน่งระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่แรงงานชายจะได้รับการพิจารณา

ถูกล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ถูกล่วงละเมิดทางเพศจากแรงงานชาย หัวหน้างาน และนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการใช้วาจาไม่เหมาะสม ลวนลาม หรือถึงขั้นข่มขืนกระทำชำเรา

การละเมิดสิทธิแรงงาน แรงงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม เขตเศรษฐกิจพิเศษที่เป็นเขตปลอดสหภาพแรงงาน และมีการทำลายสหภาพแรงงานจากฝ่ายนายจ้างอย่างหนักหน่วง โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เช่น บริษัท โยกย้ายกรรมการไปรวมกันจุดเดียว/แผนกเดียว/ให้อยู่ข้างนอกไม่ให้เข้าทำงานโรงงาน (โดยยังจ่ายค่าจ้างให้), การเลิกจ้างแกนนำ กรรมการสหภาพแรงงาน, บริษัทคอยจับผิดและกดดันผู้ที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน และการปิดงานเฉพาะส่วนของสหภาพแรงงาน เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานหญิงขาดพลังในการรวมตัวเจรจาต่อรอง การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยกับแรงงานหญิงที่ไม่มีสหภาพแรงงาน รวมถึงการเลิกจ้างแรงงานหญิงในขณะตั้งครรภ์

ความไม่มั่นคงในการทำงาน นายจ้างใช้ระบบการจ้างงานแบบเหมาช่วง เหมาค่าแรง และสัญญาระยะสั้น ทำให้แรงงานหญิงขาดความมั่นคงในการทำงาน เพราะนายจ้างมักจะไม่ต้องสัญญาระยะยาว เนื่องจากต้องการลดต้นทุนสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการผลักแรงงานหญิงเข้าสู่การจ้างงานแบบนอกระบบ ทำงานรายชิ้นอยู่ที่บ้าน ได้รับค่าจ้างต่ำ ขาดสวัสดิการ

รายได้ของแรงงานหญิง พบว่ารายได้เฉลี่ยของแรงงานหญิงนั้น ยังคงได้รับค่าแรง จากการทำงานต่ำกว่าแรงงานชาย (ดูตาราง: จำนวนลูกจ้าง ค่าจ้างเฉลี่ย จำแนกตาม เพศ ทศวรรษอาณาจักร พ.ศ. 2550 - 2552) รวมถึงการขูดรีดจากกระบวนการเร่งผลิต แรงงานหญิงกลับไม่ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่า ยังได้รับเงินรางวัลผลผลิตต่างๆ เช่น โบนัสที่ต่ำ มีการขึ้นค่าแรงน้อยหรือแทบจะไม่ขึ้นเลย เป็นต้น

จำนวนลูกจ้าง ค่าจ้างเฉลี่ย จำแนกตามเพศ
ทศวรรษอาณาจักร พ.ศ. 2550 - 2552

	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552
จำนวนลูกจ้าง (พันคน)	16,108	16,082	16,695
ชาย	8,818	8,937	9,211
หญิง	7,290	7,145	7,484
ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท)	8,368	8,848	8,828
ชาย	8,679	9,048	8,985
หญิง	7,992	8,597	8,635

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, รวบรวม โดย สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (หมายเหตุ เป็นค่าจ้างเฉลี่ยในไตรมาสที่ 4)

วิกฤตเศรษฐกิจและผลกระทบต่อแรงงานหญิง



เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นครั้งใดก็ตาม ภาคธุรกิจเกือบทุกสาขามีการปรับตัวด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ และไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม ล้วนส่งผลกระทบต่อแรงงานทั้งสิ้น เช่น การลดชั่วโมงหรือลดวันการทำงาน การลดค่าจ้าง การลดสวัสดิการต่างๆ การหันมาใช้ระบบการจ้างงานแบบเหมาช่วง เหมาค่าแรง และสัญญาระยะสั้นเพื่อลดต้นทุนการผลิต การลดจำนวนพนักงาน สำหรับภาคการผลิตที่มีการจ้างงานแรงงานหญิงเป็นจำนวนมากนั้น ก็ย่อมได้รับผลกระทบดังที่ได้กล่าวไป

จากผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และ Oxfam GB พบว่าแรงงานหญิงเป็นกลุ่มแรกที่ถูกเลิกจ้างในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ และทำให้แรงงานหญิงที่แบกรับภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ต้องออกไปทำงานภาคบริการและเกษตรมากขึ้น

ทั้งนี้มีการประเมินว่าในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แรงงานหญิงเป็นกลุ่มที่เสี่ยงที่สุดและมีโอกาสจะได้รับผลกระทบจากวิกฤตมากกว่ากลุ่มอื่น กล่าวคือ

- แรงงานหญิงมีอัตราส่วนมากกว่าชายในอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการเงินโลก ซึ่งทำให้มีการเลิกจ้างจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก เครื่องนุ่งห่ม อิเล็กทรอนิกส์ และการบริการ
- แรงงานหญิงมีแนวโน้มที่จะทำงานที่ล่อแหลม ซึ่งอาจจะถูกเลิกจ้างก่อนหรือมีสภาวะการทำงานที่เลวร้าย เช่น งานที่ให้แรงงานข้ามชาติทำ และการทำงานในอุตสาหกรรมที่มีการย้ายฐานการผลิตได้ง่าย
- ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะรับผิดชอบต่อสวัสดิการของครอบครัว ดังนั้นผู้หญิงจะได้รับผลกระทบจากการตัดงบประมาณของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม ตลอดจนการลดลงของรายได้ที่ส่งกลับไปยังครอบครัวอีกด้วย

ผลกระทบของวิกฤตการเงินโลกต่อแรงงานหญิงในประเทศไทยนั้นสามารถดูได้จากตลาดแรงงาน เนื่องจากสัดส่วนของผู้หญิงในตลาดแรงงานอยู่ในระดับสูงมาก การหดตัวของอุปสงค์โลกมีผลกระทบต่อการส่งออก การท่องเที่ยว และเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ในขณะเดียวกันการผลิตภาคอุตสาหกรรมและการใช้กำลังการผลิตลดลง ซึ่งส่งผลให้อุปสงค์แรงงานลดลงในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง การปรับตัวของตลาดแรงงานส่งผลให้มีการลดชั่วโมงการทำงาน มีการทำงานต่ำกว่าระดับการว่างงาน และการออกจากตลาดแรงงาน รายได้ที่ลดลงและการปรับตัวในตลาดแรงงานที่ผิดเคืองส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริโภคและกลยุทธ์การปรับตัวอื่นๆ ซึ่งส่งผลต่อสถานการณ์ทางสังคมของผู้หญิง

การจ้างงานจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรมหลักและเพศ
ในช่วงที่ประเทศไทยเจอปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ (พ.ศ. 2550 – 2552)

สาขาอุตสาหกรรม	เพศ	หน่วย: พันคน			
		2550	2551	2552 (Q1)	2552 (Q2)
รวม	รวม	36,187.3	36,828.3	35,820.1	36,502.8
	ชาย	19,659.9	19,998.0	19,591.0	19,959.1
	หญิง	16,527.4	16,830.3	16,229.1	16,543.7
เกษตรกรรม	รวม	14,119.3	14,431.5	12,795.9	12,904.5
	ชาย	7,965.7	8,222.9	7,406.4	7,464.7
	หญิง	6,153.7	6,208.6	5,389.5	5,439.8
อุตสาหกรรมการผลิต	รวม	5,851.4	5,673.4	5,957.2	5,739.8
	ชาย	2,808.5	2,663.6	2,792.4	2,728.2
	หญิง	3,042.9	3,009.8	3,164.8	3,011.6
ค้าส่ง ค้าปลีก	รวม	5,622.6	5,745.0	5,855.2	6,175.5
	ชาย	2,933.4	3,020.9	3,096.1	3,187.8
	หญิง	2,689.1	2,724.1	2,759.1	2,987.8
โรงแรมและภัตตาคาร	รวม	2,338.8	2,378.4	2,403.6	2,587.7
	ชาย	808.8	818.8	814.8	913.6
	หญิง	1,530.0	1,559.5	1,588.7	1,674.1
การก่อสร้าง	รวม	2,190.1	2,233.3	2,454.5	2,537.2
	ชาย	1,845.1	1,890.3	2,078.0	2,142.2
	หญิง	345.0	343.0	376.5	395.0
อื่นๆ	รวม	6,065.1	6,366.8	6,353.8	6,558.1
	ชาย	3,298.4	3,381.5	3,403.4	3,522.7
	หญิง	2,766.7	2,985.3	2,950.4	3,035.4

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการณืทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ
(หมายเหตุ ข้อมูลในปี 2550 และ 2551 เป็นตัวเลขเฉลี่ยไตรมาสที่ 1 และ 3)

วิกฤตการณ์ทางการเงินในช่วงปี 2550 – 2551 ได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงในหลายๆ ด้าน ในขณะที่จำนวนของผู้หญิงที่ว่างงานไม่แตกต่างกับชายมากนัก (ร้อยละ 1.5 เปรียบเทียบกับผู้ชายซึ่งมีอัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 1.3 ในปี 2551) มีผู้หญิงอย่างน้อย 125,700 คน ใน 4 อุตสาหกรรมส่งออก ถูกเลิกจ้างหรือย้ายจากงานที่ดีไปยังงานที่ต้อยคุณค่าลง (การจ้างงานแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสี่ยง 4 อุตสาหกรรมลดลง 12,500 คนในช่วงปี 2552 – 2551 และลดลง 113,200 คนในช่วงไตรมาสที่ 1 ปี 2551 และ 2552)

นอกจากนั้นแล้วในช่วงปี 2550 – 2551 แรงงานหญิงจำนวน 319,000 คนจากอาชีพอื่นๆ ถูกผลักดันให้เปลี่ยนอาชีพเป็นพนักงานด้านบริการและพนักงานขาย ในอีกทางหนึ่ง ระดับการทำงานต่ำของแรงงานหญิงในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจล่าสุดนี้มีมากกว่า 2 เท่าเมื่อเทียบกับช่วงวิกฤตปี 2540 แม้ว่าแนวโน้มจะลดลงเล็กน้อยในปลายปี 2550 ถึงต้นปี 2551

ในปี 2551 พบว่าผู้หญิงพยายามที่จะทำงานนานขึ้นในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ เพื่อที่จะช่วยเสริมรายได้ให้แก่ครอบครัว โดยในช่วงปีนั้นชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงต่อสัปดาห์เพิ่มสูงขึ้นเฉลี่ยประมาณ 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

วิกฤตการณ์ทางการเงินโลกมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้หญิงแม้ว่าจะเป็นช่วงเวลาสั้น เพราะภาวะที่เพิ่มขึ้น การทำงานที่มากขึ้น รายได้ที่น้อยลง การเปลี่ยนแปลงสภาวะในการทำงาน ความตึงเครียด ฯลฯ สามารถเป็นสาเหตุต่อปัญหาสุขภาพ นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพโดยรวมของครัวเรือนลดลงเนื่องจากประชาชนจำกัดการใช้จ่ายค่าบริการทางด้านสุขภาพ

ในประเด็นการค้าประเวณี ถึงแม้ว่าคดีการค้าประเวณีระหว่างปี 2550 – 2551 ลดลงจากจำนวน 36,042 คดี เป็น 34,197 คดี เมื่อเปรียบเทียบแบบปีต่อปีในช่วงไตรมาส

ที่ 1 ปี 2551 และ 2552 พบว่ามีคดีเพิ่มขึ้นจำนวนจาก 10,507 คดี เป็น 12,562 คดี (เพิ่มขึ้นคิดเป็นอัตราร้อยละ 20) ส่วนคดียาเสพติดเพิ่มสูงขึ้นจาก 150,464 คดีในปี 2550 เป็น 213,717 คดีในปี 2551 ขณะที่คดียาเสพติดจากที่มีการเก็บข้อมูลของภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นจาก 1,101 รายในปี 2550 เป็น 1,172 รายในปี 2551 (เพิ่มขึ้นคิดเป็นอัตราร้อยละ 6.4)

และในช่วงวิกฤตปี 2551 นั้น อัตราการฆ่าตัวตายของผู้หญิงเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 8.6 ขณะที่อัตราการฆ่าตัวตายของผู้ชายลดลงร้อยละ 0.9

อ้างอิงท้ายบท

Kevin Voigt, Women: Saviors of the world economy?, CNN, October 25, 2009

Reuters, Indians most likely to report sexual harassment at work – poll, August 12, 2010

Sarah Baxter, Women are victors in ‘mancession’ Gender roles are being rewritten in America as men bear the brunt of job losses, The Sunday Times, June 7, 2009

ชิน อีน ซูล, สหภาพแรงงาน: องค์กรมวลชนของคองงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพชีวิตของคองงานและเพื่อการสร้างสังคมที่ดีกว่า, ศูนย์การศึกษาแรงงาน

ภาวดี ทองอุไทย, แรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรมส่งออก: ฐานหลักค้ำจุนระบบเศรษฐกิจไทย, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มาลี พฤษภ์พงศาวิลี และชฤทธิ มีสิทธิ์, กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ตุลาคม 2547

มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน, แรงงานกับโลกาภิวัตน์: สหภาพแรงงานฯ ทางออกเดียวของการต่อสู้, 4 กันยายน 2550

วรตุลย์ ตุลารักษ์, ประสบการณ์บังคลาเทศ: โลกาภิวัตน์ มาตรฐานแรงงาน และสิทธิสตรี, มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน, 15 ธันวาคม 2550

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ และคณะ, ผลกระทบจากวิกฤติการณ์ทางการเงินต่อสตรีใน
ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ประเทศไทย, สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย,
สิงหาคม 2552

เว็บไซต์

มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน <http://www.midnightuniv.org>

มูลนิธิเพื่อนหญิง <http://www.friendsofwomen.or.th>

ศูนย์การศึกษาแรงงาน <http://labouredu.blogspot.com>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ <http://www.nso.go.th>

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย <http://www.tdri.or.th>

ผู้หญิงกับการเมือง

หากจะกล่าวถึงเรื่อง “ผู้หญิง” กับ “การเมือง” แล้ว พบว่าในปัจจุบันสังคมมักจะทำให้ความสำคัญกับเรื่องความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการเมือง อาทิเช่น เรื่อง การผลักดันให้ผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งของหน่วยงานของรัฐหรือประเด็นสัดส่วนของผู้หญิงในระบบเลือกตั้งในระดับต่างๆ หรือฉายภาพมุ่งไปที่ความหือหาวาเมื่อเกิด “ผู้นำหญิง” คนใหม่ๆ ที่ก้าวสู่ตำแหน่งสูงสุดทางการเมือง

แต่กระนั้นเมื่อเราพูดถึงเรื่อง “การเมือง” ดังที่กล่าวไปนั้นเราอาจจะเรียกว่าเป็นเรื่องของ “การเมืองกระแสหลัก” แต่เรื่องของการเมืองนั้นยังครอบคลุมไปถึงเรื่องการต่อสู้เรียกร้องสิทธิต่างๆ ที่มนุษย์พึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็น สิทธิในการเจรจาต่อรองในเรื่องผลตอบแทนจากการทำงาน, สิทธิในการเลือกที่จะดำรงชีวิตตามวิถีทางของตนเอง, สิทธิเสรีภาพในการเรียกร้องการจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียม และสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น ซึ่งเรื่องการเมืองแบบนี้มักจะไม่มีการพูดถึงหรือนำเสนอในวงกว้างมากนัก

รวมถึงประเด็นเรื่องความรุนแรงทางการเมืองที่กระทำต่อผู้หญิง ที่ถึงแม้ว่าแนวโน้มการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงจะดีขึ้นในหลายๆ ที่ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าในบางประเทศ โดยเฉพาะในสังคมที่เป็นรัฐศาสนา อนุรักษนิยม หรือรัฐเผด็จการไม่เป็นประชาธิปไตย มักจะป้องกันหรือขัดขวางการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง

หน้าซำรายไปกว่านั้นรัฐ (ในลักษณะที่กล่าวไปข้างต้น) ก็ยังใช้ความรุนแรงผ่านกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ต่อผู้หญิง มีผู้หญิงถูกจำคุกถูกรุขานจากกฎระเบียบและกฎหมายที่โบราณคร่ำครึในหลายแห่งในโลก

“ผู้หญิง” กับ “การเมือง” (กระแสรอง)



โปสเตอร์การรณรงค์วันสตรีสากลของประเทศฝั่งคอมมิวนิสต์

จุดเริ่มต้นของการปฏิวัติครั้งยิ่งใหญ่มักมาจากผู้หญิง

“ภักวดี วีระภาสพงษ์” นักแปล-นักเขียนหญิงร่วมสมัย ผู้ที่ผลิตข้อเขียนเกี่ยวกับการเมืองทวนกระแสไว้จำนวนมาก รวมถึงงานเขียนเกี่ยวกับเรื่องผู้หญิงที่โดยส่วนใหญ่แล้วหลายคนอาจไม่เคยรับรู้ว่าจุดเริ่มของการปฏิวัติครั้งยิ่งใหญ่ มักจะมาจากการต่อสู้ที่มีผู้หญิงอยู่เบื้องหลัง ไม่ว่าจะป็นขบวนการแรงงานหรือขบวนการสิทธิพลเมือง ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้⁴

⁴ เรียบเรียงข้อเขียนของคุณภักวดี วีระภาสพงษ์ จาก จุลสารเสมอภาคฉบับที่ 1 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน 2551, ปาจารย์สาร พ.ศ. - มี.ย. 2552, ปาจารย์สาร ก.ย. - ต.ค. 2552

เมื่อจะกล่าวถึง “วันสตรีสากล” หลายคนอาจจะไม่ทราบว่ามันมีความเกี่ยวข้องอย่างไร ซึ่งก็เกี่ยวกับการต่อสู้ทางชนชั้น หากชนชั้นแรงงานคือชนชั้นเบื้องล่างของสังคม ผู้หญิงก็คือเบื้องล่างแห่งเบื้องล่าง ในโลกยุคสมัยใหม่ผู้หญิงถูกกดขี่จากนายจ้างและตกเป็นเบี้ยล่างของผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงอยู่ห่างไกลจากศูนย์อำนาจมากที่สุด ผู้หญิงจึงตระหนักถึงความอยุติธรรมได้อย่างรวดเร็ว และเป็นแนวหน้าที่ต่อสู้กับความอยุติธรรมอย่างเข้มข้นที่สุดเสมอมา

หลายคนคงลืมเลือนไปแล้วหรือไม่ทราบมาก่อนว่า ในยุคศตวรรษที่ 19 สหรัฐอเมริกาเคยเป็นประเทศที่มีขบวนการแรงงานก้าวหน้าที่สุดและเข้มแข็งที่สุดแห่งหนึ่งในโลก การต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิของแรงงานเกิดขึ้นหลายครั้งในสหรัฐฯ สิทธิประโยชน์ของคนทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง การลาคลอดบุตรโดยไม่ต้องลาออกจากงาน ค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ฯลฯ ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ขบวนการแรงงานต่อสู้ฝ่าฟันจนได้มาท่ามกลางการต่อสู้อันยาวนานและนับครั้งไม่ถ้วนนี้

มีการประท้วงครั้งหนึ่งเกิดขึ้นในวันที่ 8 มีนาคม ค.ศ. 1857 ที่กรุงนิวยอร์ก การประท้วงครั้งนี้มีลักษณะพิเศษ เพราะแรงงานที่ร่วมประท้วงเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า มูลเหตุแห่งการประท้วงก็คือสภาพการทำงานที่เลวร้ายและค่าจ้างที่น้อยนิดจนไม่พอยังชีพ เหตุการณ์ครั้งนี้จบลงที่ผู้ประท้วงถูกตำรวจบุกโจมตีและแยกสลายกำลัง แต่กลุ่มแรงงานสตรีก็ยังก่อตั้งสหภาพแรงงานแห่งแรกของตนขึ้นในอีกสองปีถัดมา

นับแต่นั้นมา วันที่ 8 มีนาคมจึงเปรียบเสมือนวันสัญลักษณ์ของการต่อสู้ในหมู่แรงงานสตรี มีการเดินขบวนประท้วงในวันที่ 8 มีนาคมอีกหลายครั้ง แต่ครั้งที่โดดเด่นที่สุดคือใน ค.ศ. 1908 เมื่อแรงงานหญิง 15,000 คน เดินขบวนในเมืองนิวยอร์ก เพื่อเรียกร้องเวลาทำงานที่สั้นลง ค่าแรงที่เพิ่มขึ้น รวมไปถึงสิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เหตุการณ์ครั้งนี้ได้รับการขนานนามว่า “การกบฏครั้งยิ่งใหญ่” ใน ค.ศ. 1910 องค์กร

สากลที่สอง ซึ่งเป็นองค์กรระดับโลกของผู้นิยมนิโวลัทธิมาร์กซิสต์ จัดการประชุม
แรงงานสตรีนานาชาติครั้งแรกขึ้นที่กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก และประกาศ
ให้วันที่ 8 มีนาคมของทุกปีเป็น “วันสตรีสากล”

ทั้งนี้วันสตรีสากลเริ่มกลายเป็นสัญลักษณ์ของการต่อสู้เพื่อสิทธิของผู้หญิงโดยทั่วไป
ไม่ได้จำกัดเฉพาะกลุ่มแรงงานสตรีเหมือนในอดีต จนกระทั่งใน ค.ศ. 1975
สหประชาชาติจึงเข้ามารับรองให้วันที่ 8 มีนาคมเป็นวันสตรีสากลอย่างเป็นทางการ



การประท้วง 8 มีนาคม ค.ศ. 1908 ที่นิวยอร์ก

ในปัจจุบัน วันสตรีสากลเป็น
วันหยุดราชการในหลายประเทศ
อาทิเช่น รัสเซีย บัลแกเรีย
แคนาดา จีน คิวบา อิตาลี
มองโกเลีย เวียดนาม ฯลฯ ใน
ประเทศอินเดีย แม้วันสตรีสากล
ไม่ใช่วันหยุด แต่ก็มีกิจกรรม
ฉลองกันอย่างยิ่งใหญ่

ทั้งนี้ผู้นำแรงงานที่สำคัญที่สุดคนหนึ่งในสหรัฐอเมริกาคือผู้หญิงเชื้อชาติไอริชที่มีชื่อ
เรียกขานกันว่า “คุณแมโจนส์” (Mary Harris Jones) พี่นเพของคณแมโจนส์นั้น เธอ
เกิดที่ประเทศไอร์แลนด์ มีครอบครัวนับถือคาทอลิกและเป็นนักเคลื่อนไหวทาง
การเมืองมาหลายรุ่น ในวัยเด็กนางได้เห็นทหารอังกฤษสวนสนามมาตามท้องถนน มี
ศิระของกบฏชาวไอริชเสียบติดดาบปลายปืน ปู่ของนางเป็นนักต่อสู้เพื่อเสรีภาพ
ของไอร์แลนด์และถูกแขวนคอบนตะแลงแกง บิดาของนางก็ทำงานเคลื่อนไหว
ทางการเมืองจนต้องหนีมายังประเทศอเมริกา จากนั้นนางกับครอบครัวที่เหลือก็
ตามมาในช่วงทศวรรษที่ 1840



คุณแม่มาร์โจนส์ (Mary Harris Jones)

เฝ้าดูเพื่อนบ้านล้มตายเป็นใบไม้ร่วงภายในสัปดาห์เดียว ลูกเล็กๆ ของเธอทั้ง 4 คนก็ติดโรคระบาดและเสียชีวิต ตามมาด้วยสามีที่ติดโรคและเสียชีวิตลงอย่างรวดเร็วด้วยเช่นกัน

หลังจากผ่านเรื่องเลวร้ายนั้น นางเดินทางไปยังชิคาโกและได้ทำงานเป็นช่างเย็บผ้าให้กับครอบครัวชั้นคหบดี และได้เห็นสภาพความเป็นอยู่ที่ต่างกันราวฟ้ากับเหวของคนรวยและคนจน จากนั้นก็เกิดเหตุการณ์ที่เป็นจุดเปลี่ยนในชีวิตของเธออีกครั้ง เมื่อเกิดเหตุไฟไหม้ครั้งใหญ่ในเมืองชิคาโก ในเดือนตุลาคม ค.ศ. 1871 ได้เผาทำลายร้านตัดเย็บและสมบัติทุกอย่างที่นางอุตส่าห์เก็บหอมรอมริบมาด้วยการทำงานหนัก

อัศจรรย์ครั้งนี้ได้ทำให้คนหลายพันคนกลายเป็นคนไร้บ้าน รวมทั้งนางด้วย เมื่อหมดสิ้นทั้งครอบครัวและชีวิตใหม่ที่ชิคาโก เธอก็ได้ค้นพบ “ครอบครัว” และ “บ้าน” ใหม่นั่นก็คือขบวนการแรงงานจัดตั้งที่เรียกตัวเองว่า “อัศวินแห่งแรงงาน” (Knights of Labor) ซึ่งทำให้เธอได้เข้าร่วมต่อสู้กับชนชั้นกรรมาชีพอย่างเต็มตัว และได้ออก

ในวัยสาวเธอได้แต่งงานกับ จอร์จ อี. โจนส์ (George Jones) ช่างหลอมเหล็กหัวก้าวหน้าและเป็นสมาชิกผู้ขึ้นแข็งของสหภาพแรงงานช่างหลอมเหล็กประจำเมืองเมมฟิส และดูเหมือนชีวิตจะมีความสุขดี จนกระทั่ง ค.ศ. 1867 เกิดโรคไข้เหลืองระบาดครั้งใหญ่ในเมืองเมมฟิส พวกเขาคนรวยหนีออกนอกเมือง ส่วนคนจนและแรงงานตกเป็นเหยื่อโรคระบาด เธอ

เดินทางไปเพื่อภารกิจที่เธอได้เลือก เมื่อมีใครถามว่านางอาศัยอยู่ที่ไหน นางมักตอบว่า “ที่ไหนก็ตามที่มีการต่อสู้” และ “ที่อยู่ของฉันก็เหมือนรอนแท่ที่ฉันใส่ มันเดินทางไปกับฉันทุกที่ ฉันอาศัยในทุกที่ที่มีการต่อสู้กับความไม่ถูกต้อง”

คุณแมโจนส์เดินทางไปทั่วทั้งสหรัฐอเมริกาอันกว้างใหญ่ เพื่อปลุกจิตสำนึกของชนชั้นแรงงานให้ลุกขึ้นต่อสู้และเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตน คุณแมโจนส์ยังมีบทบาทสำคัญในการก่อตั้งองค์กรแรงงานอุตสาหกรรมแห่งโลก (Industrial Workers of the World : IWW) ที่ฝึกฝนชนชั้นแรงงานทั่วโลกเข้าด้วยกัน รวมถึงมีส่วนร่วมในการก่อตั้งพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยแห่งอเมริกา

นอกจากจะร่วมต่อสู้กับขบวนการแรงงานอย่างขื่นขังแล้ว คุณแมโจนส์ยังนำแนวทางใหม่ๆ เข้ามายังขบวนการ ก็คือการจัดตั้งผู้หญิงและเด็ก ใน ค.ศ. 1902 ที่เพนซิลเวเนีย นางนำขบวนผู้ประท้วงที่ล้วนเป็นเมียของชาวเหมือง ผู้หญิงเหล่านี้ถือไม้กวาดและไม้ถูพื้นออกมาขัดขวางไม่ให้กองกำลังสลายผู้ประท้วงเข้ามาในเหมืองที่สภาพแรงงานประท้วงอยู่ ปีต่อมาคุณแมโจนส์นำขบวนประท้วงของแรงงานเด็ก 100 คน เดินทางจากโรงทอผ้าและเหมืองในเมืองเคนซิงตัน รัฐเพนซิลเวเนีย ไปที่บ้านของประธานาธิบดีธีโอดอร์ รูสเวลต์ (Theodore Roosevelt) ในลองไออร์แลนด์ รัฐนิวยอร์ก ขบวนประท้วงของแรงงานเด็กถือป้ายที่เขียนว่า “เราต้องการไปโรงเรียน ไม่ใช่ทำงานในเหมือง!” แม้ว่าประธานาธิบดีไม่ยอมออกมา แต่วิธีการนี้ก็ช่วยให้สังคมหันมาเหลียวแลปัญหาแรงงานเด็กอย่างจริงจัง

ช่วง ค.ศ. 1912 - 1913 คุณแมโจนส์เข้าร่วมเหตุการณ์ที่เรียกกันว่า “สงครามเหมืองแห่งเวสต์เวอร์จิเนีย” (Creek-Cabin Creek Strike) ซึ่งเป็นการนัดหยุดงานของชาวเหมืองที่ยืดเยื้อยาวนานและเต็มไปด้วยความรุนแรงที่สุดครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์แรงงานของสหรัฐฯ คุณแมโจนส์เริ่มเป็นที่จับตามองของสื่อมากขึ้น จนเมื่อวันที่ 21

กันยายน ค.ศ. 1912 นางนำขบวนเด็กชาวเหมืองประท้วงไปตามถนนในเมืองชาร์ลสตัน รัฐเวสต์เวอร์จิเนีย ปีต่อมาเดือนกุมภาพันธ์ คุณแม่โจนส์นำการประท้วงเกี่ยวกับสภาพการทำงานในเหมืองและถูกจับกุมตัว นางถูกศาลทหารตัดสินว่ามีความผิดในข้อหาสมคบคิดในการฆาตกรรมและถูกตัดสินจำคุก 20 ปี แต่คดีของคุณแม่โจนส์สร้างแรงกระเพื่อมไปทั่วทั้งประเทศ ถึงขนาดที่วุฒิสภาสหรัฐฯ ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรวจสอบสภาพการทำงานในเหมืองถ่านหิน อย่างไรก็ตาม กลางปี ค.ศ. 1913 คุณแม่โจนส์ก็ได้รับการปล่อยตัว ตอนนั้นนางอายุ 76 ปีแล้ว แต่ก็ยังเดินทางไปโคโลราโดเพื่อร่วมการประท้วงกับคนงานเหมืองที่นั่น นางถูกจับกุมและคุมขังอีก 2 ครั้ง ครั้งแรกถูกกักตัวไว้ในโรงพยาบาลกว่า 2 เดือน ซึ่งมีความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างสบาย แต่ครั้งที่ 2 นางถูกขังไว้ 23 วันในคุกที่ไต่ดินที่มีความเป็นอยู่เลวร้ายมาก

เหตุการณ์ที่สะท้อนใจคุณแม่โจนส์มากที่สุดอีกครั้งหนึ่งเกิดขึ้นใน ค.ศ. 1914 ซึ่งเรียกกันว่า “การสังหารหมู่ที่ลีดโลว์” ในโคโลราโด ระหว่างการประท้วงยึดเยื่อของชาวเหมือง กองกำลังทหารบุกเข้าโจมตีค่ายของชาวเหมือง ทำให้มีผู้เสียชีวิต 20 คน 2 คนเป็นผู้หญิงและอีก 11 คนเป็นเด็ก หลังการสังหารหมู่นั้น เจ้าของเหมืองแห่งนี้เป็นบริษัทสแตนดาร์ดทออยล์ เชิญคุณแม่โจนส์เข้าไปพบตัวต่อตัวกับเจ้าของบริษัทนั้นคือ จอห์น ดี. ร็อกกีเฟลเลอร์ จูเนียร์ (John Davison Rockefeller, Jr.) การเข้าพบครั้งนั้นทำให้ร็อกกีเฟลเลอร์ยอมไปเยี่ยมดูแลสุขภาพเหมือง โคโลราโดและปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนคุณแม่โจนส์เดินทางไปทั่วประเทศเพื่อเล่าไศกนาฏกรรมครั้งนี้และให้การต่อสู้สภาคองเกรสของสหรัฐฯ

ค.ศ. 1915 – 1916 คุณแม่โจนส์เข้าร่วมการประท้วงของแรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปและแรงงานรถรางในนิวยอร์ก ผ่านไป 3 ปี นางเข้าต่อสู้ร่วมกับคนงานในโรงเหล็กในพิตเบิร์ก พออย่างเข้าวัย 84 ปี นางได้รับเชิญเป็นแขกของรัฐบาลเม็กซิกันและ

เดินทางไปเม็กซิโกเพื่อเข้าร่วมการประชุมสหพันธ์แรงงานทวีปอเมริกา นี่ถือเป็นการยอมรับบทบาทของคุณแม่โจนส์ในวงการแรงงานสากล

ช่วงบั้นปลายชีวิต นางอาศัยอยู่กับเพื่อนในซิลเวอร์สปริง รัฐแมริแลนด์ ในวันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ. 1930 นางฉลองวันเกิด “ครบรอบ 100” ปี ของตนและมีการบันทึกคำปราศรัยสุดท้ายของนางไว้ในกล้องถ่ายภาพยนต์

คุณแม่โจนส์เสียชีวิตลงอย่างสงบในวันที่ 30 พฤศจิกายน ค.ศ. 1930 พิธีศพของนางจัดอย่างมีเกียรติที่สุสานของสหภาพแรงงานเหมืองในเม้าท์โอลิฟ รัฐอิลลินอยส์ ท่ามกลางคนงานเหมืองและผู้ร่วมไว้อาลัยหลายพันคน หลุมศพของนางตั้งอยู่เคียงข้างชาวเหมืองผู้ตกเป็นเหยื่อการจลาจลที่เวอร์เดนเมื่อ ค.ศ. 1898 ซึ่งนางมักเรียกแรงงานเหมืองที่บาดเจ็บล้มตายในการต่อสู้เหล่านี้ว่า “ลูก ๆ ของฉัน”

นอกจากการต่อสู้เพื่อสิทธิของแรงงานแล้ว การต่อสู้ของผู้หญิงยังขยายไปสู่ประเด็นอื่น ๆ เช่น สมัยที่สหรัฐอเมริกายังเป็นอาณานิคมของอังกฤษ บริษัทบริติชอีสต์อินเดีย (The East India Company) ผูกขาดการนำเข้าชามาขายในอเมริกา กลุ่มแม่บ้านชาวอเมริกันไม่พอใจกับการผูกขาด พวกเขาจึงคว่ำบาตรไม่ซื้อสินค้าจากบริษัทอังกฤษ และหันไปซื้อใบชาจากชาวอเมริกันที่ลักลอบนำเข้ามาแทน ถึงขนาดทำให้บริษัทบริติชอีสต์อินเดียประสบภาวะขาดทุน การประท้วงสำแดงพลังของกลุ่มผู้หญิงชาวอเมริกันครั้งนี้ คือชนวนที่นำไปสู่การประกาศเอกราชของชาวอเมริกันและก่อตั้งประเทศสหรัฐอเมริกาขึ้นมาในที่สุด รวมถึงในวันที่ 8 มีนาคม ค.ศ. 1913 ผู้หญิงจำนวนมากทั่วทั้งยุโรปออกมารณรงค์เรียกร้องสันติภาพ รวากับมีลางสังหรณ์ว่า สงครามโลกครั้งที่หนึ่งจะระเบิดขึ้นในปีถัดมา

กลับไปสหรัฐอเมริกา ในศตวรรษที่ 20 ปัญหาเรื่องสิทธิพลเมืองที่สำคัญและเป็นประเด็นที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดในสังคมอเมริกันนั่นก็คือเรื่อง “สีผิว” ที่เมื่อพูดถึงขบวนการการต่อสู้ครั้งนี้เมื่อใด ชื่อของคนที่มีมักจะปรากฏก็จะเป็นชายที่เป็นผู้นำ

อย่าง มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ (Martin Luther King, Jr.) แต่ก็เช่นเดียวกับหลายเรื่องที่เราเห็นว่าผู้หญิงมักจะเป็นเบื้องหลังของการต่อสู้ที่สำคัญๆ เสมอ – การต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิคนดำในสังคมอเมริกันครั้งนั้น เอลลา เบเกอร์ (Ella Baker) นักปฏิบัติการหญิงคนสำคัญของขบวนการ ก็ควรเป็นชื่อที่ถูกจดจำด้วยเช่นกัน

เอลลา โจเซฟิน เบเกอร์ เกิดเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม ค.ศ. 1903 ที่เมืองนอร์ฟอล์ก รัฐเวอร์จิเนีย พ่อเอลลาอายุได้ 9 ขวบครอบครัวของเธอก็ย้ายมาอาศัยในบ้านเกิดของมารดาที่เมืองลิตเทิลตัน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตชนบทของรัฐนอร์ทแคโรไลนา ยายของเอลลาเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการก่อกบฏของทาสให้เธอฟัง ยายของเอลลาเคยเป็นทาส และครั้งหนึ่งเคยถูกเขียนเพราะไม่ยอมแต่งงานกับผู้ชายที่นายทาสเลือกให้



เอลลา เบเกอร์ (Ella Baker)

ฮาร์เล็ม เมืองนิวยอร์กซิตี้

ใน ค.ศ. 1931 เอลลาเข้าร่วมกลุ่มในสันนิบาตเพื่อความร่วมมือของเยาวชนนิโกร (Young Negroes Cooperative League : YNCL) ซึ่งเป็นองค์กรที่พยายามเพิ่มอำนาจทางเศรษฐกิจของคนผิวดำ ในช่วงแรกของการทำกิจกรรมนี้เอลลาทำงานเน้นหนักไปในด้านการศึกษา นอกจากทำงานให้ YNCL แล้วเธอยังทำงานให้กับโครงการให้การศึกษากแก่แรงงานในสำนักงานบริหารความก้าวหน้าในการทำงาน (Works Progress Administration) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นตามโครงการนิวดีลของประธานาธิบดีแฟรงกลิน ดี. รูสเวลท์ ที่มีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ

เอลลาเริ่มชีวิตของการทำกิจกรรมตั้งแต่เป็นวัยรุ่น ขณะเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยฮอว์ ในเมืองราลี รัฐนอร์ทแคโรไลนา เอลลาท้าทายนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เธอเห็นว่าไม่เป็นธรรม เธอจบการศึกษาใน ค.ศ. 1927 และเป็นตัวแทนนักศึกษากล่าวคำปราศรัยในวันรับปริญญา จากนั้นเธอย้ายไปอาศัยอยู่ในย่าน

ทั้งนี้การอาศัยอยู่ในย่านฮาร์เล็มที่เต็มไปด้วยคนจนผิวสี ทำให้เอลลาซึมซับบรรยากาศทางการเมืองและวัฒนธรรมที่คึกคัก เธอเข้าร่วมประท้วงกรณีที่อิตาลี รุกรานเอธิโอเปีย สนับสนุนการรณรงค์ให้ปล่อยตัวชายหนุ่มผิวดำสี่คนที่ถูกกล่าวหาเท็จว่าข่มขืนผู้หญิงผิวขาว และยังทำงานในองค์กรสตรีหลายแห่ง นอกจากนี้เอลลายังก่อตั้งสโมสรประวัติศาสตร์ชาวนิโกรที่ห้องสมุดฮาร์เล็ม

ใน ค.ศ. 1938 เอลลาเข้าร่วมเป็นคณะทำงานขององค์กรสมาคมแห่งชาติเพื่อความก้าวหน้าของประชาชนผิวสี (National Association for the Advancement of Colored People : NAACP) จ้างเอลลาเป็นเลขานุการใน ค.ศ. 1941 แต่เธอไม่ได้ทำงานอยู่ในแต่สำนักงาน เอลลาเดินทางไปทุกหัวระแหง โดยเฉพาะในภาคใต้ของสหรัฐฯ ที่มีการเหยียดสีผิวรุนแรงที่สุด เธอทำงานด้านการระดมสมาชิก หาทุนและจัดการรณรงค์ในที่ท้องถิ่น

จากนั้นใน ค.ศ. 1943 เอลลาได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสาขา ทำให้เธอเป็นผู้หญิงที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กร เป้าหมายของเอลลาคือการขยายองค์กร NAACP ไปทั่วทั้งภาคใต้ สร้างเครือข่ายรากหญ้าที่จะกลายเป็นฐานให้แก่ขบวนการสิทธิพลเมืองในทศวรรษถัดมา ในขณะเดียวกันเธอก็ต่อสู้เพื่อทำให้องค์กร NAACP เองมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้น พยายามผลักดันองค์กรให้ลดความสำคัญของการต่อสู้ในเวทีกฎหมาย และหันมาทำงานเคลื่อนไหวในระดับชุมชนให้มากขึ้น

การที่เอลลาถอดใจลาออกจาก NAACP ใน ค.ศ. 1946 สะท้อนถึงความขัดแย้งที่เธอมีกับผู้นำองค์กร นอกจากปัญหาการถูกรุกเกี่ยวกับเพศแล้ว เอลลายังเป็นคนตรงไปตรงมาและมีความเชื่ออย่างแน่นแฟ้นในอุดมคติของความเท่าเทียม เธอพยายามผลักดันให้องค์กรกระจายอำนาจการนำและสนับสนุนสมาชิกในการรณรงค์ระดับท้องถิ่น เอลลาให้ความสำคัญกับเยาวชนและผู้หญิง ขณะที่นักจัดตั้งคนอื่นใช้ทำที่อุปถัมภ์และแฝงความดูแคลนต่อชาวชนบทในภาคใต้ เอลลากลับบัญญัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพ ทำให้เธอมีบทบาทอย่างมากในการสร้างเครือข่ายของชนชั้นล่าง แต่ในท้ายที่สุดเธอก็ต้องถอดใจกับโครงสร้างการนำแบบลำดับชั้นในองค์กร

ใน ค.ศ. 1956 เอลลา ได้มีส่วนร่วมในการก่อตั้งองค์กร In Friendship ซึ่งมีเป้าหมายในการระดมทุนสนับสนุนการต่อสู้การแบ่งสีผิวในภาคใต้ โดยมีความเชื่อเบื้องหลังว่าถึงเวลาแล้วที่จะต้องมีการระดมพลังมวลชนขนาดใหญ่ หลังจากการรณรงค์คำบาตรรถประจำทางในเมืองมอนต์โกเมอรี (Montgomery Bus Boycott) ซึ่งประชาชนท้องถิ่นเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก ทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากมวลชนในระดับชาติและระหว่างประเทศ องค์กร In Friendship จึงคิดว่าพวกเขาจัดประกายมวลชนได้แล้ว

หลังจากการรณรงค์สิ้นสุดลงด้วยชัยชนะของการยกเลิกการแบ่งสีผิวบนรถโดยสารประจำเมือง องค์กร In Friendship ก็ก้าวไปอีกก้าวหนึ่ง เอลลาและผู้ร่วมงานได้เข้าไปหา ดร.มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ซึ่งขณะนั้นยังเป็นแค่ผู้นำท้องถิ่น และเสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรระดับชาติที่จะสร้างเครือข่ายและขบวนการต่อต้านการแบ่งแยกสีผิวในภาคใต้ พวกเขาเชื่อว่าการรณรงค์ในเมืองมอนต์โกเมอรีแสดงให้เห็นว่าน้ำหนักการต่อสู้ย้ายจากศาลมาปฏิบัติการณ์ระดับชุมชนและถึงเวลาของการประท้วงโดยมวลชน ใน ค.ศ. 1957 องค์กรที่ประชุมผู้นำชาวคริสต์ภาคใต้ (Southern Christian Leadership Conference : SCLC) จึงก่อตั้งขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างเครือข่ายของผู้นำท้องถิ่นและชุมชนประสานการปฏิบัติงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ผู้นำของ SCLC อย่างเป็นทางการคือ มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ก็จริง แต่ผู้มีประสบการณ์สูงสุดในการจัดตั้งภาคสนามคือ เอลลา เบเกอร์ นอกจากนี้ เธอยังรู้จักกับเครือข่ายนักกิจกรรมทั่วทั้งภาคใต้มาตั้งแต่สมัยทำงานอยู่กับ NAACP ทว่าปัญหาคือ ดร.คิง และแกนนำบางส่วนของ SCLC ยอมรับไม่ได้ที่จะแต่งตั้งผู้หญิงเข้ามาดำรงตำแหน่ง

ระดับสูงในองค์กร แต่กระนั้นเมื่อถูกโน้มน้าวแกนนำที่อยู่ฝั่งเดียวกับเอลลา ดร.คิง จึงยอมแต่งตั้งเอลลาเป็นผู้อำนวยการชั่วคราวของ SCLC

เอลลายังคงทำงานตามอุดมคติของเธอ นั่นคือการสร้างองค์กรขึ้นมาจากรากหญ้า เบื้องล่าง ในขณะที่แกนนำ SCLC คนอื่นๆ ยึดมั่นในการสร้างผู้นำเดี่ยวที่มีบารมี โดย ชู ดร.มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ขึ้นมา ไม่ว่าจะทำงานหนักและประสบความสำเร็จในการจัดตั้งแค่ไหน เอลลาก็ไม่เคยได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ดำเนินการอย่างเป็นทางการขององค์กร ปัญหาของการกีดกันผู้หญิงเป็นจุดอ่อนสำคัญใน SCLC และขบวนการสิทธิพลเมืองอื่นๆ ที่ก่อตั้งขึ้นภายหลัง

ความสัมพันธ์ของเอลลากับ ดร.คิง และแกนนำใน SCLC นับวันจะจืดจางลง ในที่สุดเธอก็ลาออก ปล่อยให้องค์กรแต่งตั้งผู้ชายขึ้นมาเป็นผู้ดำเนินการสมความปรารถนา ส่วนเอลลาก็ค้นพบว่าเธอได้รับการยอมรับมากกว่าในหมู่มุคนหนุ่มสาว เอลลามองเห็นศักยภาพของขบวนการนักศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ ในเดือนเมษายน ค.ศ. 1960 เธอได้จัดการประชุมในเมืองราลีขึ้น และช่วยก่อตั้งองค์กรคณะกรรมการประสานงานการใช้สันติวิธีของนักศึกษา (Student Nonviolent Coordinating Committee : SNCC) โดยมีเป้าหมายให้องค์กรทำหน้าที่เป็นสื่อกลางประสานขบวนการนักศึกษาเข้าด้วยกัน

SNCC กลายเป็นองค์กรที่สำคัญและก้าวหน้าที่สุดและก้าวหน้าที่สุดในยุคทศวรรษ 1960 สมาชิกองค์กรมีบทบาทสำคัญในการรณรงค์ต่อต้านการแบ่งสีผิวที่เรียกว่า "Freedom Rides" ใน ค.ศ. 1961 ซึ่งเป็นปฏิบัติการท้าทายซึ่งหน้าเพื่อประท้วงการแบ่งแยกสีผิว นอกจากนี้ยังมีปฏิบัติการ "Jail no bail" โดยยอมให้ตำรวจจับผู้ประท้วง ขังจนล้นคุกและไม่ยอมประกันตัวจนกว่าการแบ่งแยกสีผิวจะยุติ

แนวทางและหลักการจัดตั้งองค์กรของ SNCC สอดคล้องกับอุดมคติของเอลลาอย่างแท้จริง รากฐานสำคัญของ SNCC มีสองรากด้วยกัน รากแรก คือ การใช้สันติวิธีแบบ

คานธี ส่วนรากที่สอง คือ กระบวนการที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” (participatory democracy) ซึ่งประกอบด้วยหลัก 3 ประการคือ (1) การจัดตั้งของประชาชนในระดับรากหญ้าโดยมีการตัดสินใจเป็นของตนเอง (2) ลดการนำแบบล้าระดับชั้น ลดบทบาทของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นำเดี่ยว (3) ใช้ปฏิบัติการทำทนายซึ่งหน้าเป็นคำตอบ เพื่อให้ประชาชนหลุดพ้นจากความกลัวที่ต้องโดดเดี่ยวทั้งในเชิงกายภาพและเชิงภูมิปัญญา เอลลาจึงเปรียบเสมือนทั้ง “หมอต๋าย” ที่ทำคลอด SNCC และ “แม่” ที่วางหลักการพื้นฐานให้องค์กรเติบโตต่อไปข้างหน้า

เอลลากลับมาอาศัยในนิวยอร์ก ใน ค.ศ. 1964 เธอร่วมมือกับนักเคลื่อนไหวคนอื่นๆ ก่อตั้งพรรคการเมืองและองค์กรที่มีแนวทางสังคมนิยม วรรณกรรมสนับสนุนขบวนการเอกราชในเปอร์โตริโก ต่อต้านการแบ่งแยกสีผิวในแอฟริกาใต้ และทำงานร่วมกับผู้หญิงจำนวนมาก เธอยังทำงานด้านสิทธิมนุษยชนไปจนกระทั่งเสียชีวิตใน ค.ศ. 1986 --- แต่ชีวิตและความใฝ่ฝันของเธอยังคงเป็นอมตะในบทเพลงชื่อ “Ella's Song” ของวงดนตรี Sweet Honey in the Rock ในภาพยนตร์สารคดีเรื่อง Fundi: The Story of Ella Baker (1981) โดยคำว่า Fundi เป็นฉายาของเอลลา เป็นคำภาษาสวาฮีลี หมายถึงคนที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับคนรุ่นต่อไป นอกจากนี้ยังมีการก่อตั้ง Ella Baker Center for Human Rights ซึ่งเป็นศูนย์กลางการเคลื่อนไหวด้านความยุติธรรมและสันติวิธี

การต่อสู้ของเอลลาถือว่าเป็นแรงบันดาลใจและเป็นเสมือน “ครู” ให้กับนักต่อสู้หญิงผิวสีรุ่นหลังหลายคน หนึ่งในจำนวนนั้นก็คือ โรซา ปาร์กส์ (Rosa Parks)



โรซา ปาร์กส์ (Rosa Parks)

วันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ. 1955 โรซา ปาร์กส์ ช่างตัดเย็บสตรีผิวดำในเมืองมอนต์โกเมอรี มลรัฐอาลาบามา เธอปฏิเสธไม่ยอมลุกจากที่นั่งในรถประจำทาง ในยุคที่คนผิวดำยังเป็นพลเมืองชั้นสองในสหรัฐอเมริกา ที่นั่งของรถประจำทางจะแบ่งออกเป็นส่วนของคนขาวกับคนดำ แต่หากที่นั่งส่วนของคนขาวเต็ม คนขับรถมักออกคำสั่งให้คนผิวดำลุกขึ้นและให้ที่นั่งแก่คนขาว ทว่าโรซา ปาร์กส์ ไม่ยอมลุกขึ้น ด้วยเหตุผลว่า “ฉันอยาการู้ให้แน่ชัดเสียทีว่า ฉันมีสิทธิ

อะไรบ้างในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง....”

โรซา ปาร์กส์ถูกตำรวจจับและปรับด้วยข้อหาก่อความไม่สงบ แต่คดีของเธอกลายเป็นที่สนใจและนำไปสู่การเคลื่อนไหวของกลุ่มสิทธิสตรี กลุ่มศาสนา กลุ่มสิทธิของคนผิวดำ กลุ่มสิทธิมนุษยชน ฯลฯ นำไปสู่การก่อตั้งขบวนการเคลื่อนไหวด้านสิทธิพลเมืองที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของสหรัฐอเมริกา จนทำให้การแบ่งแยกสีผิวในสหรัฐอเมริกาถึงกาลอวสานในเชิงนิรันดร์

ตัวอย่างการต่อสู้ของคุณแม่โจนส์และเอลลลา เบเกอร์ ที่ยกมานั้น ได้สะท้อนให้เห็นว่า ความเท่าเทียมทางสังคมไม่ใช่สิ่งที่มอบลงมาจากเบื้องบนฉันใด ความเท่าเทียมระหว่างเพศก็ไม่ใช่สิ่งที่ผู้ชายมอบให้ผู้หญิงฉันนั้น ความเท่าเทียมคือสิ่งที่เราต้องต่อสู้เพื่อให้ได้มันมา และผู้หญิงมักเป็นกลุ่มคนที่ต่อสู้ในวิถีทางที่ถึงรากถึงโคนที่สุด

ความรุนแรงทางการเมืองที่กระทำต่อผู้หญิง

ในสังคมที่เป็นรัฐศาสนา อนุรักษนิยม หรือรัฐเผด็จการไม่เป็นประชาธิปไตย มักจะป้องกันหรือขัดขวางการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง หน้าซำร้ายไปกว่านั้นรัฐในลักษณะที่กล่าวไปนั้น ก็ยังใช้ความรุนแรงผ่านกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ต่อผู้หญิง มีผู้หญิงถูกจำคุกถูกริบสิทธิจากกฎหมายที่โบราณคร่ำครึในหลายแห่งในโลก

รวมถึงกลุ่มการเมืองหัวรุนแรงที่ปฏิเสธหลักความเสมอภาคกันของหญิงชาย มักจะเลือกวิธีโหดเหี้ยมปฏิบัติกับผู้หญิง ที่พวกเขาคิดว่าไม่ได้อยู่กับร่องรอยจารีตศีลธรรมอันดีงามตามหลักที่พวกหัวรุนแรงเหล่านั้นยึดถือ

ในต้นทศวรรษ 1980 พวกคลั่งศาสนาหัวรุนแรงในอัลจีเรีย ได้ฆาตกรรมผู้หญิงเป็นจำนวนมาก เพราะผู้หญิงเหล่านั้นเลือกทำงานที่ไม่ใช่อาชีพตามจารีตประเพณีที่เป็นของผู้หญิง เช่น สถาปนิก แพทย์ ครูใหญ่ อาจารย์ มหาวิทยาลัย นักหนังสือพิมพ์หรือนักกีฬา พวกหัวรุนแรงเหล่านั้นมุ่งเป้าการสังหารไปยังผู้ซึ่งพยายามจะจัดตั้งกลุ่มเพื่อคัดค้านกฎหมายที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงโดยเฉพาะ

รวมถึงกฎหมายที่ไร้มนุษยธรรมที่ผูกติดกับหลักศาสนาในหลายพื้นที่ในโลก ได้สร้างสิ่งที่เรียกว่าเป็นอาชญากรรมโดยรับแก่ผู้หญิง เช่น ในปี ค.ศ. 2006 หญิงลูกสองวัย 43 ปี ชาวอิหร่าน เคยถูกสังเขี่ยน 99 ครั้งเมื่อศาลพิสูจนได้ว่าเธอมีความสัมพันธ์อย่างผิดกฎหมายกับชาย 2 คนหลังการตายของสามี ในปี ค.ศ. 2010 ชาวอัฟกานิสถานในพื้นที่ปกครองของกลุ่มตาลีบันทางตะวันตกของประเทศ ได้ลงโทษหญิงม่ายคนหนึ่งที่ตั้งท้องโดยไม่มีสามีด้วยการขว้างหินใส่จนเธอเสียชีวิต รวมถึงมีการลงโทษหญิงวัย 23 ปี และชายหนุ่มวัย 28 ปี ชาวอัฟกานิสถาน ที่อาศัยในเขตทางตอนเหนือของประเทศ ซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของกลุ่มตาลีบันเช่นกัน ถูกกล่าวหาว่าเป็นชู้กันทั้งฝ่ายชายแต่งงานมีครอบครัวแล้ว และฝ่ายหญิงได้หมั้นกับชายคนอื่น ถูกตัดสินประหารชีวิตโดยการใช้หินขว้างจนทั้งสองเสียชีวิต

25 พฤศจิกายน ค.ศ. 1960 สามสาวพี่น้องชาวโดมินิกัน แพทเทรีย เดอ กอนซาเรซ (Patria Mirabal de Gonzáles), มิเนอว่า มิราเบล เดอ ทวาเรซ (Minerva Mirabal de Tavárez) และ มาเรีย เทเรซา มิราเบล เดอ กุซมาน (Maria Teresa Mirabal de Guzman) พร้อมคนขับรถ ถูกพบพร้อมซากรถที่เชิงผาบนเส้นทางเลียบเขาระหว่างเมือง Salcedo และ Puerto Plata ในสาธารณรัฐโดมินิกัน ซึ่งต่อมาได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นการฆาตกรรมอำพรางในเงาเงื่อมของอำนาจรัฐ เนื่องจากทั้งหญิงทั้งสามคนมีส่วนในการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล ซึ่งต่อมาที่ประชุมใหญ่สมัชชาสหประชาชาติ ค.ศ. 1981 ได้ประกาศให้วันที่ 25 พฤศจิกายนของทุกปี เป็น “วันขจัดความรุนแรงต่อสตรี”

(International Day for the Elimination of Violence Against Women) เพื่อรำลึกถึงเหตุการณ์นี้

ในประเทศไทย เหตุการณ์ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐและกลุ่มที่รัฐให้การสนับสนุน ได้เข้าไปล้อมจับกุมและสังหารนักศึกษาและประชาชนที่มีความคิดฝักใฝ่ฝ่ายซ้าย ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ซึ่งกำลังชุมนุมประท้วงเพื่อขับไล่ให้จอมพลถนอม กิตติขจรออกนอกประเทศ ในเหตุการณ์นี้ ตำรวจตระเวนชายแดนนำโดยค่ายนเรศวรจากหัวหิน, กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน ตำรวจ และกลุ่มคนที่ตั้งโดยทบกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) คือ กลุ่มนวพล และ กลุ่มกระหิงแดง ได้ปลุกระดมว่ากลุ่มนักศึกษาเป็นผู้ฝักใฝ่ลัทธิคอมมิวนิสต์ซึ่งมีเป้าหมายที่จะล้มล้างสถาบันพระมหากษัตริย์และสถาบันศาสนา ทำให้มีผู้บาดเจ็บ เสียชีวิต และสูญหายเป็นจำนวนมาก ในเหตุการณ์นี้มีผู้หญิงถูกทารุณจนถึงขั้นเสียชีวิต

นอกจากนี้ผลพวงจากการรัฐประหารปี 2549 ที่คณะผู้สนับสนุนและผู้ก่อการได้นำวาทกรรม “ปกป้องสถาบัน” มาใช้เป็นข้ออ้างในการทำลายระบบประชาธิปไตยและใช้คุกคามกลุ่มการเมืองฝ่ายตรงข้าม ได้มีการจับกุมและลงโทษผู้หญิง 2 ราย ผู้ซึ่งอยู่ในกลุ่มการเมืองที่ต่อต้านการรัฐประหาร ในความผิดฐานหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ โดยคนหนึ่งถูกพิพากษาจำคุก 3 กระทง กระทงละ 6 ปี รวมจำคุก 18 ปี ไม่รอลงอาญา (ธันวาคม 2553 เธอยังถูกต้องขังอยู่) ส่วนอีกคนหนึ่งถูกพิพากษาจำคุก 12 ปี แต่ได้ให้การรับสารภาพ เป็นประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 ให้กึ่งหนึ่ง คงลงโทษจำคุก 6 ปี ซึ่งในขณะนี้ (ธันวาคม 2553) เธอได้รับการอภัยโทษแล้ว

รวมถึงในภาวะสงครามผู้หญิงก็มักจะเป็น “เหยื่อ” ของความรุนแรงเสมอ ในหนังสือ License to rape : the Burmese military regime's use of sexual violence in the ongoing war in Shan State, Burma ซึ่งได้รับการแปลมาเป็นภาษาไทยในชื่อ “ใบอนุญาตข่มขืน : บันทึกการทารุณกรรมทางเพศในรัฐฉาน” กล่าวรายงานถึงชะตากรรมของสตรีและเด็กซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในรัฐฉานทั้งสิ้น 173 เหตุการณ์ มี

ผู้หญิงตกเป็นเหยื่อ 625 คน จำแนกเป็นเด็กผู้หญิง 92 คน และผู้หญิง 527 คน ซึ่งถูกทารุณกรรมทางเพศโดยทหารพม่าทั้งระดับประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ถูก ส่งเข้ามาประจำการในรัฐฉานระหว่างปี พ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2544 สมาชิกและกองกำลังทหารพม่าได้ร่วมกันใช้ "การข่มขืน" ปรามปรามการต่อต้านของชาวไทยใหญ่ โดยผู้กระทำคือทหารพม่า 52 กองพัน โดย 83% ของคดีข่มขืน กระทำโดยนายทหารระดับสูงและผู้บังคับบัญชา บ่อยครั้งที่เหยื่อถูกรุณด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การรัดคอ การทุบตี และการทำให้พิการ เหยื่อ 25% ของการถูกข่มขืนถูกทารุณจนเสียชีวิต 61% เป็นกรณีที่ผู้หญิงถูกรุณข่มขืนซ้ำแล้วซ้ำเล่านานถึง 4 เดือน

ในปี ค.ศ. 2005 องค์กรต่อต้านการทารุณกรรมโลก (World Organisation Against Torture : WOAT) เปิดเผยว่าการลงโทษผู้หญิงในบางพื้นที่ ยังมีการใช้วิธีเขียนดีและขวางด้วยก้อนหิน โดยเฉพาะในกรณีที่ใช้กฎหมายศาสนาอย่างไม่เหมาะสม เพื่อลงโทษหญิงที่คบชู้ นอกจากนั้น ยังพบการใช้ความรุนแรงกับผู้หญิงในครัวเรือน อาทิ การทำร้ายร่างกาย การข่มขืนภรรยา การสังหารผู้หญิงเพื่อรักษาเกียรติ

"เพศมีบทบาทสำคัญต่อรูปแบบและโอกาสของทารุณกรรม ผลและการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม" WOAT ซึ่งเป็นกลุ่มต่อต้านการละเมิดสิทธิและการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากภาคเอกชนใหญ่ที่สุดในโลกระบุ

WOAT ชี้ว่า สตรีที่ถูกละเมิดทางเพศจำนวนมากไม่กล้าเปิดเผยสิ่งที่เกิดขึ้น เนื่องจากอายหรือกลัวถูกแค้น ในบางพื้นที่ เหยื่อถูกขู่ให้ออกจากบ้านและชุมชน หรือเสี่ยงต่อการถูกสังหารหรือถูกทำร้ายจากสมาชิกครอบครัวและคนในสังคม สตรีบางรายถูกบังคับให้แต่งงานกับคนที่ข่มขืนเธอ และในบางประเทศ หญิงที่ถูกข่มขืนเสี่ยงที่จะถูกกล่าวหาว่าคบชู้

นอกจากนี้ในหลายที่กฎหมายก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้หญิงมากนัก โดยเฉพาะการจำกัดอาวุธที่จะสามารถทำร้ายผู้หญิงได้ เช่นในรายงานจากกลุ่มต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนกลุ่มหนึ่งที่องค์กรนิรโทษกรรมสากลเป็นผู้สนับสนุน ระบุว่าผู้หญิงเป็นฝ่ายได้รับอันตรายจากการใช้อาวุธปืนมากขึ้น อาทิ ในแอฟริกาใต้ ผู้หญิงถูกคู่รักหรือ

อดีตคู่รักยิงเสียชีวิตทุก 18 ชั่วโมง ส่วนในสหรัฐ การใช้ปืนในบ้านได้เพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดเหตุฆาตกรรมราว 41% แบ่งเป็นความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นต่อผู้หญิง 272% โดยในข้อเท็จจริงพบว่าผู้หญิงแทบจะไม่ใช้ผู้ซื้อ ผู้ครอบครอง หรือผู้ใช้ปืน แต่มักตกเป็นเหยื่อเหตุรุนแรงจากอาวุธ โดยปัจจุบัน พบว่ามีการใช้ปืนทั่วโลกราว 650 ล้านกระบอก เกือบทั้งหมดเป็นของผู้ชาย

รวมถึงประเด็นการออกมปกป้องชุมชน เช่น ในรายงานขององค์กรพัฒนาเอกชนเรื่อง “อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ”, ปี ค.ศ. 1995 ระบุว่าผู้หญิงชนเผ่าในอินเดียถูกข่มขืน ทุบตีและคุกคามเป็นประจำเพราะพวกเขาจัดตั้งการคัดค้านการสร้างเขื่อนนาร์มาดา (Narmada) ซึ่งจะทำลายบ้านเรือนและหมู่บ้านของพวกเขา

.. นี่เป็นเพียงตัวอย่างเศษเสี้ยวหนึ่ง จากความรุนแรงทางการเมืองที่กระทำต่อผู้หญิงที่มีอยู่เกือบทุกหัวระแหงทั่วโลก

การเดินทางของ “ผู้หญิงไทย”



ผู้หญิงได้รับ “สิทธิ” ในเรื่องต่างๆ มากขึ้น แต่กระนั้นหากจะพูดถึงเรื่องความ “เสมอภาค” อย่างแท้จริง ก็ยังเป็นเรื่องที่ต้องเดินทางกันอีกยาวไกล

สังคมไทยเป็นสังคมหนึ่งเช่นเดียวกันเกือบทุกที่ในโลก ที่มีความเชื่อมาแต่โบราณว่า ผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ได้จัดวางตำแหน่งแห่งหนให้ผู้หญิง “ด้อย” กว่าผู้ชาย หน้าที่ของผู้หญิงจึงควรจะอยู่แต่ภายในบ้าน คอยทำงานบ้านงานเรือน ดังนั้นผู้หญิงจึงไม่จำเป็นต้องมีการศึกษา ไม่จำเป็นต้องมีความสามารถเหมือนเช่นที่ผู้ชายมี

แต่เมื่อกาลเวลาผันผ่าน สังคมก็เปลี่ยนไป ผู้หญิงไม่สามารถอยู่แต่ภายในบ้านได้อีก ด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจภายใต้ระบบทุนนิยม ผู้หญิงจำเป็นต้องศึกษาเล่าเรียนวิชาการและความสามารถต่างๆ ดังเช่นที่ผู้ชายศึกษา เพื่อที่จะสามารถสนองต่อตลาดแรงงาน ผู้หญิงจึงมีความสามารถทัดเทียมบุรุษมากขึ้นในหลายๆ ด้าน ถึงกระนั้นก็ตามค่านิยมของสังคมไทย ผู้หญิงก็ยังคงถูกมองว่าอ่อนแอหรือไม่มีความสามารถมากเท่า

ผู้ชายอยู่เช่นเดิม ผู้หญิงจึงยังคงเหมือนมีฐานะรองจากผู้ชาย ได้รับความเชื่อถือน้อยกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงได้เกิดการเรียกร้องเพื่อสิทธิของผู้หญิงไทยขึ้น

ว่าด้วยความเคลื่อนไหวการเรียกร้องสิทธิผู้หญิงในสังคมไทย⁵

รศ.มาลี พุกษ์พงศาวลี นักวิชาการด้านสตรีศึกษา ได้ให้ความเห็นไว้ว่าประเด็นสตรีศึกษานั้น เพิ่งเข้าสู่สถานะทางวิชาการบนขอบรั้วทางการศึกษาอันเชื่อมโยงกับขบวนการเคลื่อนไหวเชิงสิทธิมนุษยชนก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยภายใต้ความเคลื่อนไหวบนฐาน “ความเป็นมนุษย์ที่เท่ากัน” ในแง่ของสิทธิผู้หญิงซึ่งพอจะแบ่งเป็นคลื่นแห่งยุคสมัยตามพัฒนาการของแต่ละ ยุคได้พอสังเขป

ยุคคลื่นลูกที่ 1 เป็นความเคลื่อนไหวตั้งแต่สมัย รัชกาลที่ 4 อันเป็นการเคลื่อนไหวในระดับบุคคล ของอำแดงเหมือนและอำแดงจัน ที่เข้าทูลเกล้าต่อรัชกาลที่ 4 ถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างชายหญิงจนเกิดเป็นคดีความ นำไปสู่การแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับผู้หญิง

กรณีอำแดงเหมือนที่ทูลเกล้าว่าไม่ต้องการแต่งงานกับชายซึ่งตนเองไม่ได้อีก เพราะมีชายคนรักอยู่แล้ว ซึ่งกลายเป็นคดีความใหญ่โตเนื่อง การไม่ยินยอมของอำแดงเหมือนครั้งนี้ ทำให้รัชกาลที่ 4 ต้องแก้ไขกฎหมายว่าด้วย การคลุมถุงชน อันบัญญัติไว้ว่า “ผู้หญิงที่มาจากรอบครัวสามัญชนหรือไพร่ เมื่ออายุเกิน 20 ปี สามารถที่จะเลือกผัวตามใจสมัคร” และให้ยกเลิกการคลุมถึงชนลงอย่างสิ้นเชิงในครอบครัวของไพร่ในยุคนั้นส่วนกรณีอำแดงจันซึ่งเธอถูกสามีหลอกให้ขายบริการ และรัชกาลที่ 4 ต้องตัดสินใจเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในครั้งนี้อย่างระมัดระวัง เพราะกลุ่มรัฐราชการที่จะเสียประโยชน์มีมาก ซึ่งต้องยกเว้นให้ได้หนึ่งกรณี คือ กรณีเมีย

⁵ เรียบเรียงจาก ว่าด้วยความเคลื่อนไหวขบวนการสตรี ในสังคมไทย (ทีมงานไทยเอ็นจีโอ, ถอดบันทึกจาก รศ.มาลี พุกษ์พงศาวลี โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา ม.ธรรมศาสตร์, สิงหาคม 2546)

ทาสซึ่งตามยุคสมัยนั้นหากเป็นเมียทาสสามารถขายต่อได้ตามราคาค่าตัว ที่ซื้อมา ด้วยถือกันว่า “ทาส” มีฐานะเพียงทรัพย์สินชิ้นหนึ่งเท่านั้น หากเป็นกรณีอื่น ๆ “ต้องถามความสมัครใจหญิงนั้น”

สมัยก่อนสังคมอยู่ในระบบฟัวเดียวหลายเมีย ซึ่งตามกฎหมายแห่งยุคสมัยแบ่งออกเป็น เมียพระราชทานที่ได้รับพระราชทานจากกษัตริย์, เมียหลวงที่ครอบครัว-พ่อแม่-ญาติพี่น้องเป็นคนคัดสรรยินยอมตบแต่งให้แม่จะโดยใจสมัครหรือไม่ก็ตาม และ เมียน้อยที่ผู้ชายหรือเจ้าขุนมูลนายศักดินายุคนั้นรักใคร่ชอบพอแล้วยกฐานะให้เป็นเมีย หรือซื้อ-ขาย หามาจากความเป็นทาสและตบแต่งให้เป็นเมีย

บนยอดของคลื่นลูกที่หนึ่ง การเดินทางของแนวทางสิทธิสตรีไม่สามารถถ่วงพลังในรูปกลุ่ม หากเป็นเพียงพลังในระดับบุคคลที่ไม่พอใจในระบบสังคม ไม่ยินยอมตกอยู่ในสภาวะกดตันภายใต้สภาพสังคมที่เป็นอยู่

ณ เวลานั้นเรียกได้ว่า เป็นยุคสังคมที่ขาดไร้ซึ่งสภาวะของสิทธิโดยสิ้นเชิง ทั้งในแง่เนื้อตัวร่างกายและอำนาจการตัดสินใจหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคม

ยุคคลื่นลูกที่ 2 เป็นยุคสมัยที่เกิดการเขยิบฐานะจากการเรียกร้องในระดับบุคคลเป็นการวางฐาน รากในระดับกลุ่มที่หลากหลาย ยุคสมัยนี้อยู่ในช่วงปลายสมัยรัชกาล 5,6,7 กลุ่ม สตรีในสังคมไทยยุคสมัยนั้น มีการจัดตั้งกลุ่มและออกหนังสือพิมพ์รายวันขายกันทั่วไปตามท้องตลาดซึ่งโดยแนวคิดหลักแล้วแบ่งออกเป็น 2 แนว

แนวแรกจะเสริมบทบาทของกุลสตรีไทยในฐานะผู้หญิงที่มีหน้าที่บางอย่างในสังคม ส่วนแนวคิดที่สอง เป็นปฐมบทแห่งการเรียกร้องสิทธิความเป็นมนุษย์ที่ไม่อาจแบ่งแยกได้ สิทธิความเท่ากันในฐานะความเป็น “คน” ที่เกิดมาใช้ชีวิตร่วมสังคมกับบุคคลอื่น

แนวคิดหลังเป็นที่น่าสนใจอย่างหนึ่ง เพราะลักษณะสังคมยุคนั้นแม้อิทธิพลบนแนวคิดด้านสตรีนิยมจะเข้ามามีบทบาทกับค่านิยมของคนชั้นนำยุคนั้นมากในระดับหนึ่งแต่สังคมไทยก็ยังเป็นสังคม “ปิด” อยู่มาก การไม่ยอมรับสภาวะกดดันที่เกิดขึ้นจากคำพูด การกระทำ พฤติกรรม ที่ไม่ยอมรับจากฝ่ายผู้ชายจะมากขนาดไหน และการทำงานของผู้หญิงกลุ่มนี้จะหนักมากมายเพียงใด

โดยแนวคิดหลังที่พยายาม เข้าปลุกเร้า ความเป็นหญิง ในฐานะมนุษย์ที่เท่ากันบนแผ่นดินไทยในสังคมยุคศักดินามีแนวหลักอยู่ 2-3 ประเด็นด้วยกัน

-ประเด็นแรก มุ่งโจมตี แสดงความไม่เห็นด้วยบนระบบผัวเดียวหลายเมีย พยายามก่อกระแสตั้งคำถามกลับไปที่สังคมหญิง-ชายยุคนั้นว่า ระบบผัวเดียวหลายเมียสร้างสังคมให้ปกติสุขได้จริงหรือ การเซ็ดชูเมียอื่นๆ ที่ต้องพะเน้าพะนอตลอดเวลาทำให้เกิดการทำงานราชการได้เต็มที่หรือเปล่า เกิดมุมมองของการคอร์รัปชันหรือไม่ ความซื่อสัตย์ของระบบสังคมอยู่ที่ใด นับว่าเป็นประเด็นก้าวหน้าที่สังคมในยุคสมัยนั้นไม่เคยตั้งคำถามเอาที่ระบบที่เป็นอยู่

-ประเด็นที่สอง สิทธิทางด้านการศึกษา ที่ตั้งหน้าตั้งหน้าเปิดโอกาสให้กับผู้ชายได้เข้ารั้วเข้าเรียนเสร็จแล้วจบมีงานราชการรองรับ เป็นคนมีหน้ามีตาในระดับสังคมชั้นสูงแต่ผู้หญิงกลับก้มหน้าก้มตาอยู่ในครัวเรือน ทั้งที่บทบาทเหล่านี้รองรับความอยู่เย็นเป็นสุขแก่สามีที่ออกไปทำงานแต่กลับไม่ได้รับการให้ความสำคัญเท่ากันกับบทบาทของชายที่ยกย่องกันอยู่ในวงสังคม

-ประเด็นที่สาม เรียกว่าเป็นประเด็นสืบเนื่องจากประเด็นที่สองก็ได้ เป็นสิทธิในการเลือกวิถีการทำงาน เมื่อการศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ชายมากกว่าความจำเป็นในการเข้ารับราชการ ออกความคิดเห็นจึงกลายเป็นหน้าที่หลักของผู้ชาย ได้รับการผูกขาดชนิด

ที่แทบจะเรียกได้ว่าความคิดเห็นของผู้หญิง คือ ความผิดประการหนึ่งที่ไม่มี ความจำเป็นใดใดโดยสิ้นเชิง องคร์กษตรีเริ่มต้นร่นต่อสู้อและพัฒนาต่อมานับจากนั้น

ยุคคลื่นลูกที่ 3 นับจากเริ่มเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 สิทธิผู้หญิงได้เริ่มพัฒนา เกิดการสนับสนุนและให้ความสนใจมากขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับแรก มีตราข้อกำหนดถึงสิทธิทางการเมืองอันเปิดโอกาสให้ผู้หญิงก้าวล่วงเข้าไปมีบทบาท ส่วนร่วมและอำนาจการตัดสินใจทางการเมืองมากขึ้นอย่างโดดเด่น

ถึงแม้ว่าในระดับท้องถิ่น ที่เปิดโอกาสให้เพียงการใช้สิทธิในการเลือกตั้งแต่ไม่มีสิทธิในการลงสมัคร เป็นผู้รับเลือกก็ตาม แต่นับว่าเป็นขั้นตอนการก้าวที่กว้างมาก เพราะหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐธรรมนูญฉบับแรกของประเทศไทยได้ระบุให้ผู้หญิงก้าวเข้าสู่เวทีทางการเมืองในระดับประเทศได้ ลงสมัครเป็นผู้แทนราษฎรตามยุคสมัยนั้น

ก่อนสงครามจะก้าวเข้าสู่ยุคเผด็จการทหาร ที่ทำให้เรื่องราวการต่อสู้ของขบวนการผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไป ความเคลื่อนไหวสำคัญของกลุ่มผู้หญิงในช่วงนี้มีการก่อร่างแนวคิดเป็นระบบกลุ่มที่เหนียวแน่น โดยนักศึกษาผู้หญิงมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และการเมืองยุคนั้น มีการจัดตั้งชมรมธรรมศาสตร์เนติบัณฑิตหญิง อันมีบทบาทในการเคลื่อนไหวทางสังคมในยุคสมัยเผด็จการทหารในเหตุการณ์ 14 ตุลา 16

ภายใต้การกดขี่ของขบวนการประชาชนที่หมายรวมไปถึงกลุ่มองคร์กษตรีทั้งในภาคนักศึกษา-ประชาชน เรียกร้องประเด็นที่กว้างขวางครอบคลุมมิติที่หลากหลาย

ผลพวงประการสำคัญ คือ มีการเปิดเสรีในแง่การทำงานของผู้หญิง เปิดไปจนกระทั่งสถาบันการเมืองและสถาบันยุติธรรมที่ยินยอมให้ผู้หญิงเข้าสอบแข่งขันเป็นผู้พิพากษาและอัยการได้

ผลพวงประการต่อมา คือ เรื่องสิทธิในครอบครัวที่เกิดการกำหนดลักษณะกฎหมายในระบบผัวเดียวเมียเดียว เป็นความสมบูรณ์แบบในแง่นิติบัญญัติ ซึ่งอย่างที่เกริ่นไว้ในลำดับแรก ระบบผัวเดียวเมียเดียวมีรากบนสายพัฒนาการมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6 เมื่อสังคมเปิดรับแนวคิดตะวันตก ที่ลงความเห็นว่าการมีเมียหลายคน คือ อนารยะ ทำให้ค่านิยมของชนชั้นนำในยุคนั้นค่อยๆ เปลี่ยน

ณ จุดนี้ สิ่งที่น่าตั้งข้อสังเกตประการหนึ่งสำหรับสังคมไทย แม้ว่าในระดับสังคมที่เปิดกว้างยอมรับสถานะความสามารถของผู้หญิงขนาดไหนก็ตาม หากเธอกลับสู่ครอบครัว เธอกลับกลายเป็นข้างเท้าหลังที่ไม่สามารถปรึกษาได้มากนักบนฐานความรู้สึกว่าผู้ชายก็ยังเป็นผู้นำครอบครัว

ความคิดเห็นเหล่านี้ยังคงมีอยู่มาก แม้ว่าความสัมพันธ์หญิง-ชายกำลังก้าวอย่างสู่การเปลี่ยนผันในความผันผวนอยู่ตลอด เวลาของโลกยุคสมัยใหม่ จะว่าไปแล้วเหตุการณ์เดือนตุลาเป็นแง่มุมที่แหลมคมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสถานะภาพของสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมสิทธิผู้หญิงเอาไว้ด้วยกัน อันเป็นช่วงทศวรรษของผู้หญิง เมื่อองค์การสหประชาชาติประกาศวันสิทธิสตรีสากลขึ้นใช้กันทั่วโลก

กลไกเหล่านี้เป็นความเคลื่อนไหวของขบวนการสตรีในลำดับต่อมาที่ทำให้ผู้หญิงก้าวล่วงขึ้นท้าทายอำนาจรัฐที่มีผู้ชายครอบครองมานานนับกาล

คลื่นลูกที่ 4 เป็นช่วงการฟื้นคืนของขบวนการประชาชนหลังเหตุการณ์เดือนตุลาในรูปองค์กรพัฒนาเอกชน ที่ทำงานด้านผู้หญิง เช่น มูลนิธิผู้หญิงหรือกลุ่มเพื่อนหญิง ที่ร่วมผลักดันให้การศึกษาคณะเคลื่อนไหวของขบวนการสตรีเข้าสู่สถาบันการศึกษา กำหนด

หลักสูตรเพื่ออธิบายพัฒนาการต่าง ๆ ในเชิงขบวน บนแง่มุมการเคลื่อนไหวและวิชาการเป็นโครงการสตรีศึกษา ม.ธรรมศาสตร์, ม.เชียงใหม่ หรือการกำหนดบทบาทองค์กรทางด้านสตรีให้เข้าสู่กลไกของรัฐ อย่างเช่น คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สังกัดสำนักนายก อันเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากแนวคิดในเรื่องสิทธิในระดับประชาชนเป็นสำคัญ

คลื่นลูกที่ 5 ช่วงหลังเปลี่ยนแปลงแก้ไขรัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 มีความพยายามผลักดันเรื่องบทบาทหญิง-ชายเข้าสู่กลไกการพัฒนาระแสหลักมากขึ้น

เนื้อหาว่าด้วยสิทธิสตรี เชื้อชาติ สัญชาติเริ่มเข้มข้นขึ้น เป็นประเด็นก่อกำหนดขึ้นมาก และกว้างขวางเพียงพอที่ให้รัฐหันมาให้ความสนใจแก่ประเด็นทางด้านสตรีเป็นประเด็นเด่นๆ นอกจากเรื่องเศรษฐกิจ

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงอันเป็นบทบาทบัญญัติที่ว่าด้วยความเสมอภาค และคุ้มครองสถานะภาพของผู้หญิงภายใต้แง่มุมที่หลากหลาย เช่น สิทธิสภาพตามเนื้อตัวร่างกาย การกำหนดตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับผู้หญิงที่ต้องสร้างการมีส่วนร่วม โดยการตั้งคณะกรรมการที่มีสตรีเข้าไปนั่งพิจารณา ติความ กำกับ การใช้กฎหมายเหล่านั้นด้วยหมายรวมไปถึงประเด็นความคุ้มครองเมื่อเกิดการใช้ความรุนแรงที่เกิดแก่ผู้หญิงในระดับครอบครัว

บทบาทผู้หญิงในสถานการณ์ ณ ปัจจุบันมีการเคลื่อนไหวที่ต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล และกลุ่มองค์กรมีความ หนักแน่น เข้มแข็งไปตามประเด็นที่เรียกร้องและไม่ขาดสาย เรียกว่าขบวนสตรีมีสายการพัฒนาที่ยาวนานต่อเนื่องและก้าวล่วงมากระทั่ง ระดับหนึ่ง ณ ปัจจุบันทั้งในภาคสังคม-การเมือง ในทุก ๆ ระดับชั้น

การเคลื่อนไหวมีประเด็นและระดับองค์กรที่หลากหลายทั้ง กลุ่มเพื่อนหญิง มูลนิธิ ผู้หญิง หรือกลุ่มองค์กรผู้หญิงที่ติดตามกลุ่มหญิงบริการ กลุ่มมูลนิธิสร้างความเข้าใจ เรื่องสุขภาพของหญิง ในสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ ที่พูดถึงระบบร่างกายผู้หญิง การทำแท้ง-คุมกำเนิด

การเกิดขึ้นขององค์กรเหล่านี้มีการออกแบบเป็นเครือข่าย อย่างเช่น เครือข่ายผู้หญิง กับรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระดับ โครงสร้าง ในเชิงนโยบาย ออกทำงานเคลื่อนไหวคัดค้านความไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นใน สังคม

เป็นเรื่องของความก้าวหน้าที่กลุ่มหญิงท้าทายอำนาจรัฐและผลักดันให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทุกๆระดับ เป็นการต่อสู้กับพลังอำนาจที่เหนือกว่า ทั้งในแง่มุมมอง วัฒนธรรมอันเป็นแก่นแกนที่ลดทอนบทบาทผู้หญิง

การต่อสู้ของขบวนการสตรีที่มีมายาวนาน เป็นการท้วงถามถึงระบบความสัมพันธ์ใน สถานะตัวตนหนึ่งที่ต้องการสร้างจุดยืน ที่มั่นคงให้ขบวน โดยการตั้งคำถาม แก่ กระบวนการยุติธรรมและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับรัฐ

การตั้งกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์มีความหมายอย่างยิ่งยวด เพราะ ภายใต้อำนาจนี้มีการตั้งสำนักงานกิจการสตรี บนแนวคิดที่ว่า สตรีจะได้รับการ ยอมรับในระดับรัฐเพื่อเข้าสู่เส้นทางการพัฒนา เป็นประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ไม่ใช่ เพียงไม่ระดับแก่ประชาคมโลกอีกต่อไป

การเข้าไปมีส่วนร่วมตรงนี้ เป็นการทำงานเชิงประสานเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวคิดรัฐ ราชการ ถ้ายทอดประสบการณ์งานพัฒนาให้แก่ข้าราชการประจำที่มีแนวคิดเชิง สงเคราะห์เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

การเดินทางของสิทธิผู้หญิงไทย

ปี พ.ศ. 2475

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับแรกหลังจากการโค่นล้มระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ บัญญัติให้หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

ปี พ.ศ. 2492

- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงคนแรกได้รับการเลือกตั้ง (คุณอรพินท์ ไชยกาล จังหวัดอุบลราชธานี)

ปี พ.ศ. 2497

- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิทางการเมืองของสตรี ได้รับการให้สัตยาบัน

ปี พ.ศ. 2499

- ท่านผู้หญิงละเอียด พิบูลสงคราม ได้รับเลือกให้เป็นประธานของสหพันธ์สมาคมสหประชาชาติแห่งโลก ที่กรุงเจนีวา

ปี พ.ศ. 2508

- แต่งตั้งผู้พิพากษาหญิงคนแรก (คุณชลอจิต จิตตะรุทธะ)

ปี พ.ศ. 2510

- แต่งตั้งวิศวอุตสาหกรรมหญิงคนแรก (คุณนิตยา มหาผล)

ปี พ.ศ. 2512

- นายกเทศมนตรีหญิงคนแรกได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (คุณจินตนา นพคุณ เทศบาลเมืองโพธาราม จ.ราชบุรี)

ปี พ.ศ. 2516

- 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 นักศึกษาและประชาชนในประเทศไทย มากกว่า 5 แสนคน ได้รวมตัวกันเพื่อเรียกร้องรัฐธรรมนูญจากรัฐบาลเผด็จการ จอมพล ถนอม กิตติขจร โดยมีผู้นำนักศึกษาและผู้นำแรงงานหญิงเข้าร่วมต่อสู้เคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้นำชาย

ปี พ.ศ. 2517

- รัฐธรรมนูญฉบับปี 2517 นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ของสถานภาพทางกฎหมายของสตรี มาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ บัญญัติไว้ว่า ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การจำกัดสิทธิและเสรีภาพอันเป็นการฝ่าฝืนเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ และตามมาตรา 23 ระบุให้รัฐบาลมีเวลา 2 ปี ในการทบทวนกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เป็น การเลือกปฏิบัติต่อสตรี อย่างไรก็ตาม มาตราดังกล่าว ได้ถูกยกเลิกไปเมื่อทหารเข้ายึดอำนาจ การปกครองในปี 2519

ปี พ.ศ. 2519

- 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 เป็นเหตุการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐและกลุ่มที่รัฐให้การสนับสนุน ได้เข้าไปล้อมจับกุมและสังหารนักศึกษาและประชาชนภายในบริเวณมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ซึ่งกำลังชุมนุมประท้วงเพื่อ

ขับไล่ให้จอมพลถนอม กิตติขจรออกนอกประเทศ ในเหตุการณ์นี้ ตำรวจตระเวนชายแดนนำโดยค่ายนครสวรรค์หัวหิน, กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน ตำรวจ และกลุ่มคนที่ตั้งโดยงบ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) คือ กลุ่มนวพล และ กลุ่มกระทิงแดง ได้ใช้กำลังอย่างรุนแรง ทำให้มีผู้บาดเจ็บ เจ็บ เสียชีวิต และสูญหายเป็นจำนวนมาก ในเหตุการณ์นี้มีผู้หญิงบาดเจ็บ, เสียชีวิตและสูญหาย

- รัฐมนตรีหญิงสองคนแรก ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะรัฐบาล (คุณหญิงเลอศักดิ์ สมบัติศิริ กระทรวงคมนาคม และคุณวิมลศิริ ชำนาญเวช ทบวงมหาวิทยาลัย)

ปี พ.ศ. 2522

- แผนพัฒนาสตรีในระยะยาวฉบับแรก (2525 - 2544) ได้ถูกร่าง ขึ้นโดยคณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ปี พ.ศ. 2525

- แต่งตั้งกำนันหญิงคนแรก (คุณมลธิเชียร เฟิงวงษ์) และผู้ใหญ่บ้านหญิงคนแรก (คุณสมทรง สุรพันธ์)

ปี พ.ศ. 2528

- อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ได้รับการให้สัตยาบัน

ปี พ.ศ. 2531

- แต่งตั้งรัฐมนตรีหญิงคนแรกจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (คุณหญิงสุพัตรา มาศดิตถ์ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี)

ปี พ.ศ. 2532

- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ได้รับการ สถาปนาเป็น องค์การถาวร เพื่อปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่โครงการ ส่งเสริมและพัฒนาความ ก้าวหน้าของสตรี
- แร่งงานหญิงชายรวมตัวกันชุมนุมคัดค้านการจ้างงานระยะสั้น (ซึ่งเป็น พื้นฐานของการเคลื่อนไหวประกันสังคม)

ปี พ.ศ. 2533

- แร่งงานหญิงชาย นักศึกษา ภาคประชาชน ชุมนุมผลักดันให้เกิดกฎหมาย ประกันสังคม
- ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก็ได้รับความเห็นชอบจาก รัฐสภา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา
- ข้อเสนอในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีฯ (ตามมาตรา 11 เรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานและ ตามมาตรา 15 (3) เรื่อง ข้อจำกัดความสามารถทางกฎหมาย ของสตรี) ได้ถูกยกเลิก

ปี พ.ศ. 2534

- คณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ส่วนราชการทุกแห่ง ทบทวนข้อจำกัด ความเสมอภาคในการดำรงตำแหน่งราชการของสตรี เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีสามารถ ดำรงตำแหน่งได้ทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่เกี่ยวกับความมั่นคงของ

ประเทศ นโยบายดังกล่าวถือเป็นการยกเลิกการปิดกั้นความก้าวหน้าในการ
รับราชการของสตรี

ปี พ.ศ. 2535

- มติคณะรัฐมนตรีให้ปี 2535 เป็น "ปีสตรีไทย" เพื่อเฉลิม พระเกียรติและรำลึก
ในวโรกาสที่ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ทรงเจริญพระชนม์
พรรษาครบ 5 รอบ
- แผนพัฒนาสตรีระยะยาวได้รับการทบทวน
- ข้อเสนอในอนุสัญญา ว่าด้วยเรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่ เกิดจาก
หญิงไทยได้ถูกยกเลิก ทำให้หญิงไทยที่มีสามีเป็น คนต่างชาติมีสิทธิที่จะให้
บุตรถือสัญชาติตามผู้เป็นมารดาได้ เช่นเดียวกับที่ชายไทยที่มีภรรยาเป็นชน
ต่างชาติมีสิทธิให้บุตร ถือสัญชาติตามบิดา
- ขยายระยะเวลาในการลาคลอดของข้าราชการหญิงจาก 45 วัน เป็น 60 วัน
ในภาคเอกชนคนงานหญิง ได้รับอนุญาตให้ ลาคลอดได้ 90 วัน
- รัฐบาลภายใต้การบริหารของนายกรัฐมนตรีชวน หลีกภัย ได้ แดงนโยบาย
ในส่วนที่เกี่ยวกับสตรี โดยมีเป้าหมายสำคัญใน เรื่องการป้องกันและ
ปราบปรามการมีโสเภณี การยกเลิก การมีโสเภณีเด็กและการเปิดโอกาสให้
สตรีสามารถประกอบ อาชีพได้เท่าเทียมกับชาย
- ท่านผู้หญิงสุมาลี จาติกวนิช ได้รับเชิญให้เป็น ผู้ประสานงานการเตรียมการ
ประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี (ภาคองค์กรเอกชน) ของภูมิภาคเอเชีย
และแปซิฟิก ซึ่งได้จัดขึ้นพร้อมกับการประชุมสตรีโลกครั้งที่ 4 ในปี 2538

ปี พ.ศ. 2536

- คุณหญิงสุพัตรา มาศดิตถ์ ได้รับเชิญให้เป็นประธานการ จัดการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี (ภาคองค์กรเอกชน) ซึ่งเป็นสตรีชาวเอเชียคนแรกที่ได้ดำรงตำแหน่งนี้
- มติของคณะรัฐมนตรีให้ยกเลิกข้อห้ามการแต่งตั้งสตรีเป็นปลัด อำเภอ (หนทางไปสู่อำนาจทางการเมือง)
- ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในประเด็นสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับเงินจากนายจ้าง 45 วัน และได้รับเงินจากประกันสังคม 45 วัน
- ก่อตั้งขบวนการแรงงานและภาคประชาชนร่วมกันก่อตั้ง "กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี" อย่างเป็นทางการ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนในเรื่องของสตรี โดยจะต้องเป็นเครือข่ายอิสระจากองค์กรอื่นๆ ทั้งนี้โดยกลุ่มบูรณาการสตรีเป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการผลักดันขับเคลื่อนในเรื่องสิทธิลาคลอด กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 13) บัญญัติให้สตรีมีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน นอกจากนี้ยังส่งเสริมอย่างต่อเนื่องให้ในสถานประกอบการมีสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน เรื่องชิวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และโครงการความปลอดภัยทางสังคม

ปี พ.ศ. 2537

- แต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงคนแรก (คุณจรัสศรี ทีปรัช) รองผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงคนแรก และปลัดอำเภอยุติธรรมหญิงคนแรก

ปี พ.ศ. 2538

- สิทธิที่เท่าเทียมกันสำหรับสตรีได้รับการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับสตรีในด้านการศึกษาทุกด้าน ด้านการเมืองและกิจกรรมสาธารณะ
- แต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงเป็นครั้งแรก สำหรับสถานี ตำรวจที่มีคดีสถิติเกี่ยวกับความรุนแรงต่อสตรีและเด็กสูง
- มติของคณะรัฐมนตรีให้ยกเลิกข้อสงวนในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบข้อ 8 เรื่องผู้หญิงมีส่วนร่วมทางการเมือง และการรับตำแหน่งราชการ และข้อ 10 เรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2538 โดยหญิงชายมีความเท่าเทียมกันในการใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการของบุตร ซึ่งได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาของบุตร

ปี พ.ศ. 2539

- แต่งตั้งนายอำเภอหญิงคนแรก (คุณประสม ดำริชอบ)
- แต่งตั้งนายพลหญิงเป็นครั้งแรก จำนวน 10 คน
- มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ นโยบายและแผนปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหารัฐกิจบริการทางเพศ
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ได้รับการประกาศใช้โดยเพิ่มโทษผู้เกี่ยวข้องในการนำเด็กเข้าสู่กระบวนการค้าธุรกิจทางเพศและผู้ให้บริการ ลดโทษผู้หญิงผู้ทำการค้าประเวณี และไม่ลงโทษหญิงที่ถูกล่อลวง
- ข้าราชการและลูกจ้างหญิงภาครัฐ มีสิทธิในการลาคลอดได้ 90 วัน โดยไม่ต้องรวมอยู่กับวันลากิจ

ปี พ.ศ. 2540

- คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการ ให้อยกฐานะสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเป็นส่วนราชการระดับกรม เพื่อให้รองรับการประสานนโยบาย และการส่งเสริมงานพัฒนาสตรีกับองค์กรต่างๆ ในระดับชาติและระดับโลกได้
- ประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปราม การค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติแก้ไข เพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2540

ปี พ.ศ. 2541

- คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2541 ให้ทุกกระทรวงได้พิจารณาถึงนโยบายเร่งด่วนที่จะแก้ไขปัญหาวิกฤตของชาติ ตลอดจนการปรับแผนการดำเนินงานของกระทรวง โดยขอให้คำนึงถึงผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีต่อสตรีเป็น กรณีพิเศษ

ปี พ.ศ. 2542

- เสนอร่างพระราชบัญญัติการใช้นามสกุล เพื่อให้สิทธิหญิงที่ สมรส จะเลือกใช้ นามสกุลเดิมของหญิงหรือคู่สมรส
- พ.ร.บ. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อส่งเสริมการ เคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในประเทศและระหว่าง ประเทศตลอดจนตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ปี พ.ศ. 2544

- คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการจัดตั้งกลไกส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิงระดับหน่วยงาน

ปี พ.ศ. 2548

- พ.ร.บ. ชื่อบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2548 ระบุว่าผู้หญิงที่สมรสแล้วสามารถเลือกใช้นามสกุลเดิมของตน หรือคู่สมรสได้

ปี พ.ศ. 2550

- พ.ร.บ. คุ่มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2550 เรื่องการหมั้น ให้หญิงชายเท่าเทียมกันในการเรียกร้องค่าทดแทน และการให้หญิงชายใช้เหตุฟ้องหย่าเดียวกันได้
- พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2550 มาตรา 246 และ 247 เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิผู้หญิงต้องโทษที่ตั้งท้อง ให้มีโอกาสในการเลี้ยงดูบุตร
- พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2550 มาตรา 276 และ 277 เรื่องความผิดเกี่ยวกับการข่มขืนกระทำชำเรา ที่กำหนดคำจำกัดความการข่มขืนชัดเจนครอบคลุมไม่เฉพาะการข่มขืนด้วยอวัยวะเพศอย่างเดียว รวมทั้งการแกกกฎหมายไม่ให้สามีข่มขืนภรรยาได้
- มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2550 เรื่องการให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของรัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรม นับว่าเป็นการให้โอกาสแก่ข้าราชการหญิงให้สามารถไปปฏิบัติธรรมได้เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน ซึ่งแต่เดิมอนุญาตให้แต่ข้าราชการชายลาบวชได้ไม่เกิน 3 เดือน

ปี พ.ศ. 2551

- พ.ร.บ. คำนำหน้านามหญิง พ.ศ. 2551 โดยหญิงที่สมรสหรือหย่าจากการสมรสแล้วสามารถเลือกใช้ “นาง” หรือ “นางสาว” ได้ตามความประสงค์
- พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขฉบับที่ 2 และ 3 พ.ศ. 2551 มีมาตราสำคัญได้แก่มาตรา 15 กำหนดให้แรงงานหญิงและชายได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน มาตรา 16 ห้ามนายจ้างล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งรวมถึงลูกจ้างชายด้วย มาตรา 38 ถึง 43 เป็นเรื่องประเภทงานที่มีให้ลูกจ้างหญิงปฏิบัติ ประเภทของงานและเวลามีให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงการทำงานของลูกจ้างหญิงขณะตั้งครรภ์เพื่อสุขภาพ และการลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน รวมทั้งห้ามเลิกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์
- กรกฏาคม 2551 พนักงานสอบสวน สน.ชนะสงคราม ได้อนุมัติหมายจับดารณี ชาญเชิงศิลป์จากศาลอาญากรุงเทพใต้ เลขที่ 2209/2551 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2551 เนื่องจากการปราศรัยบนเวทีที่สนามหลวงในวันที่ 18-19 กรกฎาคม 2551 เข้าข่ายความผิด ม.112 ข้อหาหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ
- ตำรวจ สน.ชนะสงครามออกหมายจับบุญยืน ประเสริฐยิ่งในข้อหาหมิ่นรัชทายาท ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 112 และตำรวจ เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2551 จากกรณีการปราศรัยบนเวทีสนามหลวงในวันที่ 6 สิงหาคม 2551 ซึ่งบุญยืนได้เข้ามาอบตัวในวันเดียวกัน และถูกคุมขัง ณ ที่นทสสถานหญิง
- พutschิกายน 2551 ศาลอาญาพิพากษากรณี บุญยืน ประเสริฐยิ่ง ว่าจำเลยมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 112 วางโทษจำคุก 12 ปี

จำเลยให้การรับสารภาพ เป็นประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 ให้กึ่งหนึ่ง คงลงโทษจำคุก 6 ปี

- พระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ทรงรับเป็นองค์ “ทูตสันถวไมตรี” ให้กับกองทุนการพัฒนาเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติในการต่อต้านความรุนแรงต่อสตรี

ปี พ.ศ. 2552

- สภาการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เปิดรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงขึ้นเป็นครั้งแรกในรอบ 107 ปี
- สิงหาคม พ.ศ. 2552 ศาลอาญาพิพากษาลงโทษ ดารณี ชาญเชิงศิลป์กุล ในข้อหาหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ ตามประมวลกฎหมายอาญา ม.112 โดยพิพากษาจำคุก 3 กระทง กระทงละ 6 ปี รวมจำคุก 18 ปี ไม่รอลงอาญา

ปี พ.ศ. 2553

- คณะรัฐมนตรีมีมติให้ยกเลิกข้อสงวนในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ข้อ 11 เรื่องผู้หญิงมีสิทธิและโอกาสในการจ้างงานชนิดเดียวกับชายได้ และข้อ 15 เรื่องหญิงชายเสมอภาคกันในการทำนิติกรรมสัญญา
- บุญยืน ประเสริฐยิ่ง นักโทษหญิงคดีหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ ได้รับการอภัยโทษ
- สหประชาชาติเห็นชอบข้อกำหนดกรุงเทพฯ ว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำ ซึ่งเป็นโครงการในพระดำริของพระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ที่มุ่งหวังให้มีการยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

หญิงในประเทศต่างๆ ให้เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะยังประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ต้องขังหญิงที่เป็นประชากรกลุ่มน้อยที่มักจะถูกละเลยในระบบราชทัณฑ์ให้การปฏิบัติที่ดีขึ้นเนื่องจากข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำ (The UN Standard Minimum Rules) ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ ค.ศ. 1955 ไม่ได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องเพศหญิง จึงเป็นโอกาสที่เหมาะสมที่จะมีการผลักดันให้มีขึ้น.

อ้างอิงท้ายบท

กรุงเทพฯธุรกิจ, พบสตรีทั่วโลกเป็นเหยื่อเหตุรุนแรงเพิ่ม, 9 มีนาคม 2548

ถวิลวดี บุรีกุล, ผู้หญิงไทยกับการเมืองหลังการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540, สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า

ภักวดี วีระภาสพงษ์, วันสตรีสากล 8 มีนาคม, จุลสารเสมอภาคฉบับที่ 1 ประจำเดือน มีนาคม - เมษายน 2551

“_____”, คุณแม่โจนส์: หญิงแกร่งแห่งวงการแรงงานโลก, อาจารย์สาร ประจำเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2552

“_____”,เอลลา เบเกอร์ (Ella Baker): ผู้อยู่เบื้องหลังขบวนการสิทธิพลเมืองของสหรัฐอเมริกา, อาจารย์สาร ประจำเดือน กันยายน - ตุลาคม 2552)

มาลี พฤษ์พงศาวัลี, บรรยาย ว่าด้วยความเคลื่อนไหวขบวนการสตรีในสังคมไทย (ถอดบันทึกคำบรรยายโดยทีมงานไทยเอ็นจีโอ, โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัย, สิงหาคม 2546)

วิระดา สมสวัสดิ์, บรรยายสิทธิมนุษยชนสตรีเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมือง, ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 17 กันยายน 2546)

ศิโรตม์ คล้ามไพบูลย์ และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), เส้นทางสู่สู่ประกันสังคม : ประวัติศาสตร์การต่อสู้และการปฏิรูปกฎหมายประกันสังคม, มูลนิธิเพื่อนหญิง, เมษายน 2551

สุภัทรา ภูมิประภาส, มิใช่เพียงความรุนแรงต่อสตรี แต่คืออาชญากรรมรัฐที่กระทำต่อผู้ “ไม่จงรักภักดี”, นิตยสารมติชนรายสัปดาห์ ฉบับที่ 1577 (ประจำวันที่ 5-11 พฤศจิกายน พ.ศ.2553) และฉบับที่ 1578 (ประจำวันที่ 12-18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553)

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, รายงานการรณรงค์สตรี ปี 2553, กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, มีนาคม 2553

เว็บไซต์

LM watch : เว็บไซต์ข้อมูลและเฝ้าระวังกรณีผลกระทบจาก “กฎหมายหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ” และข้อกล่าวหาที่เกี่ยวข้อง <http://lmwatch.blogspot.com>

ไทยเอ็นจีโอ <http://www.thaingo.org>

มูลนิธิเพื่อนหญิง <http://www.friendsofwomen.or.th>

ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
<http://www.soc.cmu.ac.th/wsc/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ <http://www.nso.go.th>

ผู้หญิงกับสังคมและวัฒนธรรม

ผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวไปในบทแรกและบทที่สอง ผู้หญิงมีบทบาทในด้านการงานและประเด็นการเรียกร้องสิทธิต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ-การเมือง กอปรกับโครงสร้างด้านประชากรที่พบว่าสัดส่วนของเพศหญิงมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นนั้นอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรูปแบบของการดำเนินชีวิตและวิถีของครอบครัวแบบใหม่ ที่อาจจะไม่เหมือนเดิมจากที่แล้วๆ มาอีกต่อไป

ผู้หญิงทำงานมากขึ้น “คอปกขาว” ผู้หญิงจะมาแทนที่ผู้ชาย เราจะมีเจ้านายผู้หญิงมากขึ้น อำนาจทางเศรษฐกิจของผู้หญิงจะมากขึ้น และธุรกิจต่างๆ ก็กำลังจะเจาะจงตลาดกับกลุ่มผู้หญิงอย่างจริงจัง

ในด้านสังคมวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ของครอบครัวแบบอนุรักษนิยมมอดมคติในอดีตได้เปลี่ยนไปแล้ว เมื่อผู้หญิงมีอำนาจมากพอที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตนเองได้ หญิงรักหญิงจะสามารถเปิดเผยตัวตนและมีที่ยืนในสังคมได้มากขึ้น จากระสนิยมทางเพศที่เปลี่ยนไปของชาย-หญิง ปัจจุบันนี้เกิดกลุ่มที่รักเพศเดียวกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นชายรักชาย หรือหญิงรักหญิง โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งเสริมไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตประจำวัน ความเท่าเทียมกันของชายหญิง ค่านิยมแนวคิดสมัยใหม่ที่เปิดกว้างขึ้นในสังคมไทย, จะมีรักต่างวัย (หญิงแก่กว่าชาย) มากขึ้น, ผู้หญิงอยู่ตัวคนเดียวมากขึ้น ผู้หญิงเลือกที่จะเลี้ยงลูกตามลำพัง, การแต่งงานช้าลง และจะปรากฏครอบครัวที่ไม่ใช่ครัวเรือนเดี่ยวมากขึ้น เป็นต้น

อำนาจทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น?

ในปี ค.ศ. 2009 เว็บไซต์ CNN เผยแพร่รายงาน “Women: Saviors of the world economy?” ระบุว่ากลุ่มที่มีอิทธิพลทางเศรษฐกิจที่กำลังเติบโตมากที่สุดในโลก ไม่ใช่จีนหรืออินเดียแต่จะเป็น -- ผู้หญิง

ทั้งนี้จากการประเมินของธนาคารโลกพบว่า รายได้ของผู้หญิงทั่วโลกได้รับการคาดหมายว่าจะสูงถึง 18 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ ภายในปี ค.ศ. 2014 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากรายได้ปัจจุบันถึง 5 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งมากกว่า 2 เท่า ของการประเมินตัวเลข GDP ของจีนกับอินเดียรวมกันในปี ค.ศ. 2014

ภาคธุรกิจต่างๆ ก็กำลังจับจ้องถึงอำนาจทางเศรษฐกิจที่เติบโตขึ้นของกลุ่มคุณผู้หญิง ซึ่งดูเหมือนจะเป็นตลาดที่พวกเขามองเห็นได้อย่างชัดเจน และต้องหาทางเข้าไปยึดครองให้ได้อยู่แล้ว และก็ไม่ใช่แค่ธุรกิจจำพวก เสื้อผ้า สินค้าสุขภาพ เสริมความงาม การดูแลตัวเองของผู้หญิง อย่างที่เคยเป็นมาเท่านั้น เหล่าบรรดาบริษัทต่างๆ ในภาคธุรกิจที่เคยละเลยผู้หญิงก็ต่างกำลังหาทางเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย “อำนาจใหม่” นี้ เช่น ธุรกิจการเงินการธนาคาร ประกันชีวิต สินค้าไอที บริษัทรับสร้างบ้าน โรงแรมท่องเที่ยว รถยนต์ และตลาดอื่นๆ ที่เคยคิดว่าผู้ชายเป็นผู้กุมอำนาจตัดสินใจ ก็ตื่นตัวหันมาจริงจังกับกลุ่มตลาดผู้หญิงมากขึ้น

แต่จากผลการศึกษาทั่วโลกโดย Boston Consulting Group (BCG) กลับพบว่าแม้อำนาจทางเศรษฐกิจของผู้หญิงจะเพิ่มมากขึ้น แต่ผู้หญิงยังคงมีความรู้สึกที่พวกเธอได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งเป็นการถูกมองข้ามที่ไม่น่าให้อภัย “บริษัททั้งหลายปฏิบัติต่อผู้หญิงเหมือนกับการพยายามให้พวกเธอใช้ผลิตภัณฑ์ของผู้ชายที่เอามาทำเป็นสีชมพู” ไมเคิล ซิลเวอร์สไตน์ (Michael Silverstein) หัวหน้าของ BCG และผู้ร่วมเขียนหนังสืออ้างอิงผลการศึกษาชื่อ “Women Want More” ให้ความเห็นไว้

ตัวอย่างเช่น บริษัท Dell ผู้ผลิตคอมพิวเตอร์รายใหญ่ ได้สร้างช่องทางสื่อสารทางการตลาดสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะ นั่นคือเว็บไซต์ "Della" ที่เปิดตัวเมื่อเดือนพฤษภาคม ปี 2009 อันมีเป้าหมายเพื่อทำการตลาดกับผู้บริโภคที่เป็นผู้หญิง แต่ในทางกลับกัน เครื่องมือการตลาดชิ้นที่หมายมั่นปั้นมือว่าจะเจาะกลุ่มตลาดผู้หญิงนี้ ต้องเผชิญกับกระแสการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ดูหมิ่นผู้หญิงด้วยข้อความในเว็บไซต์ที่ว่า "คุณจะพบเน็ตบู้กที่ทำได้มากกว่าการเช็คอีเมล" ซึ่งเป็นประโยคที่หมิ่นศักดิ์ศรีผู้หญิงพอสมควร เพราะมันถูกทำให้มองว่าผู้หญิงมีความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตแค่การเช็คอีเมลเท่านั้น

แต่กระนั้นปรากฏการณ์การละเลยนี้อาจจะเกิดเพียงแค่ช่วงเริ่มต้น เมื่อภาคธุรกิจได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพยายามกระตุ้นให้ผู้หญิงควักเงินออกจากกระเป๋าเพื่อซื้อสินค้าของตนเอง

โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป เมื่อประชากรหญิงมากกว่าชาย

ปัจจุบันนี้มีการคาดการณ์กันว่าประชากรไทย 66.9 ล้านคน มีหญิงไทยมากกว่าชายไทย 1.1 ล้านคน⁶ โครงสร้างประชากรที่กำลังเปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อเชิงกว้างที่เปลี่ยนทั้งโครงสร้างสังคม โครงสร้างแรงงาน จากรายงานของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่าในบรรดาการเปลี่ยนทางโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่สำคัญและเด่นชัดมากที่สุดคือการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรสูงวัยในประเทศไทย ซึ่งการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงวัยประกอบกับอายุที่ยืนยาวขึ้นของ

⁶ กรุงเทพมหานครออนไลน์, วาระประเทศไทย STATE OF THE NATION: ผู้หญิง ขั้วอำนาจใหม่แห่งโลกธุรกิจ, 12 ตุลาคม 2553

ผู้หญิงนั้น หมายความว่าภายในปี ค.ศ. 2020 ประเทศไทยจะมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ถึง 1.5 ล้านคน⁷

เทรนด์ที่เกิดขึ้น (และกำลังจะเกิด)⁸

จากปัจจัยขั้นต้นที่ว่าผู้หญิงมีบทบาทในด้านการทำงาน และประเด็นการเรียกร้องสิทธิ ต่างๆ ในด้านการเมืองเพิ่มมากขึ้น อำนาจทางเศรษฐกิจที่มากขึ้น กอปรกับโครงสร้าง ด้านประชากรที่จะมีสัดส่วนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ได้ส่งผลให้เกิดกระแสการ เปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรมที่น่าสนใจดังนี้

ผู้หญิงทำงานมากขึ้น ในขณะที่สัดส่วนประชากรชายที่ทำงานไม่เปลี่ยนแปลงมาก นัก แต่สัดส่วนผู้หญิงทำงานกลับเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สำหรับประเทศไทยนั้นอาจไม่เหมือน ในประเทศอื่นๆ เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนหญิงทำงานมิได้มาจากผู้ที่เข้าสู่ ตลาดแรงงานใหม่ แต่เป็นเพราะจำนวนผู้หญิงทำงานที่อายุยังน้อยมีสัดส่วนสูงอยู่แล้ว ในไทย มีผู้หญิงจำนวนมากราว 74% ของช่วงอายุ 20 - 29 ปีที่ทำงานอยู่แล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 และอาจเพิ่มขึ้นเป็น 77% ในปี พ.ศ. 2563

⁷ ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์, SCB Insight: โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ทำให้การบริโภค ของไทยเปลี่ยนอย่างไร?, 21 เมษายน 2553

⁸ เรียบเรียงจาก Mark Penn, Kinney Zalesne, *Microtrends: The Small Forces Behind Tomorrow's Big Changes, Twelve, September, 2007*, กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, วาระประเทศไทย STATE OF THE NATION: ผู้หญิง ขั้ว อำนาจใหม่แห่งโลกธุรกิจ, 12 ตุลาคม 2553 และ ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์, SCB Insight: โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ทำให้การบริโภคของไทยเปลี่ยนอย่างไร?, 21 เมษายน 2553

“คอปกขาว” ผู้หญิงแทนที่ผู้ชาย ในประเทศไทยหลายปีที่ผ่านมาเด็กเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยในทุกคณะรวมทั้งคณะผังวิทยาศาสตร์ การแพทย์ เป็นผู้หญิง 80-90% คาดว่าอีก 5 ปีจากนี้สังคมเกิดปัญหาขาดแคลนคอปกขาว (White collar) ผู้ชายอย่างรุนแรง เพราะไม่มีผู้ชายอยู่ในระบบการศึกษาชั้นอุดมศึกษาแต่ผู้ชายไหลเข้ามาอีกครั้งในเวลาที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าว่าระดับการศึกษาในปี พ.ศ. 2549 - 2550 มีนักศึกษาหญิงเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษามากกว่านักเรียนชาย

เจ้านายผู้หญิง เมื่อแรงงานผู้หญิงอายุมากขึ้น ก็จะมีจำนวนผู้หญิงในระดับบริหารที่เพิ่มขึ้นมากอย่างรวดเร็ว และเนื่องจากมีการศึกษาที่ดีขึ้น ผู้หญิงจำนวนมากจึงทำหน้าที่เป็นหัวหน้า จากการเก็บข้อมูลมหาวิทยาลัยชั้นนำในไทย 10 แห่ง พบว่าจำนวนนักศึกษาหญิงมีมากกว่านักศึกษาชายถึง 9 คณะจากทั้งหมด 10 คณะหลักที่ทำกรเก็บข้อมูลในปี 2547 โดยที่เป็นคณะหลักสายวิทยาศาสตร์ 5 คณะ และคณะหลักสายสังคมศาสตร์ 5 คณะ เปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2517 ที่มีเพียง 2 คณะจาก 10 คณะที่มีจำนวนนักศึกษาหญิงมากกว่านักศึกษาชาย

ทั้งนี้ผลการสำรวจจากแกรนท์ ธอร์นตัน อินเตอร์เนชั่นแนล ปี พ.ศ. 2552 ที่ระบุว่าประเทศไทยมีผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเป็นอันดับที่สามของโลก โดยประเทศที่มีจำนวนของผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งระดับอาวุโสมากเป็นอันดับหนึ่งของโลกคือฟิลิปปินส์ หรือ 47% ตามด้วยรัสเซีย 42% ไทย 38% และโปแลนด์ 32%

หญิงรักหญิง เปิดตัวมากขึ้น เนื่องด้วยสัดส่วนประชากรที่ผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชาย ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเปิดรับค่านิยมตะวันตก และการเคลื่อนไหวในประเด็นสิทธิมนุษยชน การเรียกร้องสิทธิทางเพศ (ทั้งชายรักชาย หญิงรักหญิง) คนรักเพศเดียวกันจะสามารถเปิดตัวต่อสังคมได้มากขึ้น

รักต่างวัย จากหนังสือ Microtrends: The Small Forces Behind Tomorrow's Big Changes พบว่ามีเทรนด์ใหม่ที่เรียกว่า “สาวคูการ์” (Cougars) คือผู้หญิงอายุตั้งแต่ 40-60 ปี ที่นิยมมีความสัมพันธ์กับชายที่อายุน้อยกว่า เทรนด์นี้เป็นผลสะท้อนจากอำนาจที่อยู่ในมือผู้หญิงมากขึ้นเรื่อยๆ เมื่อมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ ผู้หญิงจึงมีสิทธิที่จะดูแลความต้องการ และการและความรู้สึกของตัวเอง โดยไม่สนใจการผูกมัดจากผู้ชายเหมือนในอดีต

แต่งงานช้าลง ปัจจุบันนี้เห็นได้ชัดว่าผู้คนต่างแต่งงานกันช้าลง โดยจากสัดส่วนของกลุ่มประชากรอายุ 20 - 29 ปี แต่งงานลดลง จากประมาณ 55% ในปี พ.ศ. 2537 จากประมาณ 50% ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งคาดการณ์ว่าสัดส่วนนี้จะลดลงไปเหลือประมาณ 45% ภายในปี พ.ศ. 2563

การหย่าร้างมากขึ้น ในประเทศไทยสถิติเมื่อปี พ.ศ.2550 ที่ผ่านมาพบว่า มีคู่สมรสจดทะเบียนประมาณ 300,000 คู่ แต่หย่าร้างถึง 100,000 คู่ โดยสัดส่วนของคนอายุ 40 - 49 ปีที่หย่าหรือแยกกันอยู่ได้เพิ่มขึ้นจาก 3% เป็น 6% ในปี พ.ศ. 2537 และ พ.ศ. 2550 ทั้งนี้คาดการณ์ว่าสัดส่วนนี้จะเพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อย 7% ในปี พ.ศ. 2563 ตัวเลขนี้แสดงถึงอัตราการหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ที่เพิ่มขึ้นมากอย่างเห็นได้ชัด โดยจำนวนการจดทะเบียนหย่าต่อการจดทะเบียนสมรสได้เพิ่มจากการหย่า ประมาณ 10 ครั้งต่อการสมรส 100 ครั้งในปี พ.ศ. 2537 เป็น 30 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2550

มีบุตรน้อยลง ด้วยแนวโน้มที่การแต่งงานช้าลงและการเข้าสู่การทำงานของทั้งสามีและภรรยา จึงไม่น่าแปลกใจว่าคนจะมีบุตรกันน้อยลง นอกจากนั้นแม้กระทั่งครอบครัวที่มีบุตรก็มีแนวโน้มที่บุตรจะแยกบ้านออกไปอยู่เองมากขึ้น โดยคาดว่าประชากรที่อยู่ในครอบครัวแบบคู่สมรสไม่มีบุตรจะมีอยู่ราว 9 ล้านคน ในปี พ.ศ.

2563 ซึ่งจะเพิ่มขึ้นจากราว 6 ล้านคน จากปี พ.ศ. 2550 โดยกว่า 40% มาจากครอบครัวคู่สมรสมีบุตรแต่บุตรได้แยกครอบครัวไปแล้ว

ผู้หญิงอยู่ตัวคนเดียวมากขึ้น (และซิงเกิลแม้มะเพิ่มมากขึ้น) ทั้งนี้ในประเทศไทย อัตราการหย่าร้างและแยกกันอยู่ที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งอายุขัยเฉลี่ยที่ยาวนานขึ้นจะทำให้มีแม่ม่าย และคนที่ผ่านการหย่าร้างมาแล้วในจำนวนที่สูง ทั้งนี้จากการที่ผู้ชายมีแนวโน้มเสียชีวิตเร็วกว่า และมีแนวโน้มในการแต่งงานใหม่ จึงจะมีผู้ชายที่ผ่านการหย่าร้างและพอม่ายน้อยกว่า โดยมีการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2563 จะมีผู้หญิงตัวคนเดียวประมาณ 5.6 ล้านคน ซึ่ง 3.8 ล้านคนจะเป็นม่ายและ 1.8 ล้านคนจะมาจากการหย่าร้าง

ครอบครัวที่ไม่ใช่ครัวเรือนเดี่ยว คู่สมรสที่หย่าร้าง เป็นม่าย คู่สมรสไม่มีบุตร หรือ ครัวเรือนในโครงสร้างอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน ได้ส่งผลให้เกิด ลักษณะครัวเรือนแบบใหม่ที่มีความหลากหลาย จากครอบครัวขยายแบบดั้งเดิมไปสู่ครอบครัวที่ไม่ใช่ครัวเรือนเดี่ยวรูปแบบใหม่ๆ เช่น ครอบครัวคู่สมรสไม่มีบุตรแต่อยู่กับหลาน และครอบครัวที่อยู่กับญาติ และครอบครัวเดี่ยวขนาดใหญ่ที่มีการอาศัยของเครือญาติ ปู่ ย่า น้า อา พ่อ แม่ ลูก อยู่รวมกัน ก็กำลังค่อยๆ หายไปจากสังคมไทย

ฯลฯ

.. เทรนด์ทั้งหมดที่นำเสนอนี้ อาจจะเป็นเพียงเสี้ยวหนึ่งของสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว และกำลังจะเกิดในอนาคต การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและวิถีครอบครัวแบบใหม่นั้น เราไม่อาจจะเรียกความเปลี่ยนแปลงนี้ว่าเป็น “ปัญหา” แต่ในทางกลับกันมันคือความ “ท้าทาย” ของพวกเราเหล่าหญิงและชายที่ควรเปิดใจยอมรับและเรียนรู้กับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง และร่วมกันจัดวางกฎเกณฑ์ด้วยการเคารพซึ่งกันและกัน.

อ้างอิงท้ายบท

Jessica Bennett and Jesse Ellison, Women Will Rule the World, Newsweek, July 06, 2010

Mark Penn, Kinney Zalesne, Microtrends: The Small Forces Behind Tomorrow's Big Changes, Twelve, September , 2007

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, วาระประเทศไทย STATE OF THE NATION: ผู้หญิง ขั้วอำนาจใหม่แห่งโลกธุรกิจ, 12 ตุลาคม 2553

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์, SCB Insight: โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ทำให้การบริโภคของไทยเปลี่ยนอย่างไร?, 21 เมษายน 2553

สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์ และคณะ, ผลกระทบจากวิกฤติการณ์ทางการเงินต่อสตรีในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ประเทศไทย, สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, สิงหาคม 2552

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, รายงานสถานการณ์สตรี ปี 2553, กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, มีนาคม 2553

เว็บไซต์

กรุงเทพธุรกิจ <http://www.bangkokbiznews.com>

มูลนิธิเพื่อนหญิง <http://www.friendsofwomen.or.th>

ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ <http://www.soc.cmu.ac.th/wsc/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ <http://www.nso.go.th>

ภาคผนวก

ดัชนีการพัฒนามิติชายหญิง

(Gender-relate Development Index Plus : GDI Plus)

ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เผยแพร่ ดัชนีการพัฒนามิติชายหญิง (Gender-relate Development Index Plus : GDI Plus) ของประเทศไทยขึ้นเป็นครั้งแรก โดยร่วมมือกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme : UNDP) เพื่อเป็นดัชนีที่ใช้ประเมินสถานภาพการพัฒนาคนให้เห็นความแตกต่างระหว่างหญิงและชาย และถือเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงช่องว่างของการพัฒนาประเทศในระดับภาคและระดับจังหวัดระหว่างหญิงและชาย สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันของโอกาสในการพัฒนาระหว่างหญิงและชาย

ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายของประเทศไทย นับได้ว่าเป็นดัชนีแรกที่เกิดขึ้นในประเทศอาเซียน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลและตัวชี้วัดในระดับประเทศและระดับจังหวัด 2) ตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาตามกรอบพันธกรณีระหว่างประเทศตามที่ประเทศไทยได้ทำความตกลงไว้ 3) ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรีซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านสตรีให้มีประสิทธิภาพและเป็นฐานข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีเอกภาพและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ด้านสตรีของประเทศไทยได้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี และมีความต่อเนื่อง และ 4) มีเครื่องมือในการกำหนดนโยบายให้กับรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวัดระดับความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายในการสร้างศักยภาพและความก้าวหน้าของสตรี ตลอดจนนำไปใช้ในการวางแผนและติดตามการประเมินผลการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายได้

ทั้งนี้ GDI Plus เป็นดัชนีที่สะท้อนภาพรวมของการพัฒนามิติหญิงชายเฉพาะกลุ่มคนที่อยู่ในขอบเขตการรวบรวมข้อมูลสถิติของหน่วยงานต่างๆ เท่านั้น แสดงถึงลำดับการพัฒนามิติ

หญิงชายของจังหวัดและภาคต่างๆ ของประเทศไทย ซึ่งไม่ครอบคลุมชนกลุ่มน้อยและแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนที่อยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ชายแดน โดย GDI Plus เป็นเพียงเครื่องชี้วัดในภาพรวมที่แสดงถึงวงจรในการดำเนินชีวิต การมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการพัฒนา ตลอดจนการได้รับประโยชน์อย่างเสมอภาคจากการร่วมกันพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของหญิงและชายเท่านั้น เนื่องจากในความเป็นจริงนั้น การพัฒนามิติหญิงชายประกอบด้วยมิติที่หลากหลาย และมีรายละเอียดที่ซับซ้อนเกินกว่าดัชนีใด ๆ จะสามารถนำเสนอได้อย่างครบถ้วน

GDI Plus ประกอบด้วยดัชนีย่อย 6 ด้าน 21 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านสุขภาพ (Equally distributed health Index) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - อัตราการตายของประชากร
 - อัตราการตายของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี
 - อัตราผู้เจ็บป่วยพิการจนทำงานไม่ได้
- 2) ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านการศึกษา (Equally distributed Education Index) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป
 - อัตราการเข้าเรียนนอกระบบมัธยมศึกษาตอนปลาย (รวมอาชีวศึกษา)
 - คะแนนเฉลี่ย (Ordinary National Education Test: O-NET) ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6
- 3) ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านการทำงาน (Equally distributed Employment Index) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน
 - อัตราการมีงานทำ

- อัตรากำลังแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน (มีประกันสังคม)
- 4) ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านรายได้ (Equally distributed Income Index) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่
- รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนหญิงและครัวเรือนชาย
 - ครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนหญิงชายที่มีหนี้
 - ครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนหญิงชายที่เป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน
- 5) ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านการมีส่วนร่วม (Equally distributed Participation Index) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
- อัตราผู้สมัครสมาชิกวุฒิสภา
 - อัตราผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 - สัดส่วนสมาชิกสหกรณ์
- 6) ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านบทบาทผู้นำ (Equally distributed Equivalent Percentage Leadership Index) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่
- สัดส่วนผู้ได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 - สัดส่วนผู้บริหารท้องถิ่น สัดส่วนกรรมการสหกรณ์
 - สัดส่วนกรรมการหอการค้าจังหวัด
 - สัดส่วนผู้นำองค์กรชุมชน

ผลลัพธ์การพัฒนามิติหญิงชายของประเทศไทย

การพัฒนาระหว่างหญิงชายของประเทศไทยในปี 2550 ได้สะท้อนความแตกต่างของการพัฒนาระหว่างหญิงและชายของประเทศไทย ทั้งในระดับจังหวัด ภาค และประเทศ โดยในภาพรวมของประเทศไทย พบว่าการพัฒนามิติหญิงชายของประเทศไทยมีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงชายอยู่ในระดับปานกลาง (0.518)

เมื่อพิจารณาการพัฒนามิติหญิงชายของประเทศไทยในรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านสุขภาพ การศึกษา การทำงาน รายได้ การมีส่วนร่วม และบทบาทผู้นำ ปรากฏว่า การพัฒนาด้านสุขภาพมีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงและชายน้อยที่สุด (0.705) รองลงมาเป็นด้าน รายได้ (0.643) บทบาทผู้นำ (0.626) การทำงาน (0.557) การศึกษา (0.455) และการมีส่วนร่วม (0.121) ตามลำดับ

การพัฒนามิติหญิงชายในด้านสุขภาพ พบว่า มีช่องว่างการพัฒนาระหว่างหญิงและชาย น้อยที่สุด เนื่องจากอัตราการตายของประชากร อัตราการตายของทารกอายุต่ำกว่า 5 ปี และอัตราผู้เจ็บป่วยพิการจนทำงานไม่ได้ มีค่าใกล้เคียงกันทั้งหญิงและชาย

การพัฒนามิติหญิงชายในด้านการศึกษา พบว่า มีช่องว่างการพัฒนาระหว่างหญิงและชาย ค่อนข้างสูง เนื่องจากการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป และคะแนนสอบเฉลี่ย O-NET ในระดับประเทศมีช่องว่างระดับปานกลาง ในขณะที่อัตราการเข้าเรียนรวมระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษา พบว่า หญิงมีอัตราการเข้าเรียนสูงกว่าชาย จึงทำให้ช่องว่างของการพัฒนาทางการศึกษาระหว่างหญิงชายอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

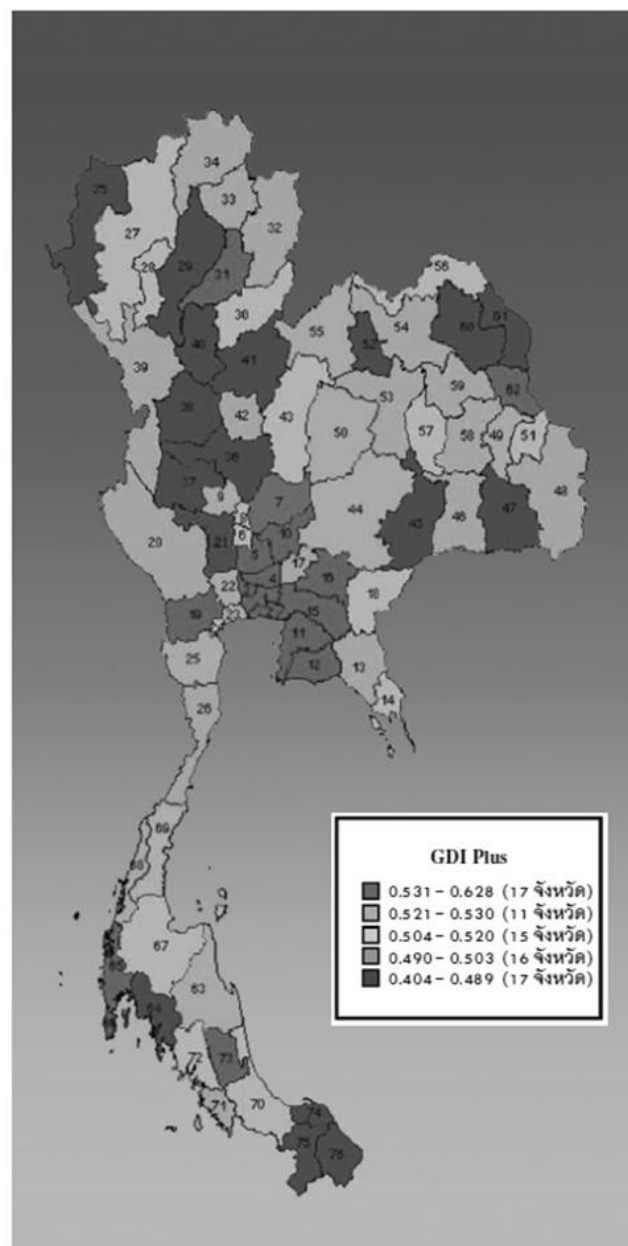
การพัฒนามิติหญิงชายในด้านการทำงาน พบว่า มีช่องว่างการพัฒนาระหว่างหญิงชายอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากช่องว่างของหญิงและชายในการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและการมีงานทำมีน้อย แต่มีช่องว่างในด้านแรงงานที่มีประกันสังคม โดยพบว่าชายมีส่วนร่วมใน กำลังแรงงานมากกว่าหญิง แต่ในระบบประกันสังคม ปรากฏว่า มีแรงงานหญิงอยู่ในระบบ ประกันสังคมมากกว่าแรงงานชาย จึงทำให้มีช่องว่างในด้านการประกันตนระหว่างหญิงและ ชายค่อนข้างมากในด้านการประกันตน

การพัฒนามิติหญิงชายในด้านรายได้ พบว่า มีช่องว่างการพัฒนาระหว่างหญิงและชายน้อย เนื่องจากรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนหญิงและชาย ครัวเรือนที่มีหัวหน้า ครัวเรือนหญิงชายที่มีหนี้ และครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนหญิงชายที่เป็นเจ้าของบ้านและ ที่ดิน มีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงและชายมาก แต่มีช่องว่างน้อยด้านสัดส่วนคน จนของหญิงและชาย

การพัฒนามิติหญิงชายในด้านการมีส่วนร่วม พบว่า มีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงชายมากที่สุด เนื่องจากสัดส่วนผู้สมัครสมาชิกวุฒิสภา สัดส่วนผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และอัตราสมาชิกสหกรณ์ ปรากฏว่า หญิงมีสัดส่วนน้อยกว่าชายมาก

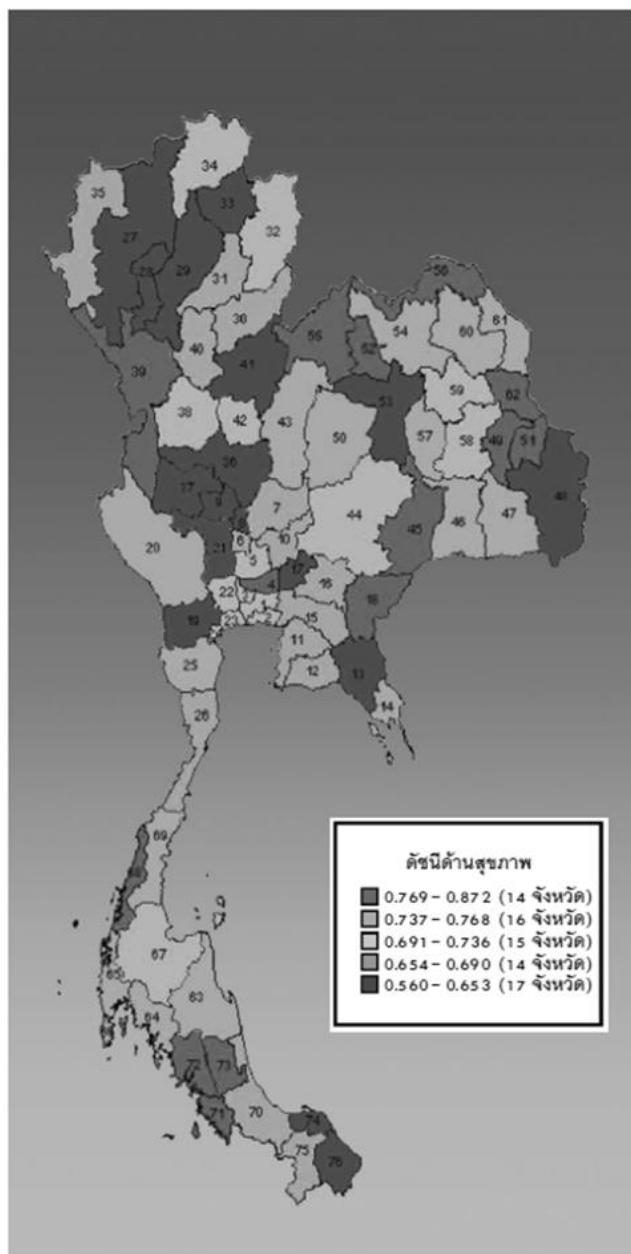
การพัฒนามิติหญิงชายในด้านบทบาทผู้นำ พบว่า มีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงและชายอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากไม่มีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงและชายของผู้นำองค์กรชุมชน อีกทั้งมีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงและชายน้อยด้านสัดส่วนกรรมการหอการค้าจังหวัด แต่ในด้านสัดส่วนผู้บริหารระดับท้องถิ่น และผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างหญิงและชายค่อนข้างมาก

แผนภูมิที่ 1 ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายของประเทศไทย (GDI Plus)



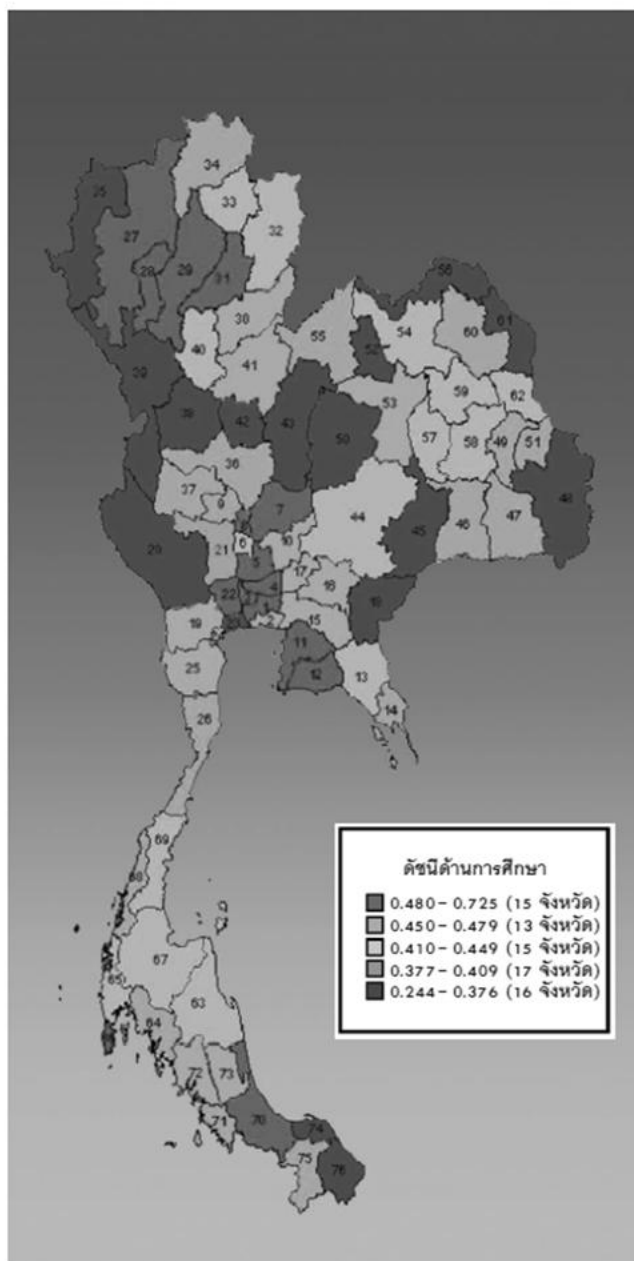
ลำดับ	ชื่อจังหวัด	ค่า GDI Plus	ลำดับ	ชื่อจังหวัด	ค่า GDI Plus
1	กรุงเทพมหานคร	0.628	1	กรุงเทพมหานคร	0.628
2	ปทุมธานี	0.581	4	สมุทรปราการ	0.579
3	สมุทรปราการ	0.579	5	พระนครศรีอยุธยา	0.571
4	พระนครศรีอยุธยา	0.571	6	ชลบุรี	0.570
5	ชลบุรี	0.570	7	พิจิตร	0.569
6	พิจิตร	0.569	8	ภูเก็ต	0.554
7	ภูเก็ต	0.554	9	ฉะเชิงเทรา	0.553
8	ฉะเชิงเทรา	0.553	10	บุรีรัมย์	0.551
9	บุรีรัมย์	0.551	11	ระยอง	0.488
10	ระยอง	0.488	12	เพชร	0.566
11	เพชร	0.566	13	สระบุรี	0.566
12	สระบุรี	0.566	14	นนทบุรี	0.561
13	นนทบุรี	0.561	15	พิจิตร	0.529
14	พิจิตร	0.529	16	ปราจีนบุรี	0.525
15	ปราจีนบุรี	0.525	17	ราชบุรี	0.531
16	ราชบุรี	0.531	18	สกลบุรี	0.531
17	สกลบุรี	0.531	19	นครปฐม	0.530
18	นครปฐม	0.530	20	นครศรีธรรมราช	0.530
19	นครศรีธรรมราช	0.530	21	ฉะเชิงเทรา	0.529
20	ฉะเชิงเทรา	0.529	22	สมุทรสาคร	0.528
21	สมุทรสาคร	0.528	23	ระยอง	0.528
22	ระยอง	0.528	24	นครราชสีมา	0.526
23	นครราชสีมา	0.526	25	เพชรบุรี	0.522
24	เพชรบุรี	0.522	26	ชัยภูมิ	0.522
25	ชัยภูมิ	0.522	27	ศรีสะเกษ	0.522
26	ศรีสะเกษ	0.522	28	เลย	0.521
27	เลย	0.521	29	อุบลราชธานี	0.521
28	อุบลราชธานี	0.521	30	สิงห์บุรี	0.517
29	สิงห์บุรี	0.517	31	นครราชสีมา	0.517
30	นครราชสีมา	0.517	32	สงขลา	0.517
31	สงขลา	0.517	33	สุราษฎร์ธานี	0.514
32	สุราษฎร์ธานี	0.514	34	ตราด	0.514
33	ตราด	0.514	35	ชลบุรี	0.515
34	ชลบุรี	0.515	36	สมุทรสาคร	0.515
35	สมุทรสาคร	0.515	37	ศรีสะเกษ	0.511
36	ศรีสะเกษ	0.511	38	สระแก้ว	0.510
37	สระแก้ว	0.510	39	เชียงใหม่	0.510
38	เชียงใหม่	0.510	40	กาญจนบุรี	0.509
39	กาญจนบุรี	0.509	41	กาฬสินธุ์	0.507
40	กาฬสินธุ์	0.507	42	ตราด	0.506
41	ตราด	0.506	43	เพชรบูรณ์	0.506
42	เพชรบูรณ์	0.506	44	พม่อ	0.503
43	พม่อ	0.503	45	เชียงใหม่	0.503
44	เชียงใหม่	0.503	46	น่าน	0.502
45	น่าน	0.502	47	สุรินทร์	0.501
46	สุรินทร์	0.501	48	จันทบุรี	0.499
47	จันทบุรี	0.499	49	กาฬสินธุ์	0.499
48	กาฬสินธุ์	0.499	50	ประจวบคีรีขันธ์	0.496
49	ประจวบคีรีขันธ์	0.496	51	ร้อยเอ็ด	0.495
50	ร้อยเอ็ด	0.495	52	กาญจนบุรี	0.493
51	กาญจนบุรี	0.493	53	สกล	0.492
52	สกล	0.492	54	พิจิตร	0.492
53	พิจิตร	0.492	55	นครราชสีมา	0.492
54	นครราชสีมา	0.492	56	อุบลราชธานี	0.491
55	อุบลราชธานี	0.491	57	ตาก	0.491
56	ตาก	0.491	58	อุบลราชธานี	0.491
57	อุบลราชธานี	0.491	59	ขอนแก่น	0.490
58	ขอนแก่น	0.490	60	ศรีสะเกษ	0.489
59	ศรีสะเกษ	0.489	61	พิจิตร	0.488
60	พิจิตร	0.488	62	ลำปาง	0.486
61	พิจิตร	0.488	63	กระบี่	0.485
62	ลำปาง	0.486	64	นครราชสีมา	0.485
63	กระบี่	0.485	65	นครราชสีมา	0.485
64	นครราชสีมา	0.485	66	นครราชสีมา	0.485
65	นครราชสีมา	0.485	67	บุรีรัมย์	0.477
66	นครราชสีมา	0.485	68	กำแพงเพชร	0.476
67	บุรีรัมย์	0.477	69	สกลนคร	0.476
68	กำแพงเพชร	0.476	70	สุพรรณบุรี	0.475
69	สกลนคร	0.476	71	สุโขทัย	0.464
70	สุพรรณบุรี	0.475	72	นครพนม	0.455
71	สุโขทัย	0.464	73	ระยอง	0.455
72	นครพนม	0.455	74	น่าน	0.451
73	ระยอง	0.455	75	น่าน	0.416
74	น่าน	0.451	76	แม่ฮ่องสอน	0.406
75	น่าน	0.416			
76	แม่ฮ่องสอน	0.406			

แผนภูมิที่ 2 ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านสุขภาพ



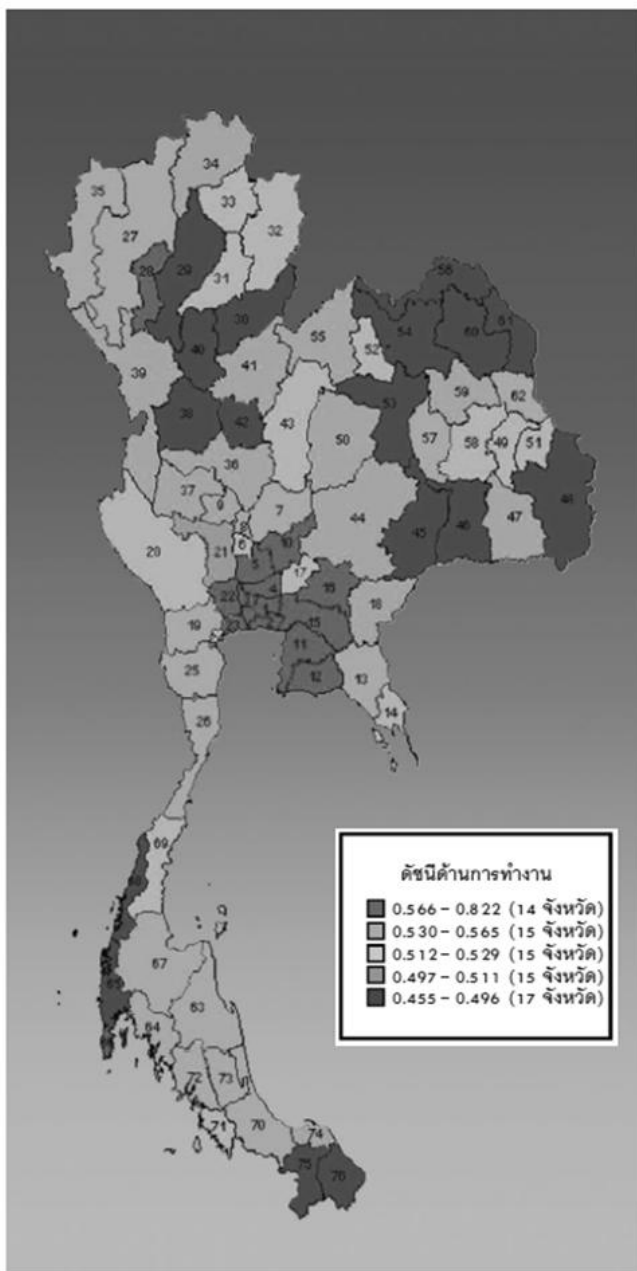
ลำดับ	จังหวัด	ดัชนี สุขภาพ	จังหวัด	ดัชนี
1	กรุงเทพมหานคร	0.871	42	
2	เชียงใหม่	0.841	51	
3	ระนอง	0.832	48	
4	พิจิตร	0.822	73	
5	เลย	0.816	55	
6	บุรีรัมย์	0.812	85	
7	สุโขทัย	0.806	71	
8	ตาก	0.798	39	
9	หนองบัวลำภู	0.786	52	
10	หนองคาย	0.784	56	
11	ไดเออร์	0.779	49	
12	ศรีสะเกษ	0.778	72	
13	ปทุมธานี	0.770	4	
14	สระแก้ว	0.770	18	
15	ศรีสะเกษ	0.768	47	
16	สุราษฎร์ธานี	0.762	54	
17	กระบี่	0.762	64	
18	จันทบุรี	0.759	50	
19	กาญจนบุรี	0.758	20	
20	นครพนม	0.757	61	
21	อุบลราชธานี	0.755	49	
22	สกลนคร	0.753	60	
23	สุราษฎร์ธานี	0.751	14	
24	เพชรบูรณ์	0.751	43	
25	พิจิตร	0.749	45	
26	สุรินทร์	0.747	66	
27	บุรีรัมย์	0.745	44	
28	มหาสารคาม	0.741	57	
29	นครศรีธรรมราช	0.737	63	
30	เพชรบุรี	0.737	25	
31	กำแพงเพชร	0.736	58	
32	สุราษฎร์ธานี	0.735	2	
33	นครราชสีมา	0.720	64	
34	พิจิตร	0.718	82	
35	น่าน	0.712	32	
36	กาฬสินธุ์	0.708	59	
37	น่านบุรี	0.706	3	
38	ศรีสะเกษ	0.703	34	
39	กรุงเทพมหานคร	0.702	1	
40	พระนครศรีอยุธยา	0.701	5	
41	นครปฐม	0.698	22	
42	สุราษฎร์ธานี	0.695	24	
43	สุราษฎร์ธานี	0.693	67	
44	ราชบุรี	0.691	58	
45	สุราษฎร์ธานี	0.691	23	
46	ชลบุรี	0.682	11	
47	ประจวบคีรีขันธ์	0.681	26	
48	ปราจีนบุรี	0.681	16	
49	แม่ฮ่องสอน	0.681	35	
50	สุราษฎร์ธานี	0.678	70	
51	สุราษฎร์ธานี	0.675	40	
52	ฉะเชิงเทรา	0.675	15	
53	สุราษฎร์ธานี	0.675	10	
54	ระนอง	0.670	12	
55	สุราษฎร์ธานี	0.670	7	
56	อ่างทอง	0.668	4	
57	แพร่	0.668	31	
58	ตราด	0.666	75	
59	ชลบุรี	0.664	30	
60	สุราษฎร์ธานี	0.649	48	
61	ราชบุรี	0.647	19	
62	สุราษฎร์ธานี	0.647	37	
63	จันทบุรี	0.646	9	
64	สุราษฎร์ธานี	0.646	21	
65	พิจิตร	0.630	33	
66	นครสวรรค์	0.626	36	
67	ปัตตานี	0.622	74	
68	จันทบุรี	0.611	13	
69	นครนายก	0.610	17	
70	น่านบุรี	0.609	76	
71	อ่างทอง	0.607	29	
72	สิงห์บุรี	0.606	8	
73	พิจิตร	0.600	41	
74	ศรีสะเกษ	0.593	27	
75	ลำพูน	0.582	28	
76	ขอนแก่น	0.560	53	

แผนภูมิที่ 3 ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านการศึกษา



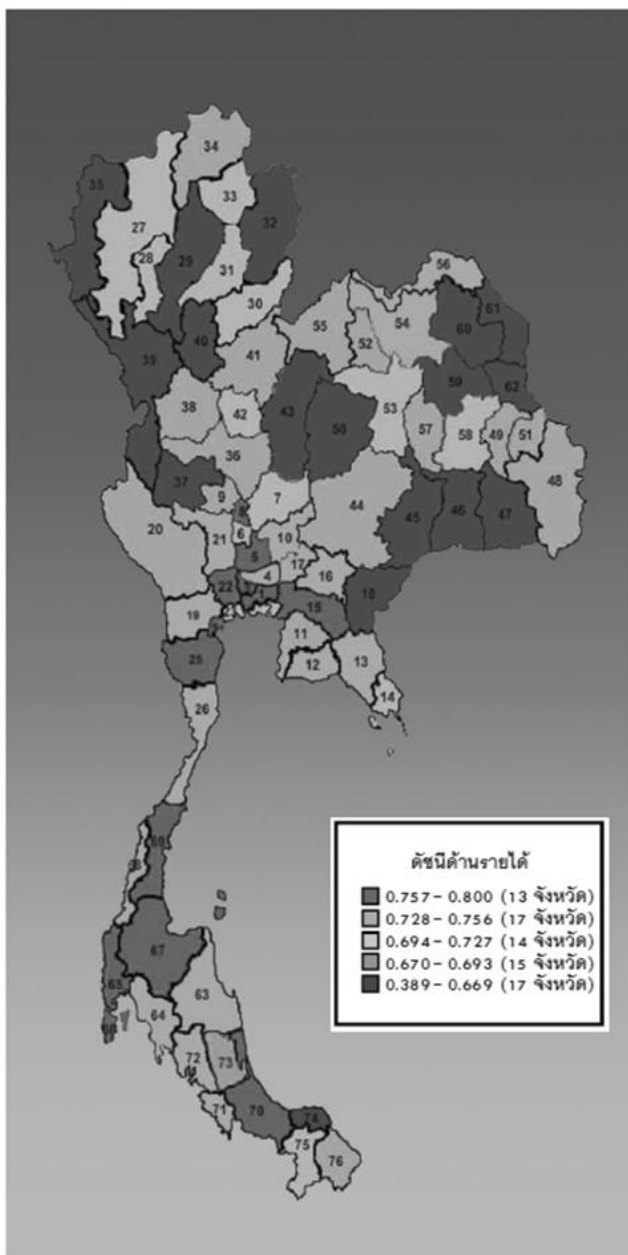
อันดับ	จังหวัด	ค่าเฉลี่ย ดัชนี	อันดับ
1	กรุงเทพมหานคร	0.726	1
2	ชลบุรี	0.697	11
3	ภูเก็ต	0.640	44
4	สิงห์บุรี	0.536	8
5	น่านบุรี	0.534	3
6	สรีรา	0.505	70
7	แพร่	0.497	31
8	ปทุมธานี	0.496	4
9	นครปฐม	0.494	22
10	ลพบุรี	0.495	7
11	ระยอง	0.495	12
12	ลำปาง	0.492	29
13	เชียงใหม่	0.488	27
14	พระนครศรีอยุธยา	0.481	5
15	ลำพูน	0.480	28
16	พิจิตร	0.476	73
17	ระยอง	0.475	15
18	อุดรธานี	0.475	30
19	สงขลา	0.473	10
20	ขอนแก่น	0.472	53
21	นครนายก	0.469	17
22	ศรีง	0.465	72
23	พิษณุโลก	0.462	81
24	ปราจีนบุรี	0.460	14
25	เพชรบุรี	0.457	25
26	สมุทรสาคร	0.457	24
27	สมุทรปราการ	0.454	2
28	ราชบุรี	0.450	19
29	นครศรีธรรมราช	0.447	43
30	พม่าร	0.442	33
31	ยาลอง	0.440	4
32	ชุมพร	0.435	49
33	จันทบุรี	0.432	13
34	สุราษฎร์ธานี	0.430	47
35	กาฬสินธุ์	0.428	59
36	อุบลราชคร	0.425	42
37	พังงา	0.424	45
38	นครราชสีมา	0.424	44
39	มหาสารคาม	0.423	57
40	อุตรธานี	0.422	54
41	สุโขทัย	0.419	40
42	น่าน	0.419	32
43	ร้อยเอ็ด	0.410	58
44	ชัยนาท	0.409	34
45	สขุ	0.408	71
46	สุราษฎร์ธานี	0.406	37
47	ตราด	0.403	14
48	สกลนคร	0.401	40
49	จันทบุรี	0.399	9
50	ศรีสะเกษ	0.397	47
51	ตรา	0.397	75
52	อำนาจเจริญ	0.396	51
53	สขุ	0.395	49
54	ระนอง	0.392	48
55	ประจวบคีรีขันธ์	0.390	24
56	นครสวรรค์	0.389	36
57	สุรินทร์	0.387	44
58	กระบี่	0.387	44
59	สุพรรณบุรี	0.383	21
60	เลย	0.377	55
61	สมุทรธานี	0.372	48
62	บึงกาฬ	0.370	74
63	ชัยภูมิ	0.369	50
64	นครพนม	0.364	41
65	หนองคาย	0.364	54
66	สมุทรสาคร	0.365	23
67	พิจิตร	0.361	82
68	หนองบัวลำภู	0.361	52
69	กาญจนบุรี	0.361	20
70	บุรีรัมย์	0.359	45
71	เพชรบูรณ์	0.357	43
72	ตรา	0.354	39
73	สระแก้ว	0.342	18
74	กำแพงเพชร	0.338	38
75	นราธิวาส	0.382	74
76	แม่ฮ่องสอน	0.244	35

แผนภูมิที่ 4 ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านการทำงาน



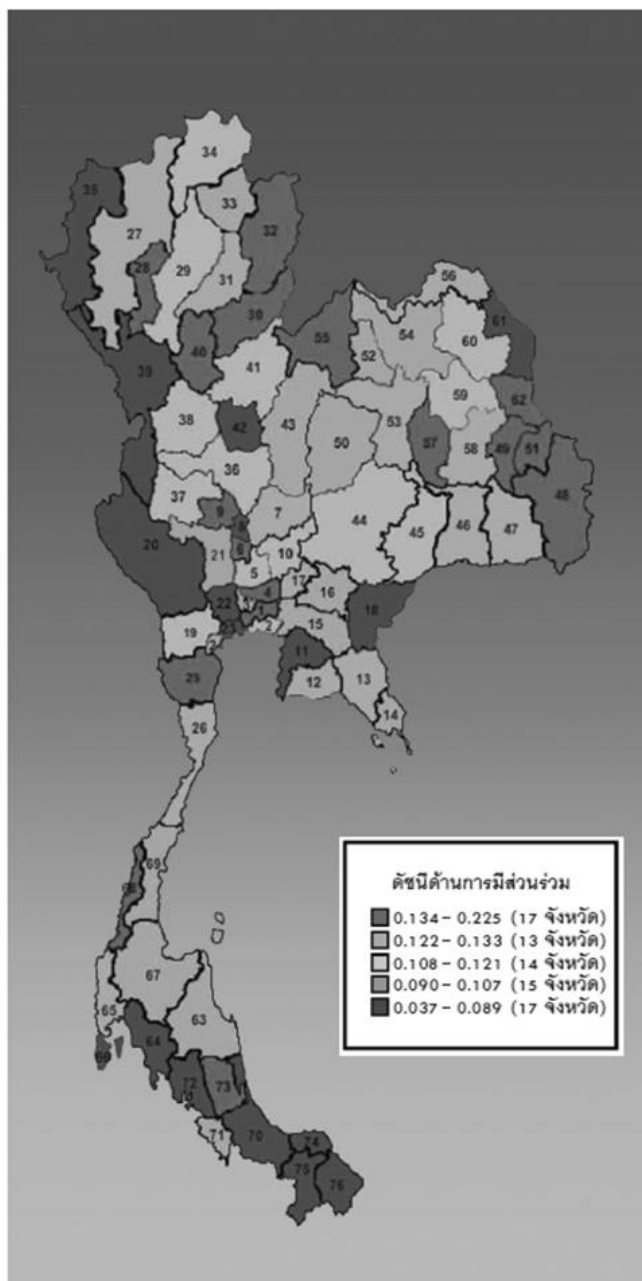
ลำดับ	จังหวัด	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
		ค่าเฉลี่ย	จังหวัด
1	สุราษฎร์ธานี	0.822	23
2	ปทุมธานี	0.771	4
3	สุพรรณบุรี	0.749	9
4	ระยอง	0.738	12
5	ชลบุรี	0.725	11
6	พระนครศรีอยุธยา	0.720	5
7	กรุงเทพมหานคร	0.688	1
8	ภูเก็ต	0.685	44
9	ปราจีนบุรี	0.681	14
10	ลำพูน	0.676	28
11	ฉะเชิงเทรา	0.602	15
12	นครปฐม	0.601	22
13	สระบุรี	0.582	10
14	นครราชสีมา	0.566	3
15	กระบี่	0.559	44
16	เชียงใหม่	0.556	27
17	ฉะเชิงเทรา	0.552	72
18	สงขลา	0.548	70
19	พังงา	0.547	73
20	แม่ฮ่องสอน	0.546	35
21	สุราษฎร์ธานี	0.546	47
22	ประจวบคีรีขันธ์	0.545	26
23	น่าน	0.545	42
24	ปราจีนบุรี	0.538	19
25	มหาสารคาม	0.536	57
26	สกลบุรี	0.535	7
27	เพชรบุรี	0.535	25
28	นครศรีธรรมราช	0.531	63
29	จันทบุรี	0.530	13
30	กาญจนบุรี	0.528	20
31	ตรัง	0.526	69
32	สมุทรสงคราม	0.523	24
33	อำนาจเจริญ	0.522	51
34	น่าน	0.522	32
35	อุดร	0.522	71
36	มหาสารคาม	0.521	14
37	แพร่	0.521	31
38	กำแพงเพชร	0.519	4
39	หนองบัวลำภู	0.518	52
40	พิจิตร	0.515	33
41	เพชรบูรณ์	0.514	63
42	ชลบุรี	0.512	49
43	ร้อยเอ็ด	0.512	58
44	นครนายก	0.512	17
45	สุพรรณบุรี	0.511	21
46	ศรีสะเกษ	0.511	67
47	เลย	0.511	55
48	นครสวรรค์	0.510	36
49	จันทบุรี	0.509	50
50	สิงห์บุรี	0.508	8
51	ปทุมธานี	0.506	74
52	ตาก	0.506	29
53	จันทบุรี	0.503	9
54	เชียงใหม่	0.501	34
55	นครราชสีมา	0.500	64
56	พิจิตร	0.500	41
57	สระแก้ว	0.499	18
58	บุรีรัมย์	0.498	37
59	กาฬสินธุ์	0.497	59
60	ลำปาง	0.496	29
61	ระยอง	0.494	48
62	ขอนแก่น	0.494	53
63	พิจิตร	0.494	45
64	สุโขทัย	0.492	80
65	บุรีรัมย์	0.488	65
66	ฉะเชิงเทรา	0.488	75
67	กำแพงเพชร	0.487	38
68	อุตรดิตถ์	0.485	68
69	อุดรธานี	0.485	54
70	หนองคาย	0.484	54
71	พิจิตร	0.480	62
72	น่าน	0.476	74
73	นครพนม	0.467	61
74	อุบลราชธานี	0.464	66
75	สกลนคร	0.464	40
76	อุบลราชธานี	0.455	30

แผนภูมิที่ 5 ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านรายได้



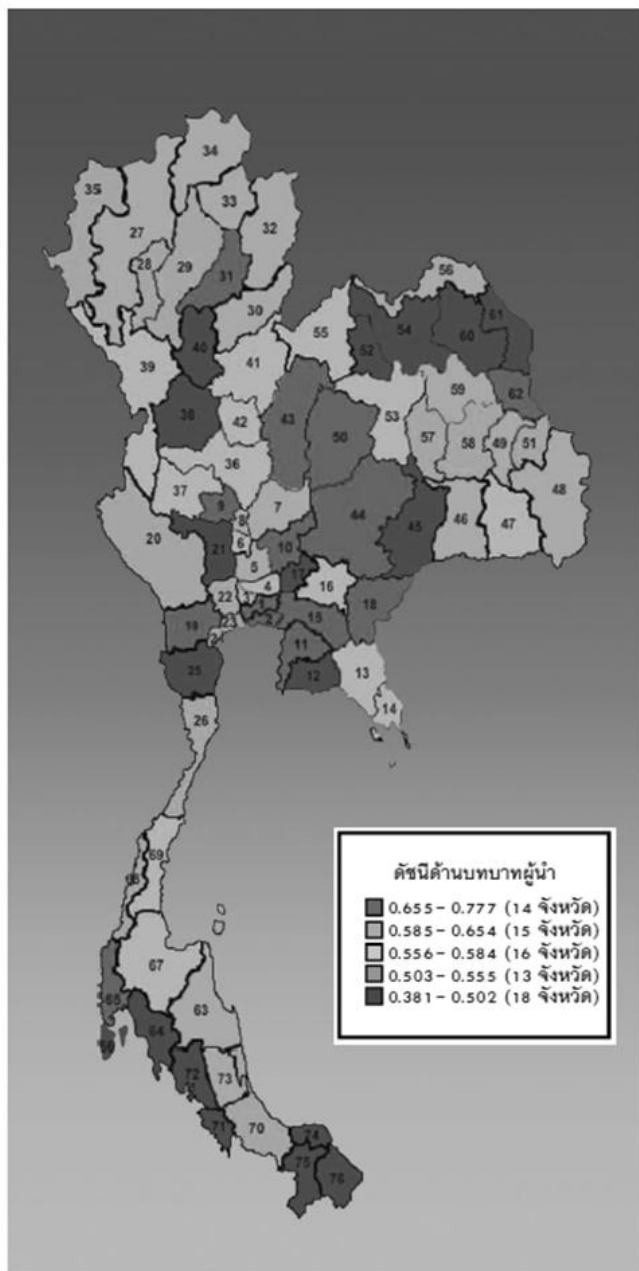
ลำดับ	จังหวัด	ค่าดัชนี รายได้	จังหวัด
1	กรุงเทพมหานคร	0.799	1
2	พิจิตร	0.780	45
3	นครบุรี	0.779	3
4	พระนครศรีอยุธยา	0.778	5
5	นครปฐม	0.774	22
6	สิงห์บุรี	0.772	8
7	สมุทรสงคราม	0.771	24
8	สุราษฎร์ธานี	0.768	47
9	ภูเก็ต	0.761	44
10	ฉะเชิงเทรา	0.760	15
11	เพชรบุรี	0.759	25
12	ตราด	0.758	70
13	ชุมพร	0.757	49
14	พังงา	0.756	73
15	ปราจีนบุรี	0.756	16
16	ระยอง	0.753	12
17	ฉะ	0.746	72
18	ระนอง	0.745	48
19	สระบุรี	0.744	10
20	สุพรรณบุรี	0.742	54
21	สตูล	0.739	71
22	ราชบุรี	0.739	19
23	ปทุมธานี	0.737	4
24	นครนายก	0.736	17
25	หนองคาย	0.733	56
26	สุพรรณบุรี	0.731	21
27	ปทุมธานี	0.730	26
28	จันทบุรี	0.729	13
29	กระบี่	0.728	44
30	นครศรีธรรมราช	0.728	43
31	ตราด	0.727	75
32	พิจิตร	0.727	42
33	อ่างทอง	0.725	4
34	ลำพูน	0.723	28
35	พมหาร	0.712	33
36	สมุทร	0.709	7
37	ตราด	0.706	14
38	สมุทรปราการ	0.706	2
39	วิเศษ	0.703	58
40	ขอนแก่น	0.701	53
41	เชียงใหม่	0.700	27
42	สุราษฎร์ธานี	0.700	30
43	สมุทรสาคร	0.699	23
44	แพร่	0.697	31
45	ชลบุรี	0.693	11
46	จันทบุรี	0.691	9
47	หนองบัวลำภู	0.691	52
48	กำแพงเพชร	0.691	38
49	ศรีสะเกษ	0.689	49
50	นราธิวาส	0.685	74
51	พิษณุโลก	0.680	41
52	มหาสารคาม	0.679	57
53	นครราชสีมา	0.678	44
54	เลย	0.675	55
55	กาญจนบุรี	0.674	20
56	นครสวรรค์	0.674	34
57	อำนาจเจริญ	0.673	51
58	สุราษฎร์ธานี	0.670	48
59	สุโขทัย	0.670	34
60	ลำปาง	0.669	29
61	สกลนคร	0.660	40
62	สุโขทัย	0.656	37
63	เพชรบูรณ์	0.655	43
64	นครพนม	0.650	41
65	มหาสารคาม	0.646	42
66	กาฬสินธุ์	0.646	59
67	สุโขทัย	0.641	40
68	ตาก	0.637	39
69	จันทบุรี	0.633	50
70	นันทบุรี	0.629	74
71	สระแก้ว	0.627	18
72	สุรินทร์	0.620	44
73	บุรีรัมย์	0.601	45
74	น่าน	0.577	32
75	ศรีสะเกษ	0.573	47
76	แม่ฮ่องสอน	0.390	35

แผนภูมิที่ 6 ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านการมีส่วนร่วม



ลำดับ	จังหวัด	ค่าดัชนี	อันดับ
1	เพชรบุรี	0.228	25
2	สุโขทัย	0.193	30
3	จันทบุรี	0.180	9
4	อุบลราชธานี	0.179	48
5	เลย	0.174	55
6	พิจิตร	0.168	73
7	กรุงเทพมหานคร	0.168	1
8	มหาสารคาม	0.165	57
9	ระนอง	0.152	68
10	น่าน	0.152	32
11	สุราษฎร์ธานี	0.151	60
12	ปทุมธานี	0.149	8
13	อ่างทอง	0.140	6
14	มหาสารคาม	0.140	62
15	อำนาจเจริญ	0.139	58
16	อำนาจเจริญ	0.136	51
17	ชัยภูมิ	0.134	49
18	ระยอง	0.133	12
19	อุทัยธานี	0.132	66
20	พิจิตร	0.131	63
21	นครนายก	0.129	17
22	หนองคาย	0.129	54
23	จันทบุรี	0.127	13
24	ประจวบคีรีขันธ์	0.127	26
25	สพบุรี	0.126	7
26	แพร่	0.126	31
27	พังงา	0.126	65
28	เชียงใหม่	0.126	27
29	เวียงจันทน์	0.123	58
30	ศรีสะเกษ	0.122	67
31	สระบุรี	0.121	10
32	พิจิตร	0.120	3
33	กำแพงเพชร	0.119	38
34	กาฬสินธุ์	0.117	59
35	ราชบุรี	0.117	19
36	สิงห์บุรี	0.117	34
37	สุโขทัย	0.116	37
38	นครราชสีมา	0.116	36
39	สมุทรปราการ	0.116	2
40	นครราชสีมา	0.116	64
41	พิษณุโลก	0.115	81
42	อำนาจ	0.111	29
43	บุรีรัมย์	0.109	65
44	ตาก	0.108	60
45	หนองบัวลำภู	0.107	52
46	สมุทรสงคราม	0.105	24
47	ฉะเชิงเทรา	0.104	15
48	นครศรีธรรมราช	0.101	63
49	สุราษฎร์ธานี	0.100	47
50	อุบลราชธานี	0.098	54
51	พะเยา	0.098	33
52	อุดร	0.096	71
53	ชัยภูมิ	0.096	50
54	กาฬ	0.095	14
55	นนทบุรี	0.093	3
56	เพชรบูรณ์	0.093	63
57	สุพรรณบุรี	0.091	21
58	ปราจีนบุรี	0.090	16
59	ชลบุรี	0.090	49
60	พิจิตร	0.088	62
61	ภูเก็ต	0.088	64
62	กาญจนบุรี	0.086	20
63	ปัตตานี	0.086	74
64	สมุทรสาคร	0.083	23
65	นครพนม	0.082	61
66	สิงห์บุรี	0.081	8
67	นครปฐม	0.081	22
68	สกล	0.078	70
69	ศรี	0.073	72
70	กระบี่	0.071	64
71	ตาก	0.070	39
72	สระแก้ว	0.069	18
73	ชลบุรี	0.066	11
74	ตรา	0.061	75
75	แม่ฮ่องสอน	0.058	35
76	น่าน	0.038	76

แผนภูมิที่ 7 ดัชนีการพัฒนามิติหญิงชายด้านบทบาทผู้นำ



ลำดับ	จังหวัด	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
1	แพร่	0.777	31
2	จันทบุรี	0.747	50
3	จันทบุรี	0.737	9
4	สระแก้ว	0.733	18
5	นครราชสีมา	0.718	44
6	น่าน	0.712	40
7	ฉะเชิงเทรา	0.708	15
8	ราชบุรี	0.696	19
9	สมุทรปราการ	0.684	2
10	กรุงเทพมหานคร	0.676	1
11	สระบุรี	0.669	10
12	พังงา	0.666	45
13	ชลบุรี	0.659	11
14	เพชรบูรณ์	0.655	43
15	สุรินทร์	0.654	66
16	ฉะบุรี	0.649	7
17	นครศรีธรรมราช	0.636	43
18	พิจิตร	0.633	73
19	น่าน	0.632	22
20	พระนครศรีอยุธยา	0.628	5
21	พิจิตร	0.623	33
22	เชียงใหม่	0.618	34
23	สุโขทัย	0.615	30
24	ปทุมธานี	0.610	49
25	หนองคาย	0.606	56
26	กาฬสินธุ์	0.601	59
27	สิงห์บุรี	0.601	8
28	ศรีสะเกษ	0.599	27
29	อุบลราชธานี	0.591	48
30	ปราจีนบุรี	0.586	16
31	ขอนแก่น	0.583	53
32	ตาก	0.581	39
33	พิจิตร	0.575	42
34	พิจิตร	0.575	61
35	อุบลราชธานี	0.573	49
36	เลย	0.573	55
37	สุโขทัย	0.573	37
38	นนทบุรี	0.569	3
39	จันทบุรี	0.567	13
40	นครราชสีมา	0.563	26
41	ศรีสะเกษ	0.563	47
42	ตาก	0.562	17
43	ปทุมธานี	0.561	4
44	อุบลราชธานี	0.560	47
45	ราชบุรี	0.556	4
46	ระนอง	0.551	48
47	กาญจนบุรี	0.549	20
48	ลำปาง	0.546	29
49	สมุทรสงคราม	0.537	24
50	ตราด	0.533	70
51	วิเศษชัยชาญ	0.531	58
52	นครปฐม	0.529	22
53	ปราจีนบุรี	0.522	57
54	สมุทรสาคร	0.511	23
55	แม่ฮ่องสอน	0.506	25
56	ลำพูน	0.506	28
57	กำแพงเพชร	0.506	51
58	ประจวบคีรีขันธ์	0.503	26
59	บุรีรัมย์	0.493	45
60	นครนายก	0.493	17
61	ปทุมธานี	0.492	74
62	กำแพงเพชร	0.486	58
63	ศรี	0.482	72
64	สุพรรณบุรี	0.480	21
65	ระยอง	0.478	12
66	ภูเก็ต	0.466	44
67	สกลนคร	0.460	40
68	หนองบัวลำภู	0.436	52
69	อุบลราชธานี	0.435	54
70	เพชรบุรี	0.420	25
71	อุทัยธานี	0.416	60
72	นครพนม	0.411	61
73	น่าน	0.406	76
74	กระบี่	0.404	44
75	ยะลา	0.402	75
76	สตูล	0.382	71

“ ความเท่าเทียมทางสังคมไม่ใช่สิ่งที่
มอบลงมาจากเบื้องบนฉันใด ความเท่า
เทียมระหว่างเพศก็ไม่ใช่สิ่งที่ผู้ชายมอบให้
ผู้หญิงฉันนั้น ความเท่าเทียมคือสิ่งที่เรา
ต้องต่อสู้เพื่อให้ได้มันมา และผู้หญิงมัก
เป็นกลุ่มคนที่ต่อสู้ในวิถีทางที่ถึงรากถึง
โคนที่สุด ”

ภัทวดี วีระภาสพงษ์

นักแปล-นักเขียน อิศระ

จัดพิมพ์โดย ศูนย์วัฒนธรรมแรงงาน (Labour Culture Center) ภายใต้โครงการรณรงค์เพื่อ
แรงงานไทย (Thai Labour Campaign) www.thailabour.org ราคาจำหน่าย 100 บาท.

ISBN 978-616-90811-0-4

