



International
Labour
Organization

ข่าวเผยแพร่

วันพฤหัสบดีที่ 10 พฤษภาคม 2550

ROAP/07/17

กรุณางดเผยแพร่ก่อนเวลา 19.00 น. ของวันพฤหัสบดีที่ 10 พฤษภาคม 2550

รายงานใหม่ของไอแอลโอเกี่ยวกับความเสมอภาคในที่ทำงานปี 2550 แม้ว่าจะก้าวหน้าขึ้น แต่การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานยังคงเป็นปัญหาและมีการเลือกปฏิบัติแบบใหม่เกิดขึ้น

กรุงเทพฯ (ข่าวไอแอลโอ) – แม้การต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานจะก้าวหน้าขึ้นมาก ทว่าความไม่เท่าเทียมกันในรายได้และโอกาส ยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้แนวโน้มการก้าวหน้าตามรายงานฉบับใหม่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ซึ่งเปิดตัววันนี้

รายงาน “ความเสมอภาคในการทำงาน การเผชิญหน้ากับความท้าทาย” นำภาพโดยรวมของสถานการณ์โลกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน โดยเสนอทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดในการต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ ทั้งในแบบที่เคยชิน เช่น เพศ เชื้อชาติ และศาสนา และแบบใหม่อันเนื่องมาจากอายุ รสนิยมทางเพศ เอชไอวี/เอดส์ และความพิการ

รายงานพบว่า มีประเทศ 19 ใน 30 ประเทศในเอเชียแปซิฟิกที่เป็นสมาชิกของไอแอลโอ ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก 2 ฉบับของไอแอลโอ อันเนื่องมาจากการเลือกปฏิบัติ (ซึ่งมีผลให้ต้องออกกฎหมายและนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ) ถึงแม้ว่า 9 ใน 10 ของประเทศสมาชิกไอแอลโอ 180 ประเทศได้ให้สัตยาบันแล้ว

ทั่วโลก อัตราส่วนกำลังแรงงานหญิงมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 56.6 ในปัจจุบัน ทว่าในเอเชียแปซิฟิก จะมีอัตราส่วนแตกต่างกันในเอเชียใต้ อัตราส่วนกำลังแรงงานหญิงมีเพียงร้อยละ 43.5 (ในตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือจะต่ำกว่านี้) ในเอเชียตะวันออกและแปซิฟิกมีอัตราส่วนร้อยละ 61.2

ในบางประเทศช่องว่างระหว่างเพศเป็นปัญหาที่นำวิกฤต ในอินเดียมีหญิงเพียงร้อยละ 26 ที่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน เมื่อเทียบกับชายร้อยละ 84.1 – ซึ่งเป็นช่องว่างถึง 58 จุด ในประเทศบรูไน อินโดนีเซีย และมาเลเซีย ช่องว่างระหว่างกำลังแรงงานชายหญิงต่างกัน 30 จุด เป็นที่น่าวิตกว่าการประเมินการสำหรับปี พ.ศ. 2558 และ 2568 แสดงว่าความแตกต่างนี้จะลดน้อยลงไม่มาก ทั้งในอินโดนีเซีย และบรูไน ช่องว่างระหว่างเพศจะสูงขึ้นมากกว่า 30 ในปี 2563

ทั่วโลก หญิงมีโอกาสที่จะไม่มีงานทำมากกว่าชาย และหากทำงานมักทำงานอยู่นอกระบบ (ซึ่งหมายถึงการไม่ได้สิทธิประโยชน์และรายได้ประจำเช่นงานในระบบ) อัตราการว่างงานของหญิงทั่วโลกในปี 2547 มีจำนวนร้อยละ 9.3 และชายร้อยละ 8.2 ในเอเชียใต้ อัตราการว่างงานของหญิงมีร้อยละ 8.1 (และชายร้อยละ 4.1) และเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก มีอัตราเท่ากันคือร้อยละ 5

ในระดับชาติ อัตราการว่างงานของหญิงและชายก็แตกต่างกันในปี 2549 อินโดนีเซีย มีอัตราการว่างงานของหญิงร้อยละ 13.3 เมื่อเทียบกับชายร้อยละ 8.6 ในปี 2547 มาเลเซียมีอัตราหญิงว่างงานร้อยละ 3.8 (ชายร้อยละ 3.4) อินเดียมีหญิงว่างงานร้อยละ 5.3 (ชายร้อยละ 4.9) เป็นที่น่ายินดีที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานหญิงและชายเท่ากันคือร้อยละ 1.7 และบางประเทศมีอัตราหญิงว่างงานต่ำกว่าชาย เช่นในฟิลิปปินส์หญิงร้อยละ 6.8 เทียบกับชายร้อยละ 7.6 จีนหญิงร้อยละ 2.8 และชายร้อยละ 3.6 และญี่ปุ่นหญิงร้อยละ 3.9 ชายร้อยละ 4.3²

¹ “ความเสมอภาคในที่ทำงาน การเผชิญหน้ากับความท้าทาย” เป็นรายงานติดตามผลของไอแอลโอภายใต้ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน จากการประชุมแรงงานนานาชาติครั้งที่ 96 ปี 2550 โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ สามารถอ่านรายงานได้จาก www.ilo.org/declaration รายงานเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติฉบับแรก คือ เวลาสำหรับความเสมอภาคในการทำงาน ซึ่งพิมพ์ในปี 2546

² จำนวนของแต่ละประเทศจากรายงานไอแอลโอ “แนวโน้มการจ้างงานหญิงทั่วโลก” มีนาคม 2550

รายได้ก็เป็นข้อแตกต่างที่สำคัญ ในเอเชียใต้มีจำนวนหญิงที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างมากที่สุดในโลก กล่าวคือร้อยละ 60 (และอีก ร้อยละ 20 เป็นผู้ประกอบการอิสระ) ในเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก หญิงที่ทำงานร้อยละ 11 ไม่ได้ค่าจ้าง และร้อยละ 12 เป็นผู้ประกอบการ อิสระ ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างก็ยังคงมีความเหลื่อมล้ำทางเพศในรายได้ แรงงานหญิงภาคการผลิตในเกาหลีและญี่ปุ่น ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า แรงงานชายร้อยละ 60 ในสิงคโปร์ ไต้หวัน และฮ่องกง แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชายร้อยละ 30-40

ปัจจัยสำคัญในการวัดความก้าวหน้าในสถานภาพของหญิงที่ทำงานคือ คุณภาพของงานที่พวกเขาได้ทำ เช่น จำนวนหญิงที่ได้ทำงาน ในตำแหน่งที่สำคัญที่มีหน้าที่ออกกฎหมาย เป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส หรือระดับบริหาร (LSOM – Legislative, senior official or managerial jobs) โดยทั่วไปภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก หญิงที่มีงานระดับ LSOM มีจำนวนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกร้อยละ 28.3 ในเอเชียตะวันออกเฉียงหญิงร้อยละ 24.8 ได้ทำงานในระดับ LSOM ซึ่งเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 20.9 ในปี 2538 เอเชียใต้มีอัตราต่ำสุดในภูมิภาคคือร้อยละ 8.6 ถึงแม้ว่าจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4.6 ในปี 2538 รายงานให้ข้อสังเกตว่า ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศมิได้มีผลสำคัญต่อจำนวนหญิงที่มีงานระดับ LSOM

เป็นที่น่าสังเกตว่า โดยภาพรวมบุคคลบางกลุ่มจะตกอยู่ในระดับล่างของอาชีพและรายได้ ไม่ว่าประเทศนั้นจะพัฒนาทางด้านสังคม และเศรษฐกิจมากแค่ไหน หรือระบบเศรษฐกิจจะเปิดกว้างแค่ไหนและมีพลังมากเพียงใด รายงานนำเสนอตัวอย่างการเลือกปฏิบัติอัน เนื่องมาจากเชื้อชาติ ศาสนา เชื้อสายต้นกำเนิด อายุ ชั้นวรรณะ ชนเผ่าท้องถิ่น รสนิยมทางเพศ เอชไอวี/เอดส์ ความพิการ และแรงงานข้ามชาติ กลุ่มคนเหล่านี้มีจำนวนไม่น้อย ในเอเชียมีคนจำนวน 290 ล้านคนในวัยทำงานที่ทุพพลภาพ รายงานเตือนว่าการไม่ให้นุ้คนเหล่านี้เข้าร่วมในการทำงานจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม “สิ่งกีดขวางต่อความเท่าเทียมกันจะเป็นอุปสรรคต่อสมรรถภาพทางเศรษฐกิจในการที่จะบรรลุขีดความสามารถสูงสุดของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน” รายงานระบุ

การเลือกปฏิบัติแบบใหม่ที่เกิดขึ้นคือ “บุคคลที่มีพันธุกรรมซึ่งอาจทำให้เป็นโรคบางชนิด หรือบุคคลที่มีวิถีชีวิตซึ่งถือว่าบั่นทอน สุขภาพ” รายงานระบุว่า การคัดเลือกพนักงานโดยการตรวจสอบพันธุกรรมจะมีผลกระทบอย่างมาก อาทิเช่น นายจ้างอาจเลือกปฏิบัติกับ ลูกจ้างที่มีพันธุกรรมที่ถือว่าอาจเป็นโรคบางชนิดในอนาคต การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากพันธุกรรม สามารถร้องเรียนต่อศาลและได้รับช้ชณะมาแล้วทั่วโลก

“มีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น อายุ วิถีชีวิตและพันธุกรรม ทว่ายังขาดข้อมูลหลักฐานทางตัวเลข หากไม่มีข้อมูลเหล่านี้ การต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใหม่นี้คงทำได้ยาก” นาย เก็ก บู อึ้ง ผู้อำนวยการประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศกล่าว “นอกจากนี้ การจ้างงานในเอเชียแปซิฟิกมักทำกันด้วยการบอกกล่าว หรือทางอื่นที่ไม่ใช่เป็นทางการ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพของตลาดแรงงานและก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติได้”

รายงานฉบับนี้แนะนำขั้นตอนในการต่อสู้การเลือกปฏิบัติ โดยการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อย่างดี เพื่อให้มาตรการการส่งเสริมการต่อต้านการเลือกปฏิบัติและความเสมอภาค ถูกนำไปประสานเข้ากับแผนงานเพื่อการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าของประเทศ ในแต่ละประเทศ ส่งเสริมให้มีกฎหมายมากขึ้นและการบังคับใช้ มาตรการที่ไม่ใช่กฎหมาย เช่นการซื้อของของภาครัฐ นโยบายการให้กู้ยืมเงินและการลงทุน และการช่วยคนงานและนายจ้างในการตกลงเรื่องแนวปฏิบัติงานมาตรฐานและการเจรจาต่อรองร่วม

ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อ

กฤษณาพร สิงหเสนี

สารนิเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

โทร. 02 288 1664, 081 624 1399

krisdaporn@ilo.org