



การเลือกปฏิบัติต่อสตรี (Discrimination against Women)

นวลพรรณ ไม้ทองดี¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในบริบทของประเทศไทย การให้คำนิยามและการจำแนกประเภทของการเลือกปฏิบัติโดยทั่วไปและการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ซึ่งการทราบความหมายของการเลือกปฏิบัตินั้นจะเป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจถึงประเภทหรือลักษณะของการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ได้ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ในเรื่องการเลือกปฏิบัติมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และวัดการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในประเภทของการเลือกปฏิบัติค่าจ้าง แม้ว่าเกือบทุกประเทศจะมีกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ แต่การเลือกปฏิบัติก็ยังคงอยู่

คำสำคัญ: การเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค ความไม่เสมอภาคทางเพศ ผู้หญิง ตลาดแรงงาน องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

ABSTRACT

This paper intends to consider the discrimination against women in Thailand. Definitions and types of discrimination in general and in the labor market are discussed. Knowing the meaning of discrimination is a good start for understanding various forms of discrimination. In order to analyze discrimination especially gender wage discrimination, this paper studies economic theories or models involving different types of discrimination and how to measure discrimination. Although many countries have anti-discrimination laws or policies, discrimination still exists notwithstanding.

Keywords: Discrimination, Equality, Gender Inequality, Women, Labor Market, International Labour Organization

¹ อาจารย์ประจำ คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา อีเมล nuanmaid@hotmail.com

บทนำ

“ชายเป็นช้างเท้าหน้า หญิงเป็นช้างเท้าหลัง” “สามวันจากนารี เป็นอื่น” “มีลูกสาวเหมือนมีส้วมอยู่หน้าบ้าน” “กระดั่งกาลนไฟ” “ใส่ตระกร้าล้างน้ำ” สำนวนหรือประโยคดังกล่าวข้างต้นนั้นล้วนแต่เป็นการเปรียบเทียบบทบาท หน้าที่ หรือพฤติกรรมระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ในบางประโยคนั้นมักใช้กับผู้หญิงและมีความหมายไปในแนวทางที่ทำให้สถานภาพทางสังคมหรือสถานภาพในการทำงานของผู้หญิงนั้นต่ำกว่าของผู้ชาย ซึ่งความเป็นชายและ

ความเป็นหญิงที่สังคมกำหนดให้ทั้งในด้านบทบาท พฤติกรรม หน้าที่ ทัศนคติ ระบบความคิด และคุณลักษณะนั้น มีผลทำให้มีความแตกต่างกันในโอกาส วิถีชีวิต การเข้าถึงและควบคุมทรัพยากร (เช่น เงินทุน การศึกษา การเป็นที่ยอมรับ ชื่อเสียง เวลา) ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ก่อให้เกิดสถานภาพที่ไม่เท่าเทียมกัน (วันเพ็ญ สุวรรณวิสิฐ, 2555)

ตารางที่ 1 ข้อมูลต่างๆ ของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2543-2556 จำแนกตามเพศ

	ชาย	หญิง
จำนวนประชากร (%)	49.1	50.9
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (%)	80.7	64.3
จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในรัฐสภา (%)	84.3	15.7
อายุคาดเฉลี่ยของประชากร (ปี)	70.8	77.5
จำนวนการศึกษาเฉลี่ย (ปี)	7.7	7.0
ดัชนีการพัฒนามนุษย์ ¹	0.725	0.718
อัตราการอ่านออกเขียนได้ของผู้ใหญ่ (%)	95.9	92.6
อัตราการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา (%)	90.0	89.4
อัตราการเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษา (%)	68.2	76.5
อัตราการว่างงาน (คนอายุ 15 ปีขึ้นไป) (%)	0.7	0.6
อัตราการว่างงาน (คนอายุ 15-24 ปี) (%)	2.5	3.1
สัดส่วนแรงงาน (%)		
1) ในภาคเกษตร	50	48
2) ในภาคอุตสาหกรรม	20	17
3) ในภาคบริการ	30	35

ที่มา: ASEAN (2014), UNDP (2014)

¹ ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index, HDI) จัดทำขึ้นโดย United Nations Development Programme (UNDP) ซึ่งดัชนีนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าดัชนีมีค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่ามีระดับการพัฒนามนุษย์ระดับสูง ถ้าดัชนีมีค่าใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีระดับการพัฒนามนุษย์ระดับต่ำ โดย UNDP ได้จัดอันดับดัชนีการพัฒนามนุษย์จากประเทศทั่วโลกประมาณ 187 ประเทศ ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา และมาตรฐานคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2543-2556 ในด้านต่างๆ ของประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ ซึ่งพบว่ามีจำนวนประชากรเพศหญิง (ร้อยละ 50.9) มากกว่าประชากรเพศชาย (ร้อยละ 49.1) แต่อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้ชาย (ร้อยละ 80.7) นั้นสูงกว่าของผู้หญิง (ร้อยละ 64.3) สัดส่วนของแรงงานชายและของแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรนั้นมีความสูง (ร้อยละ 50 และร้อยละ 48 ตามลำดับ) อัตราการว่างงานของคนอายุ 15 ปีขึ้นไปสำหรับเพศชายสูงกว่าของเพศหญิง แต่อัตราการว่างงานของคนอายุระหว่าง 15-24 ปี สำหรับเพศชาย (ร้อยละ 2.5) ต่ำกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 3.1) โดยในด้านการศึกษา อัตราการอ่านออกเขียนได้ของผู้ใหญ่สำหรับเพศชายและเพศหญิง นั้นมีค่าค่อนข้างสูง (ร้อยละ 95.9 และร้อยละ 92.6 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ผู้ชายยังมีอัตราการเข้าเรียนระดับประถมศึกษาสูงกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงมีอัตราการเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 76.5) สูงกว่าของผู้ชาย (ร้อยละ 68.2) อย่างไรก็ตาม ผู้ชายมีจำนวนการศึกษาเฉลี่ยสูงกว่าของผู้หญิง แต่ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะอายุยืนกว่าผู้ชาย ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) ของผู้ชายสูงกว่าของผู้หญิงเพียงเล็กน้อย สำหรับบทบาทของผู้หญิงไทยในด้านการเมืองการปกครองนั้น พบว่า มีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในรัฐสภาที่เป็นผู้หญิงเพียงแค่ร้อยละ 15.7 เท่านั้น ซึ่งหากเราพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะพบว่าผู้หญิงส่วนใหญ่ที่ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในประเทศไทยนั้นล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางครอบครัวไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง (เช่น น้องสาวของพี่ชาย ลูกสาวของบิดา ภรรยาของสามี เป็นต้น) กับผู้ชายที่ในอดีตหรือปัจจุบันดำรงตำแหน่งทางการเมืองทั้งสิ้น ซึ่งก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจต่อไปว่าถ้าพิจารณาเฉพาะผู้หญิงที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับผู้ชายดังกล่าวแล้วนั้น ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในรัฐสภาที่เป็นเพศหญิงในทางปฏิบัติจะลดลงมากแค่ไหน และการที่ผู้หญิงหลายคนได้เข้ามาสู่ตำแหน่งทางการเมืองนั้น ได้มาเพราะความเป็นผู้หญิงคนนั้นเอง

หรือเป็นเพราะความเกี่ยวข้องกับนักการเมืองที่เป็นผู้ชาย

การเลือกปฏิบัติต่อสตรีก็เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งการเลือกปฏิบัติที่เห็นได้โดยทั่วไปมักจะเกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ ในตลาดแรงงาน ทั้งๆ ที่มีกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในหลายประเทศ ก็ยังคงพบว่าผู้หญิงได้รับค่าจ้างและมีสถานภาพในการทำงานต่ำกว่าผู้ชาย (Roos and Gatta, 2001) ผู้หญิงในสหรัฐอเมริกาได้รับค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 76 ของค่าจ้างที่ผู้ชายได้รับ และมักจะกระจุกตัวในอุตสาหกรรมและองค์กรที่ให้ค่าจ้างที่ต่ำกว่าผู้ชาย (Kim, 2000) และมีผู้หญิงจำนวนน้อยที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการและผู้บริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งของการมีอำนาจ การตัดสินใจ และอิทธิพล ความแตกต่างในค่าตอบแทนในการทำงาน สถานภาพ และตำแหน่งเหล่านี้ไม่สามารถที่จะอธิบายได้ด้วยความแตกต่างในการศึกษา आयงาน หรือประสบการณ์ของแรงงานหญิงที่ทำงานนั้น ซึ่งทำให้เหลือเพียงคำอธิบายเดียว นั่นคือการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (Cain, 1986)

Bell, McLaughlin, and Sequeira (2002) ได้ศึกษาถึงรูปแบบของการเลือกปฏิบัติทางเพศที่มีผลต่อผู้หญิงในองค์กร โดยให้คำนิยามการเลือกปฏิบัติทางเพศว่าเป็นการใช้เพศเพื่อเป็นเกณฑ์สำหรับการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น การจ้างงาน การไล่ออกจากงาน และการเลื่อนตำแหน่ง การเลือกปฏิบัติไม่ได้จำกัดอยู่แค่พฤติกรรม เช่น การปฏิเสธที่จะจ้างผู้หญิง การจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานหญิงอย่างไม่เท่าเทียมกัน หรือการนำทางให้แรงงานหญิงเข้าสู่งานที่ได้ชื่อว่าเป็นงานของผู้หญิง ซึ่งทำให้มีการแบ่งแยกแรงงานทางเพศในอาชีพ ในสหรัฐอเมริกา นั้น อาชีพที่มีผู้หญิงทำงานเป็นส่วนมาก ได้แก่ พยาบาล แอร์โฮสเตส และเลขานุการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่หรือทำงานสนับสนุนผู้ชาย ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นแพทย์ นักบิน และผู้บริหาร ตามลำดับ (Roos and Gatta, 2001) นอกจากนี้ ในตำแหน่งงานที่แรงงานหญิงทำงานเป็นส่วนใหญ่ นั้น มักจะมีสถานภาพในการทำงานที่ต่ำกว่าของ

แรงงานชาย และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากหัวหน้างานที่เป็นผู้ชายมากกว่าหัวหน้างานที่เป็นผู้หญิง (Gutek and Morasch, 1982)

ความหมายและประเภทของการเลือกปฏิบัติ

การให้ความหมายของการเลือกปฏิบัตินั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจถึงการเลือกปฏิบัติว่ามีขอบเขตมากน้อยแค่ไหนหรือมีองค์ประกอบอะไรบ้าง โดยทั่วไป การเลือกปฏิบัติ หมายถึงการปฏิบัติที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วแต่จะกำหนด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ถิ่นกำเนิด หรือสภาพทางกาย การเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันในตลาดแรงงานต่อบุคคลกลุ่มหนึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถ การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์เหมือนคนอื่นทุกประการ แต่ได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่า ในการได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน ในการเข้าถึงงานอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามคำนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 2012) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ หมายถึง “การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่างกันและด้อยกว่ากัน อันเนื่องจากลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรมหรือเงื่อนไขของงาน ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การกีดกันทางเชื้อชาติ และพื้นเพเดิมทางสังคม”

การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภททั่วไป คือ 1) การเลือกปฏิบัติค่าจ้าง (Wage Discrimination) เกิดขึ้นเมื่อความแตกต่างของค่าจ้างอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาที่นอกเหนือจากความแตกต่างในผลผลิตภาพ 2) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (Employment Discrimination) เกิดขึ้นเมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสในการว่าจ้างแรงงานแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลให้แรงงานกลุ่มที่ถูกกีดกันนั้นมีจำนวนมากและคิดเป็นสัดส่วนที่มากกว่าในบรรดาคณะทำงานเมื่อเทียบกับแรงงานกลุ่มอื่น 3) การเลือกปฏิบัติในงานอาชีพหรือ

ในงาน (Occupational or Job Discrimination) เกิดขึ้นเมื่อแรงงานกลุ่มหนึ่ง (เช่น แรงงานหญิง) ถูกจำกัดหรือยับยั้งโดยปราศจากเหตุผลจากการเข้าสู่งานอาชีพที่แน่นอน แม้จะมีความสามารถเท่ากับแรงงานกลุ่มอื่น (เช่น แรงงานชาย) ในการปฏิบัติงานเหล่านั้น และ 4) การเลือกปฏิบัติในทุนมนุษย์ (Human Capital Discrimination) เกิดขึ้นเมื่อแรงงานกลุ่มที่ถูกกีดกันมีโอกาสในการเข้าถึงทุนมนุษย์ (ทั้งในรูปแบบของการศึกษาอย่างเป็นทางการ ความรู้ การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน) น้อยกว่าและส่งผลให้มีผลผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ใน 3 ประเภทแรกของการเลือกปฏิบัติ เรียกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Post-Market Discrimination) ส่วนการเลือกปฏิบัติประเภทที่ 4 เรียกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Pre-Market Discrimination) สำหรับการฝึกอบรมระหว่างการทำงานนั้น อาจจะมีปัญหาในการจำแนกประเภทว่าเป็นก่อนหรือหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ แต่แรงงานจะไม่ได้เข้าถึงจนกระทั่งเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์

การอธิบายถึงแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัตินั้นเพิ่งเกิดขึ้นไม่นาน แต่การศึกษาเรื่องการเลือกปฏิบัติที่ถือว่าเป็นจุดแรกเริ่มนั้นมาจากงานศึกษาของ Gary S. Becker ผู้ได้ตีพิมพ์หนังสือที่ชื่อว่า “The Economics of Discrimination” ในปี ค.ศ. 1957 ซึ่งได้วิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองรสนิยมสำหรับการเลือกปฏิบัติ (Taste for Discrimination Model) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกประเภทของการเลือกปฏิบัติ

แบบจำลองรสนิยมสำหรับการเลือกปฏิบัตินี้เป็นแนวคิดของ Becker (1971) ที่ว่า การเลือกปฏิบัติเกิดจากรสนิยมที่ไม่ชอบคนบางคน (Taste of Discrimination) โดยสมมติว่าในตลาดแรงงานมีแรงงานอยู่สองกลุ่ม คือ แรงงานชายและแรงงาน

หญิง และกำหนดให้ W_m คืออัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานชาย และ W_f คืออัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานหญิง

ถ้านายจ้างมีอคติกับแรงงานหญิง คือเกิดความไม่พอใจ (Disutility) ในการจ้างแรงงานหญิง กล่าวคือ แม้นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แรงงานหญิงด้วยค่าจ้าง W_f บาท แต่นายจ้างจะรู้สึกเหมือนว่าเขาจ่ายเงินไป $W_f(1 + d)$ บาท เมื่อ d คือสัมประสิทธิ์ของการเลือกปฏิบัติ (Discrimination Coefficient) โดยที่ $d > 0$ นายจ้างรู้สึกถึงต้นทุนที่เกินจริง เช่น สมมติให้ค่าจ้างแรงงานหญิง = 100 บาท และ $d = 0.5$ หากนายจ้างมีอคติต่อแรงงานหญิง นายจ้างจะรู้สึกว่าจ่ายเงินออกไป 150 บาท ซึ่งหมายถึงต้นทุนเพิ่มขึ้นถึง 50% ยิ่งนายจ้างมีอคติมาก เขาจะรู้สึกไม่พอใจมากเมื่อต้องจ้างแรงงานประเภทนี้ (แรงงานหญิง) สะท้อนถึงค่า d ที่มีค่าสูง

อย่างไรก็ตาม นายจ้างแต่ละคนก็มีอคติที่ไม่เหมือนกัน นายจ้างบางคนอาจต้องการจ้างงานแรงงานกลุ่มที่ชอบ (เช่น แรงงานหญิง) ซึ่งเรียกพฤติกรรมนี้ว่า Nepotism คือมีการปรับต้นทุนค่าจ้างต่อกลุ่มที่นายจ้างชอบลงมาเป็น $W_f(1 - n)$ บาท เมื่อ n คือ Nepotism Coefficient โดยที่ $n > 0$ กล่าวคือ นายจ้างรู้สึกว่าจ่ายเงินออกไปสำหรับจ้างแรงงานหญิงถูกกว่าความเป็นจริง

นอกจากนายจ้างจะเป็นฝ่ายที่มีอคติแล้ว ลูกจ้างเองก็อาจมีอคติเช่นเดียวกัน ถ้าแรงงานชายไม่ชอบทำงานกับนายจ้าง เช่น นายจ้างจ้างเขาด้วยค่าจ้าง W_m บาท แต่เขาจะรู้สึกเหมือนได้รับค่าจ้าง $W_m(1 - d)$ บาท ในทางกลับกัน หากแรงงานชายชอบทำงานกับนายจ้าง เขาจะรู้สึกเหมือนได้รับค่าจ้าง $W_m(1 + n)$ บาท

ดังนั้น จากแบบจำลองรสนิยมสำหรับการเลือกปฏิบัติของ Becker หากแบ่งการเลือกปฏิบัติ

ตามแหล่งที่มาหรือสาเหตุของอคติ จะสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การเลือกปฏิบัติโดยนายจ้าง (Employer Discrimination) 2) การเลือกปฏิบัติโดยลูกจ้าง (Employee Discrimination) และ 3) การเลือกปฏิบัติโดยลูกค้า (Customer Discrimination)

1) การเลือกปฏิบัติโดยนายจ้าง หรือเรียกว่านายจ้างเป็นผู้เลือกปฏิบัติ หรือนายจ้างมีอคติสามารถอธิบายได้ดังนี้ สมมติว่ามีแรงงาน 2 กลุ่มในตลาดแรงงานคือแรงงานชายและแรงงานหญิง และสมมติให้แรงงานชายและแรงงานหญิงสามารถทดแทนกันได้อย่างสมบูรณ์ในการผลิต

ฟังก์ชันการผลิต สามารถเขียนได้ดังนี้

$$q = f(E_m + E_f) \tag{1}$$

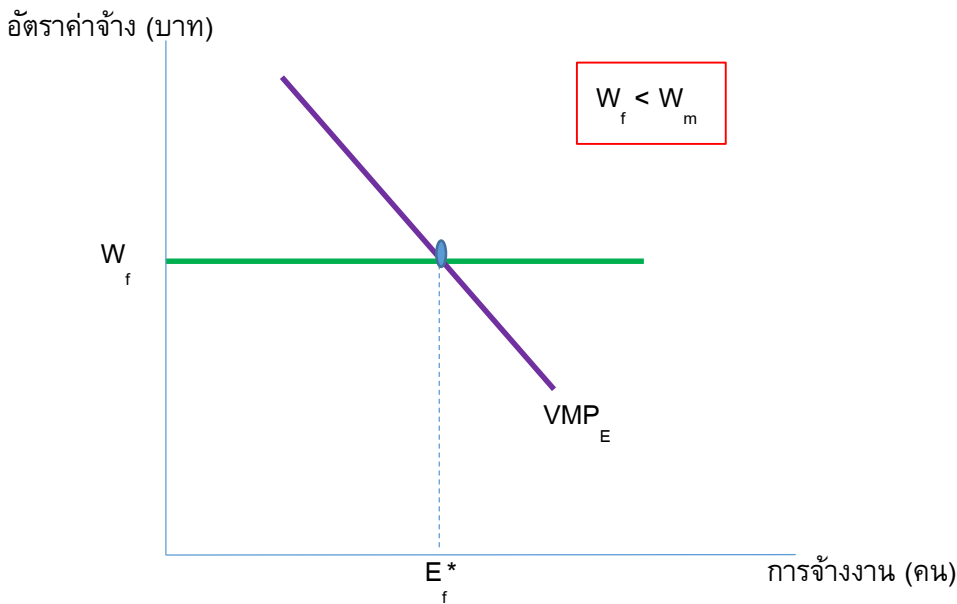
โดยที่ q คือ จำนวนผลผลิต

E_m คือ จำนวนการจ้างงานแรงงานชาย

E_f คือ จำนวนการจ้างงานแรงงานหญิง

จากสมการที่ (1) จะเห็นว่า จำนวนผลผลิตขึ้นอยู่กับจำนวนการจ้างงานแรงงานทั้งหมด ไม่ว่าแรงงานนั้นจะเป็นเพศใด นั่นคือ มูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของการจ้างแรงงานจะมีค่าเท่ากัน ไม่ว่าหน่วยผลิตจะจ้างแรงงานชายหรือแรงงานหญิง

สำหรับการจ้างงานกรณีที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ นายจ้างจะจ้างใครจึงขึ้นอยู่กับค่าจ้างของแรงงานกลุ่มนั้นๆ นั่นคือ นายจ้างจะจ้างแรงงานหญิงถ้าอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงต่ำกว่าของแรงงานชาย (หรือ $W_f < W_m$) ดังนั้น นายจ้างหรือหน่วยผลิตที่ไม่เลือกปฏิบัติจะจ้างแรงงานหญิง จนกระทั่งอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงมีค่าเท่ากับมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (หรือ $W_f = VMP_E$) ซึ่งสามารถแสดงได้ในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การจ้างงานกรณีที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติและอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงต่ำกว่าของแรงงานชาย

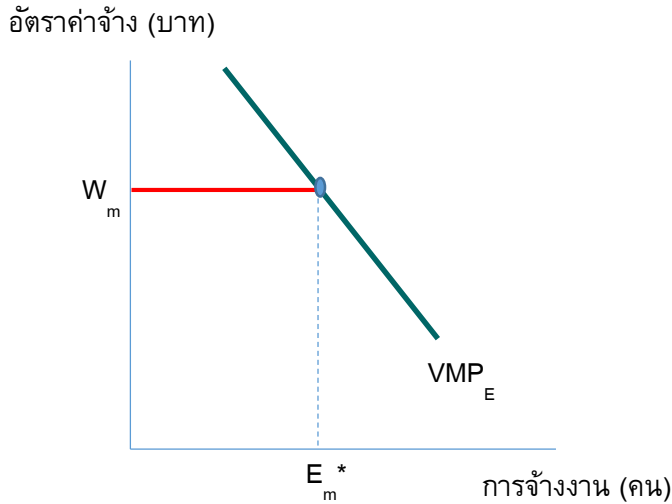
จากภาพที่ 1 ถ้าอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงต่ำกว่าของแรงงานชาย (หรือ $W_f < W_m$) นายจ้างหรือหน่วยผลิตที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติจะจ้างแรงงานหญิงเท่านั้น โดยจะจ้างแรงงานหญิงไปจนถึงจุดที่อัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงมีค่าเท่ากับมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน นั่นคือ จะจ้างแรงงานหญิงจำนวน E_f^* คน

ในการจ้างงานกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติ ถ้า นายจ้างมีอคติต่อแรงงานหญิง นายจ้างจะรู้สึกว่าการจ้างของแรงงานหญิงไม่ได้มีค่าเท่ากับ W_f บาท แต่เหมือนเขาจ่าย $W_f(1+d)$ บาทให้แก่แรงงานหญิง ดังนั้น การตัดสินใจในการจ้างงานกรณีนี้ จึงเป็นการเปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้างของแรงงานชาย (W_m) กับ $W_f(1+d)$ ซึ่งกฎในการตัดสินใจจ้างงานสำหรับนายจ้างที่มีอคติต่อแรงงานหญิง คือ นายจ้างจะจ้างแรงงานหญิงเท่านั้นหาก $W_f(1+d) < W_m$ และจะจ้างแรงงานชายเท่านั้นหาก $W_f(1+d) > W_m$

ตราบเท่าที่แรงงานชายและแรงงานหญิงสามารถทดแทนกันได้อย่างสมบูรณ์ หน่วยผลิตจะมี

การแบ่งแรงงานไปในตัว (Segregated Workforce) นั่นคือ จะมีหน่วยผลิต 2 ประเภท คือ หน่วยผลิตที่จ้างเฉพาะแรงงานชาย และหน่วยผลิตที่จ้างเฉพาะแรงงานหญิง แต่นายจ้างจะจ้างแรงงานกลุ่มไหนนั้นขึ้นอยู่กับค่าสัมประสิทธิ์ของการเลือกปฏิบัติ (d)

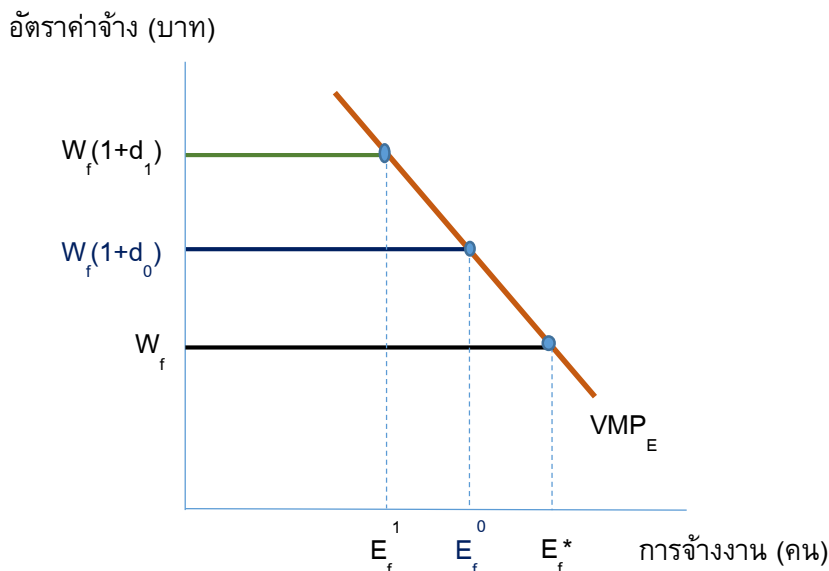
สำหรับหน่วยผลิตที่จ้างเฉพาะแรงงานชาย จะจ้างแรงงานชายจนกระทั่งอัตราค่าจ้างของแรงงานชายนั้นมีค่าเท่ากับมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของการจ้างแรงงานนั้น (นั่นคือ $W_m = VMP_E$) ดังนั้นหากอัตราค่าจ้างของแรงงานชายสูงกว่าของแรงงานหญิง (หรือ $W_m > W_f$) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานชายแพงมากเกินไปในการจ้างแรงงานชายจำนวนไม่กี่คน (หรือ E_m^* คน ดังแสดงในภาพที่ 2) สำหรับนายจ้างที่มีอคติต่อแรงงานหญิงมากพอ นั้น นอกจากนายจ้างจะจ้างเฉพาะแรงงานชายแล้ว ยังจะจ้างแรงงานชายในจำนวนที่น้อยลงด้วย เนื่องจากค่าจ้างแรงงานชายนั้นมีราคาแพง



ภาพที่ 2 การจ้างงานของหน่วยผลิตที่จ้างเฉพาะแรงงานชายกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

ส่วนหน่วยผลิตที่จ้างเฉพาะแรงงานหญิง ถ้าหน่วยผลิตไม่มีอคติ เมื่อ $W_f = VMP_E$ จะจ้างแรงงานหญิง E_f^* คน ดังแสดงในภาพที่ 3 หากหน่วยผลิตมีอคติ d_0 โดยที่ $d_0 > 0$ นายจ้างจะรู้สึกเหมือนจ่ายแรงงานหญิงด้วยค่าจ้าง $W_f(1 + d_0)$ และนายจ้างจะจ้างแรงงานจนกระทั่ง $W_f(1 + d_0) = VMP_E$ ดังนั้น

จึงจ้างแรงงานหญิง E_f^0 คน แต่ถ้านายจ้างมีอคติมาก (หรือ d_1 มีค่าสูง และ $d_1 > d_0$) นายจ้างจะจ้างแรงงานหญิงจนกระทั่ง $W_f(1 + d_1) = VMP_E$ ซึ่งจ้างแรงงานหญิง E_f^1 คน นั่นคือ ยิ่งมีอคติต่อแรงงานหญิงมาก ค่า d จะยิ่งสูง และมีการจ้างงานแรงงานหญิงน้อยลง



ภาพที่ 3: การจ้างงานของหน่วยผลิตที่จ้างเฉพาะแรงงานหญิงกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

2) การเลือกปฏิบัติโดยลูกจ้าง หรือเรียกว่า ลูกจ้างเป็นผู้เลือกปฏิบัติ หรือลูกจ้างมีอคติ สมมติว่าแรงงานชายคนหนึ่งมีอคติกับแรงงานหญิง แรงงานชายที่ได้รับค่าจ้าง W_m บาท จะรู้สึกเหมือนว่าเขา

ได้รับค่าจ้าง $W_m(1 - d)$ บาท หากเขาต้องทำงานร่วมกับแรงงานหญิง

สมมติว่าแรงงานชายคนดังกล่าว มีงาน 2 งาน ที่ได้รับค่าจ้าง 150 บาทเท่ากัน แต่ในงานหนึ่ง

นายจ้างจ้างเฉพาะคนงานชาย ส่วนอีกงานหนึ่งนั้น นายจ้างจ้างทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิง แรงงานชายคนนี้จะมองว่านายจ้างที่จ้างทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิงให้ค่าจ้างแก่เขาต่ำกว่า 150 บาท หากนายจ้างที่จ้างทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิงจะดึงดูดแรงงานชายคนนี้จะต้องให้ค่าจ้างที่สูงกว่า 150 บาท ดังนั้น สำหรับนายจ้างที่ไม่มีอคติ จะไม่จ้างทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิง เพราะถึงแม้แรงงานชายและแรงงานหญิงจะมีมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Value of Marginal Product of Labor) เท่ากัน แต่ในตัวอย่างข้างต้น นายจ้างต้องจ่ายให้แรงงานชายมากกว่า ดังนั้น นายจ้างจึงจะจ้างเฉพาะแรงงานชายหรือเฉพาะแรงงานหญิงเท่านั้น โดยนายจ้างจะจ้างเฉพาะแรงงานชายหากอัตราค่าจ้างของแรงงานชายนั้นต่ำกว่าของแรงงานหญิง (หรือ $W_m < W_f$) และจะจ้างเฉพาะแรงงานหญิงเท่านั้นหากอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงต่ำกว่าของแรงงานชาย (หรือ $W_f < W_m$) เราจึงเห็นว่าการเลือกปฏิบัติโดยลูกจ้างจะก่อให้เกิดการแบ่งแยกอย่างสมบูรณ์ในการจ้างงานในที่สุด

3) การเลือกปฏิบัติโดยลูกค้ หรือเรียกว่า ลูกค้เป็นผู้เลือกปฏิบัติ หรือลูกค้มีอคติ ถ้าลูกค้ไม่ชอบซื้อของที่ผลิตโดยแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น แรงงานต่างด้าว แรงงานหญิง หรือแรงงานชาย เนื่องจากลูกค้มีอคติกับการผลิตที่เกิดจากแรงงานกลุ่มนั้น ทำให้ผู้ผลิตอาจไม่จ้างแรงงานกลุ่มนั้น ถ้าลูกค้มีอคติ การตัดสินใจในการซื้อสินค้าจะไม่ขึ้นอยู่กับราคาจริงของสินค้า p แต่จะเป็น $p(1 + d)$ บาท ผู้ผลิตที่จ้างแรงงานกลุ่มนั้นต้องลดราคาสินค้าลงเพื่อดึงดูดลูกค้ ซึ่งส่งผลให้ค่าจ้างของแรงงานกลุ่มนั้นลดลง เพื่อชดเชยนายจ้างที่ได้กำไรลดลง

นอกจากแบบจำลองรสนิยมสำหรับการเลือกปฏิบัติแล้ว ทฤษฎีการเลือกปฏิบัติทางสถิติ (Statistical Discrimination) ยังสามารถนำมาใช้อธิบายการเลือกปฏิบัติได้ โดยการเลือกปฏิบัติทางสถิติ หมายถึง การเลือกปฏิบัติที่เกิดจากการที่นายจ้างประเมินความสามารถหรือผลิตภาพของแรงงานคนหนึ่งจากสถิติความสามารถหรือผลิตภาพ

ของแรงงานกลุ่มนั้น ทั้งที่สถิติดังกล่าวอาจไม่เป็นจริงสำหรับคนๆ นั้น เช่น การสัมภาษณ์งานไม่อาจทำให้ นายจ้างคาดการณ์ผลิตภาพของแรงงานได้ ข้อมูลที่นายจ้างได้รับนั้นไม่สมบูรณ์ นายจ้างจึงลดความไม่แน่นอน โดยนำพฤติกรรมโดยเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มนั้นมาใช้ทำนาย ซึ่งทำให้คนที่อยู่ในกลุ่มที่มีผลิตภาพแรงงานสูงได้ประโยชน์ ในขณะที่คนที่อยู่กลุ่มอื่นไม่ได้ประโยชน์

ถ้านายจ้างได้ข้อมูลเพียงพอ การจ้างแรงงานในแต่ละตำแหน่งจะมีประสิทธิภาพ แต่ยังคงสร้างความแตกต่างด้านรายได้ระหว่างเพศและโอกาสการจ้างงาน หากนายจ้างพบว่าสัญญาณที่ได้รับเกี่ยวกับเพศ สีผิว หรือชนกลุ่มน้อยนั้นเป็นจริง การเลือกปฏิบัติทางสถิติก็จะได้รับความเชื่อถือและนำมาใช้ต่อไป แต่ถ้ามีผลยืนยันว่าสิ่งที่นายจ้างเชื่อนั้นไม่เป็นความจริง ในระยะยาวการอธิบายด้วยสถิติก็จะไม่ได้ผลอีกต่อไป การมีกฎหมายที่ลดการเลือกปฏิบัติจะทำให้การใช้สถิติมาตัดสินใจน้อยลง

จากแบบจำลองหรือทฤษฎีข้างต้นทำให้เราสามารถเข้าใจถึงสาเหตุและลักษณะของการเลือกปฏิบัติประเภทต่างๆ ได้ สิ่งที่เราอาจจะต้องการทราบต่อไปก็คือวิธีการที่เราจะนำมาใช้วัดการเลือกปฏิบัติ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้ สมมติว่าในตลาดแรงงานมีแรงงาน 2 กลุ่มคือแรงงานชายและแรงงานหญิง

ซึ่งการวัดการเลือกปฏิบัติอย่างง่ายที่สุดต้องพิจารณาที่ความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยจากสมการที่ (2) ดังนี้

$$\Delta \bar{W} = \bar{W}_m - \bar{W}_f \quad (2)$$

โดยที่ \bar{W}_m คือ ค่าจ้างเฉลี่ยแรงงานชาย

\bar{W}_f คือ ค่าจ้างเฉลี่ยแรงงานหญิง

$\Delta \bar{W}$ คือ ความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิง

สมมติว่ามีแค่การศึกษาในโรงเรียนเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนการทำงาน ดังนั้น ฟังก์ชันผลตอบแทนการทำงานของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม จะเขียนได้ว่า

ฟังก์ชันของแรงงานชาย:

$$W_m = \alpha_m + \beta_m S_m \quad (3)$$

ฟังก์ชันของแรงงานหญิง:

$$W_f = \alpha_f + \beta_f S_f \quad (4)$$

โดยที่ α คือ ผลตอบแทนความชำนาญ โดยที่

ไม่ได้เข้าศึกษาในโรงเรียนเลย

β คือ มูลค่าผลตอบแทนการศึกษา นั่นคือ ถ้าได้เข้าศึกษาในโรงเรียนเพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้ผลตอบแทนการทำงานนั้นเพิ่มขึ้นเท่ากับ β หน่วย

W คือ อัตราค่าจ้างของแรงงาน

S คือ การศึกษาในโรงเรียน

ถ้านายจ้างให้ค่าการศึกษาที่แรงงานชายได้รับ เท่ากับค่าการศึกษาที่แรงงานหญิงได้รับ นั่นคือ $\beta_m = \beta_f$ แต่ถ้านายจ้างให้ค่าความชำนาญของแรงงานชายเท่ากับค่าความชำนาญของแรงงานหญิง นั่นคือ $\alpha_m = \alpha_f$

แบบจำลองถดถอย (Regression Model)

สำหรับความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชาย และแรงงานหญิง สามารถเขียนได้ในรูป

$$\Delta \bar{W} = \bar{W}_m - \bar{W}_f = \alpha_m + \beta_m \bar{S}_m - \alpha_f - \beta_f \bar{S}_f \quad (5)$$

โดยที่ \bar{S}_m คือ การศึกษาเฉลี่ยของแรงงานชาย

\bar{S}_f คือ การศึกษาเฉลี่ยของแรงงานหญิง

เราสามารถแยกองค์ประกอบของความแตกต่างของค่าจ้างออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ 1) ส่วนที่เกิดจากการที่โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานชายและแรงงานหญิงมีทักษะที่ต่างกัน และ 2) ส่วนที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ซึ่งเราเรียกการแยกองค์ประกอบดังกล่าวว่า Oaxaca Decomposition ตาม Ronald L. Oaxaca (1973) ที่เป็นคนคิดขึ้นคนแรก

Oaxaca Decomposition

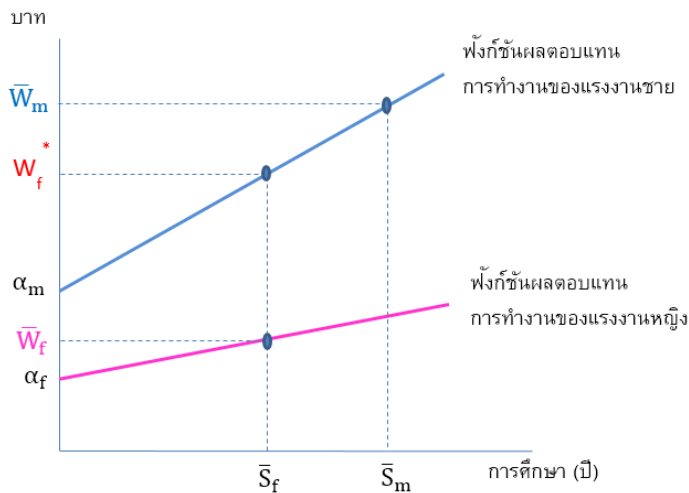
$$\Delta \bar{W} = (\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f) \bar{S}_f + \beta_m (\bar{S}_m - \bar{S}_f) \quad (6)$$

โดยวิธีการแยกองค์ประกอบของความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยโดยวิธีของ Oaxaca นั้น เป็นการบวกและลบเทอม $(\beta_m \bar{S}_f)$ เข้าไปทางด้านขวาของสมการที่ (5) และจัดเรียงเทอมใหม่ก็จะได้ตามสมการที่ (6)

จากสมการที่ 6 เราจะเห็นว่า ความแตกต่างของค่าจ้างอันเนื่องมาจากการเลือกปฏิบัติ คือ $(\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f) \bar{S}_f$ ส่วนความแตกต่างของค่าจ้างอันเนื่องมาจากทุนมนุษย์หรือทักษะที่ต่างกัน คือ $\beta_m (\bar{S}_m - \bar{S}_f)$

หากนายจ้างจ่ายแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ไม่ว่าจะแรงงานจะมีการศึกษาระดับใดๆ นั่นคือ α_m มีค่ามากกว่า α_f (หรือ $\alpha_m > \alpha_f$) แต่ถ้าแรงงานชายโดยเฉลี่ยได้ศึกษาหรือเรียนมากกว่าแรงงานหญิง นั่นคือ \bar{S}_m มีค่ามากกว่า \bar{S}_f (หรือ $\bar{S}_m > \bar{S}_f$) หากแรงงานชายได้รับการให้คุณค่าของทักษะฝีมือ (จากการเข้าเรียนเพิ่มขึ้น 1 ปี) มากกว่าที่แรงงานหญิงได้รับ นั่นคือ β_m มีค่ามากกว่า β_f (หรือ $\beta_m > \beta_f$) (หรือเส้นผลตอบแทนการทำงานของแรงงานชายชันกว่าของแรงงานหญิง)

หากแรงงานหญิงมีการศึกษาเฉลี่ย \bar{S}_f ปี จะได้รับผลตอบแทนการทำงาน \bar{W}_f บาท ส่วนแรงงานชายที่มีการศึกษาเฉลี่ย \bar{S}_m ปี จะได้รับผลตอบแทนการทำงาน \bar{W}_m บาท ส่วนหนึ่งของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงเกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานชายโดยเฉลี่ยได้เรียนมากกว่าแรงงานหญิง หากพิจารณาการศึกษาเฉลี่ยในระดับเดียวกันคือ \bar{S}_f แรงงานชายได้รับค่าจ้าง W_f^* บาท (บนเส้นผลตอบแทนการทำงานของแรงงานชาย) ในขณะที่แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างเพียง \bar{W}_f บาท (บนเส้นผลตอบแทนการทำงานของแรงงานหญิง) ดังนั้น ความแตกต่างของค่าจ้าง $(W_f^* - \bar{W}_f)$ จึงเป็นความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติตนเอง ซึ่งสามารถแสดงในภาพที่ 4 ดังนี้



ภาพที่ 4: การวัดการเลือกปฏิบัติโดยวิธีการแยกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้างแบบ Oaxaca

การวัดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงโดยวิธี Oaxaca Decomposition จะสามารถสรุปได้ว่ามีความแตกต่างของค่าจ้างอันเนื่องมาจากการเลือกปฏิบัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามีปัจจัยทางทักษะหรือทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อค่าจ้างในสมการถดถอยครบถ้วนหรือไม่ ถ้าหากมีปัจจัยไม่ครบถ้วน การวัดการเลือกปฏิบัติโดยวิธีการดังกล่าวก็ไม่สามารถได้ผลที่แม่นยำ เนื่องจากมีบางปัจจัยที่อาจไม่ได้ควบคุมไว้ในสมการถดถอย เช่น คุณภาพของโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้การวัดนั้นเกิดความลำเอียง (Bias) และทำให้การวัดไม่ถูกต้องได้

นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

รัฐบาลในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญในการขจัดหรือต่อต้านการเลือกปฏิบัติ แต่ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายคือ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW) ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่จัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติ และได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2522 ซึ่งในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ก็ให้สัตยาบัน (Ratification) หรือภาคยานุวัติ (Accession) สำหรับประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฯ โดยวิธีภาคยานุวัติและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2528

นอกจากนี้ ในปัจจุบันประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน และรัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อ พ.ศ. 2542 ในการทำอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน (Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value) อย่างไรก็ตาม ยังมีอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation) Convention) ที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน จนกว่าการปฏิบัติและกฎหมายภายในประเทศจะมีความสอดคล้องกันกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว

การเลือกปฏิบัตินั้นมีพื้นฐานมาจากหลักความเสมอภาคและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดการห้ามเลือกปฏิบัติไว้เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 ได้บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา

เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

หากพิจารณาการเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย กล่าวคือ มีการปฏิบัติต่อบุคคลสองฝ่ายโดยปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งในทางเสียเปรียบอย่างไม่เหมาะสมตามที่เขาควรจะได้รับโดยอ้างเหตุหรือมีเหตุแห่งความแตกต่างที่กฎหมายไม่ยอมรับ ในขณะที่ปฏิบัติต่อบุคคลอีกคนหนึ่งซึ่งมีสถานการณ์ที่เหมือนกันในทางที่ได้เปรียบกว่า ทำให้สามารถสรุปเกณฑ์แห่งการแห่งการเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมายได้เป็น 2 เกณฑ์ใหญ่ๆ คือ การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรม และการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

สำหรับการเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรมนั้นมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ประการด้วยกัน คือ 1) พิจารณาการปฏิบัติที่แตกต่าง ซึ่งต้องมีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคลสองฝ่าย ว่ามีการปฏิบัติที่แตกต่างกันหรือไม่ 2) พิจารณาสถานการณ์ โดยจะพิจารณาเพียงว่ามีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างไรเพียงไม่ได้ แต่สถานการณ์ที่นำมาพิจารณานั้นต้องเป็นสถานการณ์ที่ไม่แตกต่างกันด้วย และ 3) พิจารณาถึงการพิสูจน์ภาวะวิสัยและความเหมาะสม นั่นคือ การปฏิบัติที่แตกต่างกันนั้นต้องไม่เกิดจากความลำเอียง หรือเป็นมาตรการตามอำเภอใจ (ศิริมิตร บุญมูล, 2549)

ส่วนการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมนั้น อยู่บนเหตุแห่งความแตกต่างที่กฎหมายห้ามไว้ เช่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 ได้กำหนดเหตุไว้ 13 ประการ ได้แก่ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอัน

ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ เป็นต้น ดังนั้นหากมีการเลือกปฏิบัติแต่เหตุแห่งการเลือกปฏิบัตินั้นไม่ได้เป็นเหตุที่กฎหมายกำหนด เช่น สัญชาติ ถ้าการเลือกปฏิบัติเกิดจากความแตกต่างด้านสัญชาติ ก็ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอันขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เนื่องจากสัญชาติไม่ได้เป็นเหตุที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้

การที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นเรื่องการเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรม หรือการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมนั้นพิจารณาค่อนข้างยาก แต่สิ่งหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงไว้เป็นพื้นฐานก็คือหลักความเสมอภาค หลักการว่าด้วยการเลือกปฏิบัติเป็นวิธีการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความเสมอภาค อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าทุกการเลือกปฏิบัติจะส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาค เนื่องจากการเลือกปฏิบัติต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุอันไม่เป็นธรรมด้วยจึงจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้น การเลือกปฏิบัติสามารถทำให้เกิดผลได้ 2 ประการ ประการแรกคือ การเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอันไม่เป็นธรรม ย่อมก่อให้เกิดความไม่เสมอภาค และประการที่สอง คือ การเลือกปฏิบัติย่อมก่อให้เกิดความเสมอภาคได้ หากเป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่มีอยู่ในสังคม ซึ่งอาจเรียกการเลือกปฏิบัติทั้งสองกรณีว่าเป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาคความไม่เสมอภาค ในการพิจารณาว่าการเลือกปฏิบัตินั้นเป็นธรรมหรือไม่ ควรพิจารณาว่าการเลือกปฏิบัตินั้น ก่อให้เกิดความเสมอภาคหรือไม่ หากไม่ก่อให้เกิดความเสมอภาค การเลือกปฏิบัติดังกล่าวก็ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (ศิริมิตร บุญมูล, 2549)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศนั้นเป็นพื้นฐานของการแก้ปัญหาอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะประสบผลสำเร็จถึงแม้ว่าการแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศเองจะยังไม่บรรลุผลสมบูรณ์ก็ตาม (ILO, 2012) ความไม่เสมอภาคทางเพศยังคงเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกในสังคมและผู้หญิงยังคงตกเป็น

เหยื่อส่วนใหญ่ของการเลือกปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้น ลักษณะของความไม่เสมอภาคทางเพศสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างชัดเจน และความเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ในระดับท้องถิ่นและระดับโลกทำให้จำเป็นต้องปรับวิธีการในการต่อต้านหรือแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศต่อไป

กฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในการทำงาน และส่งเสริมความเสมอภาคเป็นสิ่งจำเป็น แต่กฎหมายเพียงอย่างเดียวคงยังไม่พอ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันมีบทบัญญัติไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในบางกรณี ความไม่เสมอภาคทางเพศและการเลือกปฏิบัติต่อสตรีสามารถเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น การถูกคุกคามทางเพศของสตรีในอุตสาหกรรมบริการ หรือผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงในบริษัทใหญ่ๆ ยังมีจำนวนน้อย เป็นต้น แม้ว่าเกือบทุกประเทศจะมีกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ แต่การเลือกปฏิบัติก็ยังคงอยู่

หากในสังคมมองคนที่ความเป็นคน หรือความเป็นมนุษย์เหมือนกัน การปฏิบัติต่อกันก็จะไม่มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม สิ่งที่สำคัญที่สุดต้องเริ่มจากตัวบุคคลก่อน โดยเราต้องเชื่อมาจากใจว่า มนุษย์ทุกคนเป็นคนเหมือนกัน มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะคนคนนั้นจะเป็นผู้หญิงหรือเป็นผู้ชาย ต่างก็เป็นคนที่มีชีวิตและจิตใจเช่นเดียวกัน เมื่อเราเชื่อเช่นนั้นได้ ผู้ชายและผู้หญิงก็จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติต่อสตรี หรือการกีดกันทางเพศก็จะค่อยๆ น้อยลงหรือหมดไปในที่สุด ซึ่งเราสามารถนำหลักการดังกล่าวข้างต้นไปใช้กับการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเหตุอื่นๆ นอกจากเหตุด้วยเพศได้ เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง เพราะเหตุเหล่านั้นก็ล้วนเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่หล่อหลอมหรืออยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง โดยหากเราพิจารณาคนที่แตกต่างกันด้วยเหตุ 2 เหตุขึ้นไป อาทิ

เหตุด้วยเพศและเชื้อชาติ ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ก็เป็นที่น่าศึกษาต่อไปว่าการเลือกปฏิบัติต่อสตรีที่เป็นคนขาวนั้นจะเกิดขึ้นมากกว่าหรือน้อยกว่าการเลือกปฏิบัติต่อผู้ชายที่เป็นคนดำ ในการพิจารณาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเหตุต่างๆ เข้าด้วยกันนั้น อาจจะทำให้การวัดการเลือกปฏิบัติ นั้นมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นไปอีก แต่หากทำได้ ก็จะทำให้เราสามารถเห็นระดับของการเลือกปฏิบัติที่แตกต่างกันในคนแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะทำให้รัฐบาลสามารถให้ความช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติได้ตรงจุด และไม่ละเลยต่อกลุ่มคนบางกลุ่มที่ได้รับ การปฏิบัติที่แตกต่างแต่คนกลุ่มนี้อาจถูกมองข้ามไปตั้งแต่แรก การศึกษานี้จึงเป็นเพียงแค่ว่าจุดเริ่มต้นเล็กๆ ของการสร้างความตระหนักถึงปัญหาการเลือกปฏิบัติ ซึ่งปัญหาที่รุนแรงมากที่สุดคือ การเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นในสังคม แต่คนทั่วไปไม่รับรู้ว่ามี การเลือกปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

- วันเพ็ญ สุวรรณวิสิฐ. 2555. ความรุนแรงอันมีรากฐานจากบทบาทหญิงชาย. เอกสารประกอบการบรรยายการฝึกอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสตรี ระหว่างวันที่ 26-28 มิถุนายน 2555 ณ โรงแรม ที เค พาเลช กรุงเทพฯ.
- ศิริมิตร บุญมูล. 2549. การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม. เอกสารสรุปการประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 8 ประจำปี 2549. สถาบันพระปกเกล้า, กรุงเทพฯ.
- Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). 2014. **ASEAN Statistical Yearbook 2013**. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Becker, G. S. 1971. **The economics of discrimination** (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.

- Bell, M. P., McLaughlin, M. E., and Sequeira, J. M. 2002. Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. **Journal of Business Ethics**, 37(1), 65-76.
- Cain, G. G. 1986. The economic analysis of labor market discrimination: A survey. In O. Ashenfelter and R. Layard (Eds.), **Handbook of labor economics** (pp. 693-785). Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Gutek, B. A., and Morasch, B. 1982. Sex ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. **Journal of Social Issues**, 38(4), 55-74.
- International Labour Organization (ILO). 2012. **Handbook of Procedures relating to International Labour Conventions and Recommendations**. Geneva: International Labour Standards Department.
- Kim, M. 2000. Women paid low wages: Who they are and where they work. **Monthly Labor Review**, 123(9), 26-30.
- Oaxaca, R. L. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, 14, 693-709.
- Roos, P. A., and Gatta, M. L. 2001. The gender gap in earnings: Trends, explanations and prospects. In G. N. Powell (Ed.), **Handbook of gender and work** (pp. 95-124). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2014. **Human Development Reports 2014**. New York, NY: UNDP.
- Zwiech, P. 2009. Discrimination against women in professional life in chosen pro-feminist theories. **Economics and Sociology**, 2(1), 96-104.