

เพศและการมีลูกส่งผลต่อค่าจ้างอย่างไร?

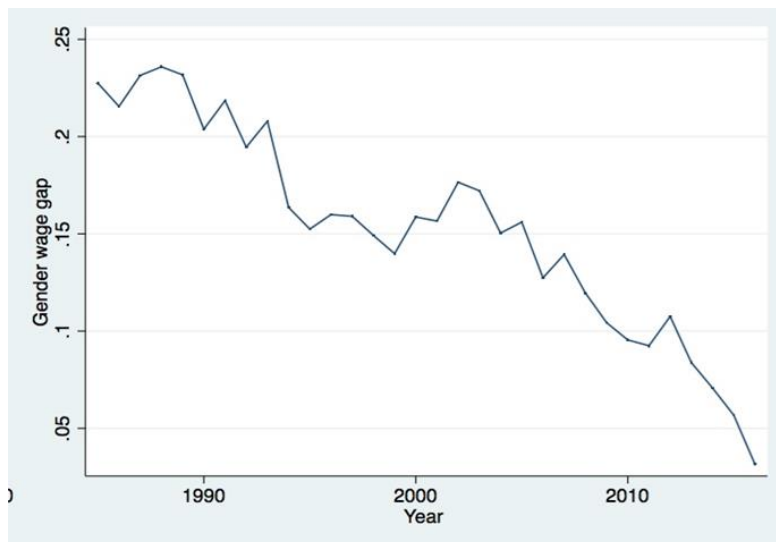
10 กันยายน 2562

ศศิวิมล วรณศิริ ปวีณวัฒน์ sasiwimon_war@utcc.ac.th มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

บทความนี้กลั่นกรองเนื้อหาจากบทความ aBRIDGEd ฉบับเต็มเรื่อง “ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิงและผลของการมีลูกในประเทศไทย” เผยแพร่ใน website ของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ (<https://www.pier.or.th/>)

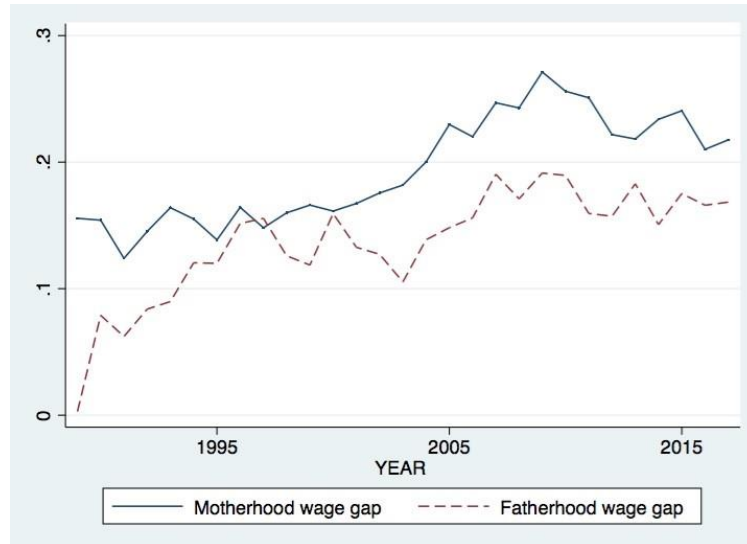
ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิง (gender wage gap) มีแนวโน้มลดลงทั่วโลก โดยในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่สัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างชายหญิงเมื่อเทียบกับค่าจ้างเฉลี่ยของชาย มีการลดลงอย่างต่อเนื่อง (ภาพที่ 1) นอกเหนือไปจากความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิงแล้วนั้น ประเด็นที่ค่อนข้างได้รับความสนใจในปัจจุบันคือความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานที่มีลูกและแรงงานที่ไม่มีลูก (parenthood wage gap) ในกรณีประเทศไทยพบว่า การมีลูกส่งผลกระทบททางลบต่อค่าจ้างของแรงงานหญิง (motherhood wage penalty) และแรงงานชาย (fatherhood wage penalty) โดยในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา แรงงานที่ไม่มีลูกจะมีระดับค่าจ้างเฉลี่ยที่สูงกว่าแรงงานที่มีลูก ซึ่งความแตกต่างของค่าจ้างนี้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ (ภาพที่ 2) ซึ่งผลกระทบเชิงลบต่อค่าจ้างของแรงงานที่มีลูกนี้ ถือเป็นต้นทุนที่คุณพ่อคุณแม่ในไทยต้องแบกรับ ก่อให้เกิดคำถามว่า รัฐสามารถที่จะชั่งแก้ไขปัญหานี้ บรรเทาการแบกรับ ต้นทุนนี้ได้อย่างไร และนโยบายช่วยเหลือคุณพ่อคุณแม่ที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่

ภาพที่ 1 - แนวโน้มความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายหญิงในประเทศไทย



ที่มา: Liao and Paweenawat (2019)

ภาพที่ 2 - แนวโน้มความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานที่ไม่มีลูกและมีลูกในประเทศไทย



ที่มา: Liao and Paweenawat (2019)

ปัจจัยใดบ้างที่สามารถอธิบายแนวโน้มการลดลงของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิง รวมถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของความแตกต่างค่าจ้างระหว่างแรงงานที่มีลูกและไม่มีลูกในประเทศไทย ผู้เขียนพยายามตอบคำถามเหล่านี้โดยการใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายถึงการลดลงของความแตกต่างค่าจ้างชายและหญิง ได้แก่ (1) ระดับการศึกษาของผู้หญิงที่เพิ่มสูงขึ้น (2) การที่ผู้หญิงมีการเคลื่อนย้ายจากการเป็นแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งส่วนมากเป็นแรงงานในครัวเรือนและไม่ได้รับค่าจ้าง มาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งเป็นแรงงานในระบบและได้รับค่าจ้างสม่ำเสมอ (3) การที่ผู้หญิงมีการทำงานในอาชีพที่มั่นคงและมีระดับรายได้สูงขึ้น โดยสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานในกลุ่มงานวิชาชีพและกลุ่มงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และ (4) การกีดกันทางเพศ (gender discrimination) หรืออคติที่มีต่อแรงงานหญิงในตลาดแรงงานมีแนวโน้มที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง

ในกรณีของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างระหว่างแรงงานที่มีลูกและไม่มีลูกนั้น ค่าจ้างเฉลี่ยที่ต่ำลงของแรงงานหญิงไทยภายหลังจากการมีลูกพบว่า มีสาเหตุมาจากทั้งพฤติกรรมการทำงานของแรงงานหญิงเอง ที่ภายหลังจากการมีลูกผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะลดชั่วโมงการทำงานลง เนื่องจากต้องแบ่งสรรเวลาไปเลี้ยงดูลูก และจากปัจจัยทางสถาบันที่ขาดการสนับสนุนสิทธิที่พึงมีของผู้หญิงที่มีลูก ทั้งในเรื่องของการลาคลอดบุตร ความช่วยเหลือจากภาครัฐในการเลี้ยงดูลูก การกีดกันการจ้างงานของแรงงานหญิงที่มีลูกในตลาดแรงงาน ขณะที่ในกรณีของแรงงานชาย เป็นที่น่าสนใจว่าผลการศึกษาของประเทศไทยแตกต่างกับผลการศึกษาของประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ ในประเทศอื่นๆ การมีลูกส่งผลกระทบต่อค่าจ้างของคุณพ่อ (fatherhood wage bonus) กล่าวคือ ยิ่งมีลูกยิ่งทำให้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น เพราะผู้ชายมีแนวโน้มที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสังคมคาดหวังว่า ผู้ชายเป็นผู้หารายได้หลักในครอบครัว (breadwinner in the family) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของไทยที่พบผลเชิงลบต่อค่าจ้างของคุณพ่อ ตรงกับผลการศึกษาในประเทศนอร์เวย์ โดยคำอธิบายของผลกระทบทางลบต่อค่าจ้างของคุณพ่อในประเทศนอร์เวย์คือ เกิดจากการที่ผู้ชายต้องมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูลูก รวมถึงช่วง

ระยะเวลาการใช้สิทธิการลาไปดูแลลูก (parental leave) ที่ค่อนข้างนาน หากแต่สิทธิการลาไปดูแลลูกของคุณพ่อไม่น่าจะเป็นคำอธิบายสำหรับกรณีของประเทศไทย เพราะในปัจจุบัน สิทธิการลาของแรงงานชายในภาคเอกชนจะขึ้นอยู่กับระเบียบของแต่ละหน่วยงาน และถึงแม้ว่าแรงงานชายในภาครัฐจะได้สิทธิในการลาเป็นระยะ 15 วัน ก็เป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างสั้นเมื่อเทียบกับประเทศอื่น เช่น ประเทศสวีเดนที่แรงงานชายสามารถลาเลี้ยงดูบุตรได้สูงสุด 480 วัน

โดยสรุปแล้ว จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานที่มีลูกและไม่มีลูกของทั้งแรงงานชายและหญิงในประเทศไทย แนวโน้มของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการตั้งคำถามว่า เป็นผลมาจากการขาดการสนับสนุนของภาครัฐในการเลี้ยงดูลูกอย่างเพียงพอ ทำให้แรงงานทั้งชายและหญิงต้องลดเวลาทำงานเพื่อไปดูแลลูก และก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อค่าจ้างของแรงงานทั้งสองกลุ่มหรือไม่ โดยผลกระทบเชิงลบต่อค่าจ้างนี้ถือเป็นต้นทุนที่แรงงานต้องแบกรับ ทั้งนี้ ภาครัฐอาจสามารถช่วยบรรเทาปัญหาการแบกรับต้นทุนนี้และมีส่วนช่วยเหลือคุณพ่อคุณแม่ในประเทศไทยผ่านนโยบายต่าง ๆ มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูลูก เป็นต้น

ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์