

ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการล่วงเกินหรือละเมิดทางเพศ
ของนายจ้างต่อลูกจ้าง

LEGAL PROBLEMS OF PROTECTION OF SEXUAL HARASSMENT OR
ABUSE OF EMPLOYER AGAINST EMPLOYEES



¹ศุภณัฐ สุขกมล และ ²ธนาฤทธิ์ ชัมภรัตน์

¹Supanat Sukkamon and ²Thanarit Khampharat

มหาวิทยาลัยปทุมธานี ประเทศไทย

Pathumtani University, Thailand

supanatsukkamon@gmail.com, teerachit.p@ptu.ac.th

Received: May 25, 2024; **Revised:** June 27, 2024; **Accepted:** July 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคุ้มครองการล่วงเกินและล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้าง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิจัยจากเอกสาร ด้วยทฤษฎีพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางกฎหมาย ทำการวิเคราะห์เสนอแก้ไขกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศ ในที่ทำงานทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ในสภาวะที่มีความกดดันทางจิตใจและส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้าง ครอบครัว สถานที่ทำงาน ปัญหาการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างอยู่ภายใต้ภาวะจำยอมโดยนายจ้างที่เจตนากระทำการล่วงเกินทางเพศอาศัยโอกาสจากตำแหน่งหน้าที่การทำงาน โดยการล่วงเกินทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ รูปแบบ ลักษณะ หรือ พฤติการณ์ของการล่วงเกินทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้างและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้างปัญหาการล่วงเกินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกเพศไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชาย ลูกจ้างหญิง เด็กชายหรือเด็กหญิง รวมถึง

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรนิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

² อาจารย์ ดร.คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับปณิญาสาภกลว่า ด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แม้จะมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศแต่ขณะเดียวกันบทลงโทษเป็นเพียงโทษปรับทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานได้ ดังนั้นจึงควรมี มาตรการควบคุมการกระทำ ดังกล่าวเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับความเสียหายจากการล่วงเกินทางเพศ และขอเสนอแนะว่า ให้นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมีความรับผิดชอบในการล่วงเกินทางเพศ หากหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศต่อลูกจ้างให้นายจ้างมีความรับผิดชอบด้วยอีกชั้นหนึ่ง

คำสำคัญ: การคุ้มครอง การล่วงเกินล่วงละเมิด นายจ้างต่อลูกจ้าง

Abstract

This article aims to study protection against sexual harassment and abuse of employer to employee This research is qualitative research. By researching documents and legal texts. Acts, rules, announcements, orders, legal documents Analyze and propose amendments to the law. The research results found that Sexual harassment or abuse In the workplace, employees are put in a state of mental pressure and it affects the people around them, their families, and the workplace. The problem of sexual harassment in the workplace is an action that occurs when the employee is under servitude by the employer. Intention to commit sexual harassment by taking advantage of work position, Sexual harassment can occur, the form, nature or circumstances of sexual harassment by employers towards employees and legal measures to protect against harassment or sexual harassment by employers towards employees. Problems of sexual harassment according to the Protection Act. The Labor Protection Act of 1998 provides protection to employees of all genders, whether they are male employees, female employees, boys or girls. Including foreign workers who come to work legally in accordance with the Universal Declaration of Human Rights and International Labor Organization conventions. Even though there are protection provisions employees regarding harassment or sexual harassment, but at the same time, the punishment is only a fine, making it impossible to solve the problem Harassment or sexual harassment in the workplace is possible. Therefore, there should be Action control measures such for Protects employees who

have been damaged by sexual harassment. and suggestions that Let the employer who is Both natural persons and legal employers are liable for sexual harassment. If the supervisor supervise work or inspect work in a way that is offensive, threatening, or causing distress. Sexual annoyance to an employee creates another layer of liability for the employer.

Keyword: Protection Abuse Employer to employee

บทนำ

“แรงงาน” เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับประเทศต่าง ๆ และทันกับเหตุการณ์ของโลก เพราะการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นไปในรูปใดก็หนีไม่พ้นที่จะต้องใช้แรงงานทั้งสิ้น แม้ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะมีสูง มีการคิดค้นเครื่องจักรต่างๆ มาใช้แทนแรงงานคน แต่เครื่องจักรและเครื่องมือเหล่านั้นก็ เกิดขึ้นมาได้จากแรงงานคนทั้งนั้น (สุตาศิริ วทวงค์, 2551: 5) ในสถานที่ทำงานย่อมประกอบไปด้วยนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งมีทั้งเพศชาย และเพศหญิง และในบางสถานที่ทำงานมีเด็กเป็นลูกจ้าง ในความแตกต่างระหว่างเพศและวัยนี้ จึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศ โดยการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นไม่จำกัดเฉพาะว่าจะเป็นนายจ้างชายล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศลูกจ้างหญิงเท่านั้น แต่ในปัจจุบัน การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศมีการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสสังคม กระแสโลก เทคโนโลยีจึงทำให้การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างหญิงกับลูกจ้างหญิงหรือนายจ้างหญิงกับลูกจ้างชาย ฯลฯ โดยรูปแบบการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานนั้นมีด้วยกันหลายลักษณะ เช่น การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศด้วยคำพูด (Verbal Conduct) มีลักษณะที่เป็นคำพูดที่ล่วงเกิน หรือทำนองมีเพศสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยที่ลูกจ้างตอบปฏิเสธไปแล้ว ใช้คำพูดหยาบคาย หรือคำคม คำแสด หรือเรียกชื่อเล่น เล่าเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ หรือการรวมเพศ เล่าเรื่องเพื่อฝันเกี่ยวกับเพศ ชมชู้หรือเอาเรื่องส่วนตัวอีกฝ่ายมาเป็นข้อต่อรอง คำพูดถึงสัดส่วนของร่างกายหรือนำมาล้อเลียน ดิหรือชมของสงวน คำพูดที่ทำให้อีกฝ่ายได้รับเสียหายและเกิดความอับอาย หรือขายหน้า การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศจากการสัมผัสร่างกาย (Physical Conduct) มีลักษณะและต้องร่างกาย เช่น การโอบกอด จับ จับต้องของสงวน หรือส่วนอื่น ๆ หยิก อุ้ม จับนั่งตัก โดยที่อีกฝ่ายไม่ยินยอม นวด ลูบไล้ใช้มือถูไถ ยื่นหน้า หรือนำตัวเองเข้าไปชิดเกินไป ทำตัวกีดกันทางผ่าน ฝ่าติดตาม ตื้อ ทำร้ายร่างกายและข่มขืน การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศด้วยการแตะเล็มด้วยสายตา (Visual Conduct) มีลักษณะใช้สายตามอง โดยส่งข้อความในเรื่องเพศ จ้องมองส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย

ติดตั้งภาพเปลือย อดฉิ้นส่วนของร่างกาย ภาพ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศด้วยการส่งข้อความ ข้อความอ้างอิงรูปภาพ (Written Conduct) มีลักษณะการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศโดยเขียนเป็นจดหมาย ส่งข้อความ ส่งของปลอม (ของสงวน) ส่งของขวัญให้ การล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานเหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อผู้ที่อยู่ในฐานะลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิง ลูกจ้างชาย หรือลูกจ้างเด็ก ซึ่งการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศนี้ นายจ้างมักใช้ตำแหน่งหรือความมีอำนาจเหนือกว่า ในการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์โดยใช้ผลประโยชน์ของการทำงานนั้น ๆ มาต่อรอง สำหรับผลกระทบจากการถูกล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความอับอาย ไม่กล้าร้องเรียน หรือดำเนินคดีกับนายจ้างทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ในลักษณะที่มีภาวะกดดันต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความกังวลส่งผลกระทบต่อการทำงานและครอบครัว ฯลฯ

ทั้งนี้ การคุ้มครองลูกจ้างจากการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 เดิม มีความว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” เห็นได้ว่า ตามมาตรา 16 เดิมนี้ให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่เป็นหญิง, เด็กหญิงและเด็กชายไม่คุ้มครองแรงงานที่เป็นเพศชาย ซึ่งถือว่าบทยุติดังกล่าวมิได้สอดคล้องต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามมาตรา 30 ความว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ มาตราการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม” และมาตรา 6 ความว่า “รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ขัดหรือแย้งต่อ รัฐธรรมนูญนี้ บทบัญญัตินั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้” ซึ่งตรงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มาตรา 27 และ มาตรา 5 ในปัจจุบัน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 16 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้มีการยกเลิก แก้ไขในมาตรา 16 ซึ่งมีความว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” แต่อย่างไรก็ดีเมื่อมีการแก้ไข มาตรา 16 ดังกล่าวในการกำหนดนิยาม “ลูกจ้าง”

ซึ่งเป็นคำกว้าง ๆ ดังนั้นจึงต้องศึกษาว่า การที่ไม่กำหนดนิยามเฉพาะเจาะจงไว้จะสามารถให้ความคุ้มครองอย่างครอบคลุมกับลูกจ้างทุกประเภทหรือไม่และจากการศึกษาพบว่าในปัจจุบันมีการประกาศ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2553) ทั้งนี้ กฎฉบับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหากล่องเงินหรือล่วงละเมิดทางเพศซึ่งจะใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนสามัญ 19 กระทรวง ไม่รวมข้าราชการตำรวจ ทหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้พิพากษา อัยการและข้าราชการการเมือง(พิรุณ เพียรล้ำเลิศ, สิงหาคม 2553, มติชนออนไลน์)โดยกำหนดไว้ในข้อ 2 ดังนี้ “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 83 (8) (1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบ กอดการจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น (2) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคายเป็นต้น (3) กระทำการด้วยอาการกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น (4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจารส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น (5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ” จากลักษณะของ “การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศ” ตามกฎ ก.พ. ข้างต้น ทำให้เกิดความชัดเจนในการพิจารณาถึงการกระทำการอันเป็นลักษณะของการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศระหว่างข้าราชการต่อข้าราชการด้วยกัน ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้จัดทำเห็นว่า เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 ฉบับปัจจุบันกำหนดแต่เพียง “...การล่วงเกินหรือล่วงละเมิด การคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” แต่ไม่ได้กำหนดถึงลักษณะต่างๆทางกายภาพดังเช่น กฎ ก.พ. ข้างต้น ดังนั้นจึงทำให้เกิดปัญหาในการตีความและการบังคับใช้ ที่ว่าการกระทำกายภาพในลักษณะใดจึงจะถือเป็นการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศตาม มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

นอกจากนี้บทลงโทษกรณีนายจ้างล่วงเกินหรือล่วงละเมิดลูกจ้างเป็นเพียงโทษปรับปรากฏตาม มาตรา 147 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ความว่า “ผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท” ซึ่งจากบทลงโทษนี้ผู้จัดทำเห็นว่า เมื่อเกิดการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง บทลงโทษปรับเพียง สองหมื่นบาท นายจ้างย่อมมีความสามารถในการชำระค่าปรับได้แต่หาก พิจารณาเปรียบเทียบกับความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ

ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นความเสียหายทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมรอบข้าง บทลงโทษปรับจึงไม่เหมาะสมกับการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้น จากบทบัญญัติมาตรา 16 และมาตรา 147 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 นี้ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถ นำมาศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบถึงลักษณะการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อลักษณะหรือพฤติการณ์ของการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิวัฒนาการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศ และการคุ้มครองทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้าง
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองของการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้าง
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศ
4. เพื่อเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเอกสาร (documentary research) โดยทำการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสารวิชาการ บทความ ตั๋วบทกฎหมาย ทั้งกฎหมายภายในของประเทศไทย และต่างประเทศ ระเบียบ ข้อบังคับ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้วนำมาวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการศึกษามีดังนี้ สืบค้นรวบรวมและจัดทำบัญชีรายชื่อกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมขององค์กรเอกชนในการตรวจสอบการเลือกตั้งวิเคราะห์หลักกฎหมายและรายละเอียดต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการสนับสนุนให้องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการเลือกตั้ง

ผลการวิจัย

การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงานเหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อผู้ที่อยู่ในฐานะลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิง ลูกจ้างชาย หรือลูกจ้างเด็ก ซึ่งการล่วงเกินทางเพศนี้นายจ้างมักใช้ตำแหน่งหรือความมีอำนาจเหนือกว่า การล่วงเกินทางเพศหรือการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual harassment) นี้จะพบได้ในเกือบทุกวัฒนธรรม และยังเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ การล่วงเกินทางเพศ (Sexual harassment) ในองค์กรนั้นก่อให้เกิดผลเสียมากมายทั้งลูกจ้างและนายจ้าง นอกจากนี้การที่ลูกจ้างถูกล่วงเกินทางเพศ (Sexual harassment) จะเกิดผลกระทบต่อการทำงานและมีสุขภาพจิตที่เสื่อมลง เมื่อสุขภาพจิตไม่แข็งแรงก็ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลนั้น สำหรับการล่วงเกินทางเพศในประเทศไทยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกองค์กรการทำงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจสถาบันการศึกษาหรือแม้แต่ในการล่วงเกินทางเพศในครอบครัว

จากการวิจัยถึงปัญหาการล่วงเกินทางเพศเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนี้มาจากหลายสาเหตุ ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวซึ่งปัญหาที่สะสม ขยายตัวและทวีความรุนแรงมากขึ้นสาเหตุที่สำคัญส่วนหนึ่งนั้นก็มาจากทัศนคติของเพศชายที่มีต่อเพศหญิงหรือผู้ที่มีฐานะทางสังคมที่ด้อยกว่า เช่น การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก ซึ่งเป็นเด็กชายและเด็กหญิงในปัญหาการคุกคามทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้างเห็นว่า การคุกคามทางเพศ เป็นการกระทำทางเพศต่อผู้อื่น โดยผู้ที่ไม่ยินยอม แต่ต้องตกอยู่ภายใต้ภาวะจำยอมขาดอำนาจการต่อรองจากผู้กระทำ โดยการคุกคามทางเพศจะส่งผลกระทบในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และครอบครัว และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งนี้ รูปแบบการล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงานนั้นมีด้วยกันหลายลักษณะ เช่น การล่วงเกินทางเพศด้วยคำพูด (Verbal Conduct) มีลักษณะที่เป็นคำพูดที่ล่วงเกิน หรือทำนองมีเพศสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยที่เขาตอบปฏิเสธไปแล้ว หรือซ้ำซาก (คือ) คำพูดหยาบคาย หรือคำคม คำแสดหรือเรียกชื่อเล่น เล่าเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ หรือการรวมเพศ เล่าเรื่องเพื่อฝันเกี่ยวกับเพศข่มขู่หรือเอาเรื่องส่วนตัวอีกฝ่ายมาเป็นข้อต่อรอง คำพูดถึงสัดส่วนของร่างกาย หรือนำมาล้อเลียน ดิหรือชม ของสงวน คำพูดที่ทำให้อีกฝ่ายได้รับความอายหรือขายหน้า

การล่วงเกินทางเพศการสัมผัสร่างกาย (Physical Conduct) มีลักษณะและต้องร่างกาย เช่น โอบกอด จับ จับของสงวน หรือส่วนอื่นๆ หยิก อุ้ม จับนั่งตัก โดยอีกฝ่ายไม่ยินยอม นวด ลูบไล้ ใช้มือถูไถยื่นหน้า หรือนำตัวเองเข้าไปชิดเกินไป ทำตัวกีดกันทางผ่าน ฝ้าติดตาม ตี้อ ทำร้ายร่างกายและข่มขืนการล่วงเกินทางเพศด้วยการแหะเล็มด้วยสายตา (Visual Conduct) มีลักษณะใช้สายตามอง โดยส่งข้อความในเรื่องเพศจ้องมองส่วนต่างๆของร่างกาย ติดตั่งภาพเปลือย อวด

ชิ้นส่วนของร่างกาย ภาพ หรือ สิ่งพิมพ์หรือสื่ออื่นๆ การล่วงเกินทางเพศด้วยการส่งข้อความ
ข้อความอ้างอิงรูปภาพ (Written Conduct) มีลักษณะการล่วงเกินทางเพศโดยเขียนเป็นจดหมาย
ส่งข้อความส่งของปลอม(ของสงวน)ส่งของขวัญให้

อภิปรายผล

เนื่องจากประเทศไทยเป็นภาคีสัญญาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการ
คุกคามทางเพศไม่ว่าจะเป็นปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน(The Universal Declaration of
Human Rights :UDHR) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour
Organization: ILO) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention
on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women CEDAW) ปฏิญญาว่า
ด้วยความเสมอภาคของโอกาสในการทำงานและการได้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ของลูกจ้างหญิง
(Declaration on Equality of Opportunity and Treatment of Women Worker 1975)
ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and
Platform for Action)ปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี(Declaration on The
Elimination of Violence against Women) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the
Right of the Child)ปฏิญญาเพื่อเด็ก (National Declaration on Children) จากอนุสัญญาฉบับ
ต่างๆ ประเทศไทยได้บัญญัติกฎหมายภายในเพื่อให้มีความสอดคล้องและมีความเป็นสากลเห็นได้
จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองถึงความเสมอภาคระหว่างชาย หญิง ซึ่งเป็นไปตามหลัก
ความเสมอภาค(Equality) และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16“ห้ามมิ
ให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความ
เดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” ซึ่งคำว่าลูกจ้างนี้จึงหมายถึง ลูกจ้างชาย ลูกจ้างหญิง ลูกจ้างที่
เป็นเด็กชาย ลูกจ้างที่เป็นเด็กหญิงและไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเพศกำเนิดเป็นชายแต่มีพฤติกรรมเป็น
หญิงหรือกรณีที่ลูกจ้างเพศหญิงมีพฤติกรรมเป็นเพศชายก็ตาม แลรวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ
อนุญาตให้ทำงานถูกต้องตามกฎหมายย่อมได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
ฉบับปัจจุบันอย่างเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาพบว่านอกจากจะมีบทบัญญัติมาตรา 16 ตามพระราชบัญญัติแรงงานฉบับ
ปัจจุบันที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการถูกล่วงเกินทางเพศจากนายจ้างได้มีกฎ (ก.พ.)ว่าด้วยการ
กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 โดยมีวัตถุประสงค์เอาผิดเฉพาะ
การ

ปฏิบัติราชการโดยเป็นกระหน่ำระหว่างข้าราชการต่อข้าราชการ หรือข้าราชการต่อผู้ร่วมปฏิบัติราชการซึ่งมีสาระสำคัญคล้ายกับมาตรา 16 ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งความผิดตามในการล่วงเกินทางเพศจะเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง เว้นแต่การกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อต้นสังกัด ก็จะเข้าข่ายความผิดวินัยร้ายแรงตามมาตรา 85 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าด้วยหมวดวินัยและการรักษาวินัย แต่อย่างไรก็ดีปัญหาการล่วงเกินทางเพศยังเกิดขึ้นอยู่และมีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหากแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวอนาจไม่เพียงพอ เพราะมาตรการทางกฎหมายเป็นมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิด นั่นหมายความว่าเกิดการกระทำความผิดขึ้นแล้วจึงสามารถลงโทษได้

จากที่กล่าวถึง กฎ ก.พ. ข้างต้นเห็นได้ว่า สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาและกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการกำหนดลักษณะของการล่วงเกินทางเพศมากกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การที่กำหนดให้การล่วงเกินทางเพศ(Sexual harassment) เป็นความผิดวินัยสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัยให้กับลูกจ้างและข้าราชการ รวมทั้งช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือกำหนดหลักเกณฑ์ของลักษณะการคุกคามทางเพศดังเช่นกฎ (ก.พ.) ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติตนในสถานที่ทำงานทั้งนายจ้าง ลูกจ้างหรือแม้แต่เพื่อนร่วมงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

เมื่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้นสร้างผลกระทบในแง่ลบให้แก่ บุคลากรภายในองค์กรและภาพลักษณ์ขององค์กรเองเช่น การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปทั้งยังส่งผลกระทบต่อจิตใจของลูกจ้าง ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในด้านมาตรการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในรูปแบบของข้อเสนอแนะในการดำเนินการกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการดำเนินการสามฝ่ายเพื่อเสนอแนะนโยบายแก่องค์กรและนายจ้างในการดำเนินมาตรการเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศดังนี้

1. ในการแก้ไขเยียวยาลูกจ้างที่ถูกล่วงเกินทางเพศนี้เมื่อประเทศไทยมีองค์กรเอกชนเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิปวีณา ฯ หรือศูนย์ให้คำปรึกษาต่างๆ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้บุคคลต่างเหล่านี้

เข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการในรูปแบบทวิภาคีหรือในรูปแบบไตรภาคีโดยนอกจากจะมีฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้ว ให้กำหนดบุคคลเหล่านี้เป็นคณะกรรมการร่วมในการพิจารณาคดีการล่วงเกินทางเพศ

2. หากมีการล่วงเกินทางเพศ(Sexual harassment)ในสถานที่ทำงานผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ให้นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมีความรับผิดชอบในการล่วงเกินทางเพศ หากหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างให้นายจ้างมีความรับผิดชอบด้วยอีกชั้นหนึ่ง เพื่อเป็นการป้องปราม และป้องกันมิให้เกิดการล่วงเกินทางเพศหรือการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน เพราะในบางครั้งเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผู้ที่เป็นนายจ้างมิได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง เนื่องจากในการบังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานย่อมมีหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลลูกจ้างใกล้ชิดมากกว่านายจ้าง เมื่อเกิดปัญหาการล่วงเกินทางเพศ ทำให้ไม่มีการควบคุมตรวจสอบการกระทำของหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ. (2553). เล่ม 127 ตอนที่ 59 ก ราชกิจจานุเบกษา หน้า 14 (28 กันยายน 2553)
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย . (2550) เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก ราชกิจจานุเบกษา หน้า 1 (24 สิงหาคม 2550)
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1 (6 เมษายน 2560)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. ค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2558, จาก http://www.ohrm.au.edu/new%20update%20paper/regulation/reg_04/reg_04-02-no2_2551.pdf
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. (2551). เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก ราชกิจจานุเบกษา หน้า 1 (25 มกราคม 2551)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ค้นเมื่อ 22 กันยายน 2557, จาก http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/download/article/article_20110922143151.pdf
- สุดาศิริ วดวงค์ . (2551). *กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ : นิติบรรณาการ.