

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมา

สภาพปัญหาของแรงงานหญิง แม้แรงงานหญิงจะทวีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศตลอดมา แต่แรงงานหญิงก็ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งปัญหาสำคัญ ๆ ของแรงงานหญิงมีดังนี้

ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน แม้รัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศได้กำหนดไว้ว่าหญิงชายต้องมีสิทธิเท่าเทียมกัน ประกอบกับประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบของสหประชาชาติ รวมทั้งมีการแก้ไขกฎหมายบางประการเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีให้เป็นประโยชน์ ต่อสตรีมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงในเรื่องการจ้างงาน ค่าจ้าง ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งนั้น แรงงานหญิงมีโอกาสน้อยกว่าชาย แม้จะทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้เพราะอาจมีสาเหตุจากหลายประการต่อความรู้สึกค่านิยมกับสังคมว่าแรงงานหญิงมีการศึกษาและประสบการณ์น้อยกว่าแรงงานชาย นอกจากนี้แรงงานหญิงยังมีปัญหาต้องรับภาระทำงานบ้านและการคลอดบุตร จึงทำให้ไม่มีเวลาทำงานเท่าแรงงานชาย จึงมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงาน อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ

ขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ระดับการศึกษาไม่สูงนัก ขาดความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ จึงทำให้ขาดโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานสมัยใหม่ ประกอบกับแรงงานหญิงมักไม่ได้รับการส่งเสริมในเรื่องการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพการจ้างทั่วไปจึงไม่เท่าเทียมกับแรงงานชาย ตลอดจนขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ความไม่มั่นคงในการทำงาน จากการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตในระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมา และแนวโน้มว่านายจ้างปรับเปลี่ยนการจ้างงานในระบบโรงงานไปสู่การจ้างงานนอกระบบมากขึ้น และกระจายไปสู่ภูมิภาค โดยเฉพาะในชนบท ซึ่งกำลัง

แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นสตรีและเด็ก แรงงานเหล่านี้มักถูกเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงาน ทั้งในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีการศึกษาน้อยและขาดโอกาสในการพัฒนา จึงมักจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เนื่องจากแรงงานหญิงมักจะเป็นกลุ่มแรกที่ถูกเลิกจ้าง และต้องประสบความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจทั้งของตนเองและครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลอยู่ และโอกาสที่จะหางานใหม่ก็เป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะเมื่อถูกเลิกจ้างในขณะที่มีอายุมาก

ในส่วนของความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานหญิงจำนวนไม่น้อยมีปัญหาในเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากขาดความรู้และไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จึงทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม เช่น แรงงานหญิงที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมี ฝุ่นฝ้าย หรือทำงานที่ใช้สายตามาก แต่ไม่มีความรู้ในการป้องกันตัวเองให้พ้นจากอันตราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงมีครรภ์ที่มีสภาพร่างกายที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ

การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงานของแรงงานหญิง บทบาทของสตรีในการเป็นผู้นำแรงงานมีน้อยมาก เนื่องจากวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของสังคมไทย ส่วนใหญ่ที่อบรมสั่งสอนมารยาททางสังคม ปลูกฝังค่านิยม ความเป็นกุลสตรีกับหญิงไทยส่วนใหญ่ให้มีความเรียบร้อยเป็นผู้ตามที่ดีมากกว่าการเป็นผู้นำ จึงเป็นเหตุให้แรงงานหญิงส่วนใหญ่ไม่กล้าหรือไม่สนใจที่จะสมัครเป็นกรรมการบริหารองค์กรแรงงาน ทำให้ประเด็นการเรียกร้องหรือการรณรงค์ เพื่อการแก้ไขปัญหากับแรงงานหญิงไม่ค่อยจะมีเท่าใดนัก

ในส่วนของ การล่องถิ่นทางเพศก็ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ของแรงงานหญิงในสถานประกอบการที่ไม่มีการรายงานข้อมูล แต่ข้อเท็จจริงอาจพบว่าสถานประกอบการมีการล่องถิ่นทางเพศ ซึ่งมีสาเหตุจากการปกปิด เพื่อรักษาชื่อเสียงของสถานประกอบการเองหรือความอับอายของผู้ถูกล่องถิ่น แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ที่คุ้มครองการล่องถิ่นทางเพศในสถานประกอบการไว้ แต่ในความเป็นจริงการล่องถิ่นทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในสถานประกอบการและในทุกสังคม ในการแก้ไขในเรื่องนี้ก็พบว่าเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร เพราะเป็นเรื่องความรู้สึกร่วมกันอยู่ในสังคมสถานประกอบการ แต่ควรมีการป้องกันไว้ก่อนในระดับสถานประกอบการจะทำให้สังคมในสถานประกอบการมีความสงบ

และมีความสุข ซึ่งแรงงานจะได้มุ่งทำงานเพิ่มผลผลิตให้สถานประกอบการไม่พะวงกับการที่จะถูกล่วงเกินทางเพศ ฉะนั้น ระดับความรู้ ความเข้าใจที่จะส่งเสริมเพื่อการป้องกันการล่วงเกินทางเพศมีความสำคัญ ที่จะลดปัญหาการล่วงเกินทางเพศได้ในระดับหนึ่ง

ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสิทธิแรงงานด้านการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบความสำเร็จของการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสิทธิแรงงานด้านการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ เป็นแนวทางและนโยบายที่สำคัญที่จะดำเนินการส่งเสริมสถานประกอบการ ให้มีการวางระบบการรับคำร้องเรียน ในเรื่องการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ เพื่อให้สถานประกอบการมีระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศให้ลูกจ้างในสถานประกอบการ หากเกิดปัญหาดังกล่าว ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการทำงานอย่างมั่นใจ มีความสุขในสถานประกอบการ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเพื่อวางระบบในเรื่องดังกล่าว

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการที่เหมาะสม
2. เพื่อจัดทำตัวอย่างหรือต้นแบบการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสิทธิแรงงานในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ
3. สรุปปัญหาและอุปสรรค ของการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสิทธิแรงงานด้านการล่วงเกินทางเพศ

## 3. นิยามศัพท์

1. การล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีอันดีงามในเรื่องทางเพศ ด้วยวาจา กริยา สัมผัส หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน ไม่ว่าจะให้หรือสัญญาว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นเป็นการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และผู้นั้นไม่พึงพอใจต่อการกระทำดังกล่าว ซึ่งไม่รวมถึงการกระทำความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา

2. การส่งเสริมความรู้ หมายถึง การประชุม ชี้แจง การเข้าไปให้คำแนะนำ และการเผยแพร่เอกสาร

3. การวางระบบการป้องกันการล่องเกินทางเพศในสถานประกอบการ หมายถึง การที่สถานประกอบการได้มีนโยบาย หรือมีขั้นตอนการร้องเรียนหรือมีแนวทางแก้ไข หรือมีฝ่าย หรือหน่วยงานที่ชัดเจนในการร้องเรียน และร้องทุกข์ หรือมีช่องทาง การร้องทุกข์ในเรื่องการล่องเกินทางเพศอย่างชัดเจนในสถานประกอบการ

#### 4. การเก็บรายงานข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วิเคราะห์ และจากสถานประกอบการ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจสิทธิแรงงานด้านการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ

2. ดำเนินการรายงาน ติดตามสำรวจจากแบบรายงานผลการติดตามการดำเนินงาน

#### 5. ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา

เป็นการดำเนินการนำร่องสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการป้องกันการล่องเกินทางเพศในสถานประกอบการและสามารถทราบถึงสภาพการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในสิทธิด้านการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ เช่น สถานประกอบการที่มีลูกจ้างหญิงมาก สถานประกอบการที่มีข้อร้องทุกข์เรื่องการล่องเกินทางเพศ สถานประกอบการบริการ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสิทธิแรงงานด้านการคุกคามทางเพศ และการล่องเกินทางเพศกับสถานประกอบการอื่นต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องแบ่งเนื้อหาออกเป็นหัวข้อ 2 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกินทางเพศ
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ

#### 1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกินทางเพศ

##### 1.1 ความหมายของการล่วงเกินทางเพศ/ล่วงละเมิดทางเพศ

(1) องค์การสหประชาชาติ (UNITED NATION - UN) ได้อธิบายเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ถูกระทำหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา (unwelcome) และ “ไม่ต้องการ” (unwanted) โดยการล่วงเกินดังกล่าวอาจจะเป็นในรูปแบบของการแสดงออกทางวาจา กิริยา ท่าทาง การจับต้องร่างกาย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา อันมีผลกระทบและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อ้างถึง (อรพินท์ สพ โชคชัย : 2542)

(2) คณะกรรมาธิการภาคพื้นยุโรป (EUROPEAN COMMISSION - EC) ได้บัญญัติถึงการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นการกระทำในลักษณะทางเพศหรือการกระทำอื่นที่มีพื้นฐานมาจากเรื่องเพศที่กระทบต่อเกียรติยศศักดิ์ศรีของหญิงและชายในที่ทำงาน โดยรวมถึงการกระทำของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วย ทั้งนี้เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้หาก

- การกระทำนั้นไม่เป็นที่พึงปรารถนาไร้เหตุผล และเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกระทำ

- การปฏิเสธหรือการยอมรับของบุคคลต่อการกระทำเช่นนั้นของหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานการตัดสินใจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยปริยายในการเข้าฝึกงานการจ้างงาน การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือการตัดสินใจอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการจ้างงาน และ/หรือ

- การกระทำเช่นนั้นก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ไม่เป็นมิตรและมีลักษณะต่ำต้อยต่อผู้รับ

(3) คณะกรรมาธิการว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันแห่งสหราชอาณาจักร (THE UNITED KINGDOM EQUAL OPPERTUNITIES COMMISSION - EOC) ได้ให้คำจำกัดความการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นการกระทำที่ไม่สามารถจะยอมรับได้ ซึ่งรวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์การจ้างมองการสัมผัสและต้อง หรือเชื้อเชิญเรียกร้องในทางเพศอันไม่เป็นที่ยินดีของผู้ถูกรกระทำ

(4) คณะกรรมาธิการว่าด้วยโอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกัน (THE EQUAL EMPLOYMENT OPPERTUNITIES COMMISSION - EEOC) ได้ให้คำนิยามการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ทางเพศที่น่ายินดี การเชื้อเชิญร้องขอเพื่อความพึงพอใจในทางเพศ และการกระทำอื่น ๆ ด้วยทางกาย และวจาในทางเพศ โดยจะเป็นการล่วงเกินทางเพศเมื่อ

- การยอมรับพฤติกรรมเช่นนั้น ก่อให้เกิดเงื่อนไขเกี่ยวกับการ จ้างงาน ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยตรงหรือโดยปริยาย
- การยอมรับหรือการปฏิเสธพฤติกรรมดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจจ้างงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลนั้น
- การกระทำดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หรือมีผลกระทบต่อการทำงาน ของบุคคลโดยก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรหรือมีบรรยากาศการทำงานเป็นที่น่ารังเกียจ

(5) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ให้ความหมายการล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงจนถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ การข่มขืน

การล่วงละเมิดทางเพศ ต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้หญิงเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ ผู้หญิงรู้สึกอับอายเป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และผู้หญิงไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

เพื่อให้เข้าใจง่าย และชัดเจนขึ้น ขอแบ่งแบ่งการล่วงละเมิดทางเพศ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- (1) การล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นคำพูด เช่น

## ในทางลามก

- การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา การแต่งกายที่สื่อไป
  - การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สามง่าม
  - การตามจับ ตามคือ เกี่ยวพาราสิทั้ง ๆ ที่รู้ว่าอีกฝ่ายไม่ชอบ
  - การพูดจาทะเลยม
  - การใช้คำพูดเพื่อกระตุ้นอารมณ์ทางเพศ
- (2) การล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นการกระทำแต่ไม่ถึงกับแตะเนื้อต้องตัว
- การข่มขืนของสงวน
  - การโชว์ภาพโป๊ หรือภาพที่สื่อไปในทางเพศ
  - การแอบดูตามห้องน้ำ (ล้างอง)
  - การโชว์อวัยวะเพศ
  - การแพร่ภาพถ่ายภาพทางอินเทอร์เน็ต
  - สื่อลามก
  - คลิปวิดีโอ
- (3) การล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นการกระทำชัดเจน
- การแตะต้องเนื้อตัวที่ไม่พึงประสงค์
  - การกระทำอนาจาร (การกระทำต่อเนื้อตัวหรือต่อร่างกายของบุคคลอื่น)
  - การขอมิเพศสัมพันธ์
  - การบังคับให้มิเพศสัมพันธ์
  - การข่มขืน

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ที่เกิดขึ้นในระหว่างความสัมพันธ์ของการทำงาน หรือเกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งผู้ที่กระทำการล่วงเกินทางเพศ อาจจะเป็นผู้ที่อำนาจหรือสถานภาพเหนือกว่าผู้ถูกกระทำ และอาศัยการที่มีอำนาจเหนือ นั้นมากระทำการล่วงเกินทางเพศ โดยการร้องเรียนหรือร้องเรียนอันมีนัยทางเพศ เช่น ขอมิเพศสัมพันธ์ หรือชวนไปรับประทานอาหาร หรือชวนไปเที่ยว เพื่อความพึงพอใจในทางเพศโดยแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ทางด้านการงานของผู้ถูกกระทำ

## 1.2 แนวคิดว่าด้วยการล่วงเกินทางเพศ

แนวคิดว่าด้วยการล่วงเกินทางเพศ สามารถแบ่งประเด็นในการศึกษาได้เป็น 3 ประเด็นได้แก่

1.2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ (ชมภารี ชมภูรัตน์. 2548 : 20-29)

เนื่องจากสถานประกอบการเป็นที่รวมของมนุษย์ในองค์การที่ต้องมาทำงานร่วมกันซึ่งประกอบไปด้วยเพศหญิงและเพศชาย ดังนั้น การแสดงออกถึงบทบาททางเพศในองค์การจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การโดยตรง และการแสดงออกทางพฤติกรรมนั้นสามารถพัฒนาไปถึงขั้นละเมิดสิทธิในทางเพศได้ หรือที่เรียกว่า การล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการจนอาจกล่าวได้ว่า “การล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ เป็นผลที่เกิดจากความซับซ้อนในการทำงานร่วมกัน โดยมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องเพศสภาพ (gender) ของผู้หญิง และลักษณะงาน”

ความซับซ้อนที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน โดยมีเรื่องของเพศสภาพ (gender) เข้ามาเกี่ยวข้องอันนำไปสู่การล่วงเกินทางเพศนั้น เนื่องมาจากปัจจัย 4 ประการได้แก่

### 1. ปัจจัยทางด้านการก่อรูปร่างทางสังคมในเรื่องเพศสภาพ

การก่อรูปร่างทางสังคมในเรื่องเพศ (social construction of gender) นั้นเป็นตัวกำหนดบทบาท และหน้าที่ในทางเพศ ซึ่งเป็นผลโดยตรงจากประวัติศาสตร์ในเรื่องการแบ่งงานกันทำระหว่างเพศ (sexual division of labour) โดยมีพื้นฐานความเชื่อสืบต่อกันมาว่าเพศหญิงเป็นเพศที่อยู่ในสถานภาพที่ต่ำกว่าเพศชาย

หากพิจารณาถึงการก่อรูปร่างทางสังคมในเรื่องเพศสภาพนั้น จะพบว่า มีการแบ่งแยกงานกันทำอย่างชัดเจน โดยใช้เพศเป็นเครื่องกำหนดลักษณะงาน ซึ่งจากการศึกษาของคริสโตเฟอร์ ที คิลมาร์ติน (CHRISTOPHER T. KILMARTIN) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงาน และเพศสามารถแยกพิจารณารูปแบบทางสังคมออกเป็น 4 ระยะดังนี้

#### ระยะที่ 1 ระยะสังคมแบบล่าสัตว์และเก็บของป่า

ในระยะนี้ สังคมเป็นแบบดั้งเดิม มีลักษณะเร่ร่อน และดำรงชีพโดยการล่าสัตว์และเก็บของป่าเป็นหลัก ในลักษณะสังคมแบบล่าสัตว์นี้ การแบ่งแยกงานกันทำระหว่างเพศ ถูกกำหนดโดยลักษณะทางชีวภาพ กล่าวคือ เพศชายจะมีร่างกายแข็งแรง



ถ้าหากว่า ถูกกำหนดให้เป็นผู้ออกล่าสัตว์ ส่วนเพศหญิงมีสภาพร่างกายที่อ่อนแอกว่า และยังมีหน้าที่ในการเลี้ยงลูก ดังนั้น จึงถูกกำหนดบทบาทให้อยู่ในสถานที่พัก และเก็บอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ไกลจกที่พักมากนัก หากพิจารณาสังคมในขณะนี้ จะเห็นได้ว่าการแบ่งแยกงานกันอย่างชัดเจน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มีการแบ่งสถานที่ทำงานตามลักษณะงานอย่างเด่นชัด ซึ่งสังคมกำหนดให้เพศชายอยู่ในพื้นที่สาธารณะ (public domain) และเพศหญิงอยู่ในพื้นที่เฉพาะ (private domain)

### ระยะที่ 2 ระยะของสังคมเกษตรกรรม

สำหรับในสังคมแบบเกษตรกรรมนี้ มนุษย์ไม่ต้องเร่ร่อน แต่อยู่เป็นหลักแหล่งและเริ่มทำการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ในทุ่งหญ้า เพศชายจำเป็นต้องออกไปทำการเกษตร และเพศหญิงอยู่บ้านเพื่อเตรียมอาหาร

ที่ดินที่ใช้ในการเพาะปลูกมีความสำคัญ และกลายเป็นทรัพย์สินที่ตกทอดกันไปโดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ต้องตกทอดจากบิดาสู่บุตรชายเท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้มีการเลี้ยงดูและปฏิบัติต่อบุตรชาย และบุตรหญิงในลักษณะที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งเป็นจุดเริ่มของแนวคิดที่ว่าสังคมนี้เป็นของเพศชาย (patriarchy) ซึ่งสังคมที่เพศชายครองความเป็นใหญ่นี้เอง ได้ให้สิทธิในการควบคุมสังคมและเศรษฐกิจแก่เพศชายตลอดจนควบคุมพฤติกรรมของเพศหญิงด้วย

### ระยะที่ 3 ระยะสังคมอุตสาหกรรม

เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยการเปลี่ยนแปลงจากแรงงานคนมาเป็นเครื่องจักร มีการตั้งโรงงานผลิตกันมากขึ้น งานในโรงงานส่วนใหญ่อยู่ห่างจากบ้านมาก และจำเป็นต้องใช้กำลังความเข้มแข็งอย่างมาก ดังนั้น งานในโรงงานส่วนใหญ่จึงเป็นการจ้างงานของเพศชายเท่านั้น

แม้ว่าในระยะนี้เพศหญิงจะเริ่มออกมาทำงานนอกบ้านบ้างแล้ว แต่คุณค่าของงานเพศหญิงที่ทำนั้นยังถูกตีราคาต่ำกว่าของเพศชาย และงานที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีเพศชายมักจะอ้างสิทธิเหนือเพศหญิงในการทำงานดังกล่าวอยู่เสมอ

### ระยะที่ 4 ระยะสังคมหลังยุคอุตสาหกรรม

ระยะหลังสังคมอุตสาหกรรมนี้ เกิดธุรกิจบริการต่าง ๆ มากขึ้น และเริ่มมีการจ้างงานมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานทางด้านบริการ การใช้กำลังกายและความเข้มแข็งจึงมิใช่เรื่องสำคัญในการจ้างงาน เพศหญิงจึงได้รับการจ้างเข้าทำงานมาก

ขึ้น สาเหตุที่เพศหญิงต้องออกมาทำงานมากขึ้นในขณะนี้ เนื่องจากสถานะทางเศรษฐกิจที่ไม่สามารถพึ่งพิงรายได้จากฝ่ายเพศชายเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น ในระยะนี้สถานที่ทำงานจึงปนกันระหว่างเพศหญิงและเพศชายที่อยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งหากพิจารณาในเรื่องการแบ่งงานกันทำ จะพบว่าเพศหญิงได้ก้าวล้ำเข้าไปสู่บริเวณที่เคยเป็นของเพศชายมาก่อน

จากการศึกษาของ คริสโตเฟอร์ ที คิลมาร์ติน (CHRISTOPHER T. KILMARTIN) ที่พยายามชี้ให้เห็นถึงมิติทางประวัติศาสตร์ของการแบ่งงานกันทำระหว่างเพศนั้น พบว่า มีการแบ่งพื้นที่ของเพศหญิงและเพศชายออกอย่างชัดเจน การให้คุณค่าแก่เพศหญิงจึงมีน้อยมาก โดยจัดให้เพศหญิงอยู่ในพื้นที่เฉพาะ (private domain) และเพศหญิงจะถูกมองว่ามีสภาพต่ำกว่าเพศชาย เมื่อเพศหญิงอยู่ในพื้นที่สาธารณะของเพศชาย (public domain) และจะเห็นว่าเพศชายทำหน้าที่ผู้นำมาโดยตลอดและภาวะผู้นำนั้น ได้เข้าไปครอบงำ (dominance) เหนือเพศหญิง และเด็ก อีกทั้งกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมหรือการก่อรูปร่างทางสังคม ยังกล่อมเกล้าให้เชื่อว่าสถานที่ทำงาน อันหมายถึงสถานที่สาธารณะนั้น เป็นพื้นที่ที่แสดงออกถึงกิจกรรมของผู้ชาย (masculinity activity) สังคมจึงกล่อมเกล้าให้เพศชาย มองว่าเพศหญิงเป็นเพียงวัตถุทางเพศ (sex object) หรือสมบัติในทางเพศของเพศชาย และเชื่อว่าเพศชายนั้นที่เก่งกว่าเพศหญิง

อาจสรุปได้ว่า ในสถานประกอบการนั้นต้องประกอบด้วยเพศหญิงและเพศชายทำงานร่วมกัน ความเชื่อมั่นที่เป็นผลจากโครงสร้างทางสังคม ที่มองว่าเพศชายเหนือกว่าเพศหญิงก็คือ เพศหญิงเป็นเพียงวัตถุทางเพศก็คือ ล้วนมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาท และการแสดงออกของเพศชายที่มีต่อเพศหญิง หรือเพศหญิงมีต่อเพศชายเหล่านี้เองที่เป็นปัจจัยอันนำไปสู่การล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ ได้ ถึงแม้ว่าความเชื่ออันเกิดจากการก่อรูปร่างทางสังคม (social construction) และการกล่อมเกล้าทางสังคม (socialization) ได้สร้างบรรทัดฐานให้แก่ความแตกต่างทางเพศมาช้านานจนทำให้แม้แต่เพศหญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการแยกแยะไม่ออกว่าพฤติกรรมใดถือว่าเป็นการล่วงเกินตนเอง ดังนั้น แนวทางแก้ไขในเบื้องต้น จึงต้องศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหารูปแบบของการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ และปรับระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกันให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อนำไปสู่การป้องกันมิให้เกิดปัญหาขึ้นในสถานประกอบการ

### 1.2.2 ปัจจัยทางสรีระตามธรรมชาติ

ปัจจัยทางด้านสรีระตามธรรมชาติมีความคิด โดยทั่วไปว่าเพศหญิงและเพศชายมีลักษณะตามธรรมชาติที่ดึงดูดความสนใจซึ่งกันและกัน เพศชายหรือเพศหญิงที่มีลักษณะการดึงดูดทางเพศสูง (sex appeal) สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งได้ไม่ว่าในสถานที่ใดก็ตาม ดังนั้น จึงมีการสรุปว่า ในสถานประกอบการที่มีทั้งเพศหญิงและเพศชายอยู่ร่วมกันนั้น ต่างฝ่ายต่างก็สร้างความสนใจในทางเพศให้แก่กันและกันในหลายวิธี เช่น การแต่งกายให้สวยงามสำหรับเพศหญิง เป็นต้น ซึ่ง จอห์น เอ บาจ และ พอลลา เรย์มอน (JOHN A. BARGH and PAULA RAYMOND) มีความเห็นในประเด็นนี้ว่า สำหรับเพศชายสิ่งที่จะก่อให้เกิดการล่องเกินทางเพศนั้น คือ ลักษณะดึงดูดทางเพศและความเป็นมิตรที่เพศหญิงแสดงออก ดังนั้น การแสดงออกทางเพศของผู้ชายที่มีต่อเพศหญิงในบางครั้งเกิดขึ้น โดยที่เพศชายไม่รู้ตัวเองเลยว่า พฤติกรรมใดเข้าข่ายล่องเกินทางเพศ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้เพศหญิงที่มีลักษณะดึงดูดใจ ในบางโอกาสสามารถใช้สรีระเป็นเครื่องต่อรองให้ได้มาซึ่งอำนาจในองค์กร และในบางครั้งสามารถใช้ครอบงำเพศชายในองค์กร ได้อีกทางหนึ่งด้วย และหากเพศหญิงบางคนอาจจะทำอะไรก็ตามในองค์กร และตนเองมีลักษณะดึงดูดทางเพศที่สูงอยู่แล้ว ก็มักจะใช้ ลักษณะดึงดูดดังกล่าวให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้น ๆ ได้อย่างง่ายดาย ดังนั้น ความคิดเห็นนี้จึงมองว่าการล่องเกินทางเพศในสถานประกอบการ เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยแต่กลับกลายเป็นพฤติกรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ที่แสดงออกกับเพื่อนต่างเพศ และมีโซ่ปัญหาที่ต้องหาข้อยุติแต่อย่างใด

### 1.2.3 ปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์กร

การจัดโครงสร้างองค์กรแบบมีสายการบังคับบัญชา (hierarchy) นั้นสามารถสร้างเงื่อนไขให้เกิดการล่องเกินทางเพศในสถานประกอบการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในระบบราชการที่เน้นการจัดองค์กรในแบบมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น

สายการบังคับบัญชา (hierarchy) นั้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีการพึงพิงผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า หมายถึง ผู้ที่อยู่ในระดับสูงควบคุมผู้ที่อยู่ในระดับล่างและองค์กรส่วนใหญ่การจัดลำดับการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจมากกว่าและสามารถกำหนดชะตากรรมของผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าในองค์กรได้ ดังนั้น เพศหญิงที่อำนาจน้อยกว่ามักจะมุ่งความสนใจไปที่ลำดับการบังคับบัญชา ซึ่ง

หมายถึงผู้ที่มีอำนาจมากกว่าและสามารถกำหนดชะตากรรมของผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าในองค์การได้

สายการบังคับบัญชาภายใต้โครงสร้างองค์การนี้เอง จึงเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าในบางตำแหน่งในองค์การใช้การล่วงเกินทางเพศเป็นเงื่อนไขในการให้รางวัลเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือแม้แต่การลงโทษแก่ผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า และการตอบโต้ของผู้ถูกกระทำนั้นขึ้นอยู่กับระดับอำนาจของผู้กระทำ หากผู้กระทำมีอำนาจมากแนวโน้มที่จะอดทนรับสภาพไม่ตอบโต้ต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมนั้นก็จะมีความเป็นไปได้ด้วย สถานการณ์การล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการจะยิ่งเลวร้ายลงกว่าเดิม แต่ทว่า แพทริเซีย เอ ฟราซิเออร์ (PATRICIA A. FRAZIEN) ศึกษาพบว่าผู้หญิงที่อดทนต่อการล่วงเกินทางเพศโดยไม่ตอบโต้ใด ๆ นั้น มักจะมีความคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์บางอย่าง ดังนั้น โครงสร้างอำนาจภายใต้โครงสร้างองค์การเพศหญิงมักจะอยู่ในตำแหน่งที่เสียเปรียบในองค์การ ซึ่ง ไดแอนน์ ดับบริว แฟรงคลิน (DIANE W. FRANKLIN) ได้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวว่า หากโครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เพศหญิงได้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกับผู้ชายแล้ว ปัญหาในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันในเชิงอำนาจก็จะหมดไป ซึ่งอำนาจหมายถึงปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการก็จะหมดไปด้วยเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการจะยิ่งรุนแรงมากขึ้น หากฝ่ายบริหารที่มีอำนาจสูงสุดตามโครงสร้างองค์การอดทนและให้อภัยต่อพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้ล่วงเกิน

โดยสรุปแล้วจะพบว่าปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์การมีส่วนสำคัญทั้งเอื้ออำนวยให้เกิดการล่วงเกินทางเพศในองค์การ และการป้องกันปัญหาการล่วงเกินทางเพศในองค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้และการเข้าถึงรูปแบบการล่วงเกินทางเพศ ที่เกิดขึ้นในองค์การปัญหาการล่วงเกินทางเพศสามารถป้องกันได้ หากฝ่ายบริหารที่มีอำนาจตามโครงสร้างองค์การตระหนักถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์การเนื่องจากการล่วงเกินทางเพศ

#### 1.2.4 ปัจจัยทางด้านความเหลื่อมล้ำในบทบาททางเพศ

ความเหลื่อมล้ำในบทบาททางเพศ (sex role spillover) หมายถึง การแสดงออกทางเพศตามความคาดหวังของสังคมที่มีต่อเพศสภาพ (gender) ปัจจัยทางด้านนี้จึงเห็นได้ชัดเจนเมื่อมีการแสดงออกในทางเพศอย่างไม่เท่ากันในสถานประกอบการ

ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อเพศสภาพนั้น หมายถึง บทบาทและหน้าที่ตามที่สังคมกำหนดเพศหญิงและเพศชายทำหน้าที่ตามสภาพทางเพศ ความคาดหวังทางสังคมที่มีต่อเพศหญิงสามารถอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ แนวคิดคตินิยมดั้งเดิม (traditional) กำหนดหน้าที่ของเพศหญิงให้มีบทบาทของการเป็นมารดาที่เลี้ยงดูบุตร มีลักษณะอ่อนโยน มีเสน่ห์ ซึ่งคตินิยมดังกล่าวนี้กำหนดถึงลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับเพศหญิงให้ควรอยู่กับบ้านมากกว่าออกไปทำงานนอกบ้านและไม่ควรมีอำนาจเหนือกว่าเพศชาย และอย่างที่สอง คือ แนวคิดคตินิยมแบบไม่ดั้งเดิม (non-traditional) หรือแนวคิดจำพวกเพศหญิงนิยม (feminist) เป็นคตินิยมทางสังคมที่ให้เพศหญิงออกไปทำงานนอกบ้าน สามารถทำงานแข่งขันกับเพศชายได้ อันเป็นการต่อสู้ให้ได้มาซึ่งสิทธิในความเท่าเทียมกันในการทำงาน มีลักษณะที่มั่นใจในตนเอง มีความเป็นอิสระและฉลาดจากการศึกษาของ ซูซาน ฟิสก์ และปีเตอร์ กลิค (SUSAN T. FISKE and PETER GLICK) พบว่า เพศหญิงที่มีลักษณะเข้ายว่นทางเพศและแสวงหาความเท่าเทียมกับเพศชายตามแนวคิดเพศหญิงนิยมนี้ มักมีโอกาสดูถูกลงทางเพศสูงมาก ซึ่งเพศหญิงที่ละเมิดกฎความเหลื่อมล้ำบทบาททางเพศจะถูกมองว่าเป็นฝ่ายที่สร้างปัญหาให้ตัวเอง แต่สำหรับเพศหญิงที่แสดงบทบาทตามคตินิยมแบบดั้งเดิมจะได้รับการคุ้มครองจากเพศชายจากการถูกล่วงเกินทางเพศ

ดังนั้นเพศหญิงที่เข้าสู่ระบบงานที่มีวัฒนธรรมของเพศชาย หรือในองค์กรนั้นมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพศหญิงที่มีลักษณะอ่อนแอไม่เข้มแข็งก็มักจะตกเป็นเหยื่อของการล่วงเกินทางเพศแต่หากเพศหญิงแสดงออกถึงความเข้มแข็งอย่างผู้ชาย เพศชายในองค์กรก็จะแสดงความไม่เป็นมิตรออกมาทำลายบรรยากาศในการทำงานในองค์กร

สำหรับปัจจัยทางด้านความเหลื่อมล้ำบทบาททางเพศนี้ เป็นการชี้ให้เห็นถึงลักษณะงานในองค์กรว่าเป็นแบบเพศชายครองความเป็นใหญ่หรือเพศหญิงครองความเป็นใหญ่ ซึ่งหมายรวมถึงคตินิยมตามความคาดหวังของสังคมด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้เองมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ

จากปัจจัยทั้ง 4 ประการ อันได้แก่ ปัจจัยทางด้านการก่อรูปร่างทางสังคมในเรื่องเพศ (social construction of gender) ปัจจัยทางด้านสรีระตามธรรมชาติ ปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยทางด้านความเหลื่อมล้ำในบทบาททางเพศ ซึ่ง

ทั้ง 4 ประการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดสถานที่ โดยแยกพื้นที่สาธารณะออกจากพื้นที่เฉพาะ ตลอดจนการแบ่งแยกงานกันทำระหว่างเพศ (sexual division of labour) เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมที่ขบถบาทและสถานภาพของเพศชายให้สูงกว่าเพศหญิง ซึ่งการกล่อมเกลาในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันดังกล่าวได้ส่งผลมาถึงวัฒนธรรมภายในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้เพศชายใช้การล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการเป็นเครื่องต่อรองให้เพศหญิงอยู่ในสภาพต่ำกว่า

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อกระแสเรียกร้องในเรื่องสิทธิความเท่าเทียมกันมีมากขึ้น เพศหญิงเริ่มเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ รวมไปถึงสิทธิการก้าวหน้าขึ้นสู่อำนาจในหน้าที่การงานด้วย อันเป็นการสะท้อนภาพของเพศหญิงที่มีอำนาจมากขึ้นเป็นลำดับ

ความเชื่อที่ว่าเพศชายมักเป็นผู้ล่วงเกินเพศหญิง และเพศหญิงเป็นผู้ถูกล่วงเกินนั้นเริ่มถูกท้าทาย กล่าวคือ เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงโดยเพศหญิงกลับเป็นผู้ล่วงเกินแทน ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยของ U.S. MERIT SYSTEM BOARD ซึ่งทำการศึกษา 2 ครั้งในปี พ.ศ. 2524 และปี พ.ศ. 2530 โดยทั้ง 2 ปี พบว่า ร้อยละ 76 และร้อยละ 77 ตามลำดับ ได้รายงานการถูกล่วงเกินทางเพศของเพศชายที่เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับรายงานการถูกล่วงเกินของเพศหญิงใน ช่วงปีเดียวกัน ([http://www.inform.umd.edu/EdRes/Topic/WomensStudies/SexualHarassment/MSPBReport.](http://www.inform.umd.edu/EdRes/Topic/WomensStudies/SexualHarassment/MSPBReport)) ซึ่งจากตัวเลขของงานวิจัยดังกล่าวเป็นที่น่าสนใจว่าบทบาทที่เหลื่อมล้ำของเพศชายก็อาจนำไปสู่การล่วงเกินทางเพศได้

1.3 ประเภทของการแสดงพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ

ประเภทของการแสดงพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.3.1 การล่วงเกินทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (QUID PRO QUO)

การล่วงเกินทางเพศในประเภทนี้ใช้เป็นข้อแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานที่มีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งผู้ล่วงเกินจะแสดงพฤติกรรมโดยใช้เงื่อนไขในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้รางวัลในการทำงาน เป็นเครื่องตอบแทนกับการมีความสัมพันธ์ทางเพศ

การล่วงเกินประเภทนี้จะเห็นได้ว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศชัดเจนง่าย ในการตีความหมาย นอกจากนั้นการล่วงเกินทางเพศในประเภทนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้ล่วงเกินมีอำนาจในการกำหนดชะตากรรมของเหยื่อที่ทำงานอยู่ในองค์กร

### 1.3.2 การล่วงเกินทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา

ในสถานประกอบกิจการ (HOSTILE WORK ENVIRONMENT)

ในประเภทที่สองนี้ เป็นการแสดงพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งมีลักษณะน่ารังเกียจ มีการข่มขู่ หรือล่วงเกินในทางเพศ ซึ่งพฤติกรรมนั้นได้สร้างปัญหาในการทำงานแก่พนักงาน หรือลูกจ้าง เช่น การตีความเปลี่ยนในสถานประกอบกิจการ การเล่าเรื่องตลกลามก การมองแบบทะโลม ฯลฯ เป็นต้น การล่วงเกินทางเพศประเภทนี้ยากแก่การตีความ เพราะไม่สามารถระบุชี้ชัดลงไปว่าตั้งใจล่วงเกินหรือไม่ ดังนั้น หากมีการสอบสวนหรือร้องเรียนพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศในประเภทที่สองนี้ จึงมักยุ่งยากและมีข้อโต้แย้ง ตลอดจนพิสูจน์ได้ยากกว่าการล่วงเกินทางเพศประเภทแรก

การล่วงเกินในลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจหรือตั้งใจก็ได้และผู้กระทำการล่วงเกินก็ไม่จำเป็นต้องมีอำนาจในการควบคุมผู้ถูกกระทำเสมอไป ในหลายครั้งการถูกล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการอาจมาจากเพื่อนร่วมงาน (PEER HARASSMENT) หรือมาจากผู้ได้บังคับบัญชา (CONTRA HARASSMENT) หรือแม้กระทั่งบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกันก็สามารถเป็นผู้ล่วงเกินทางเพศได้เช่นกัน

จากประเภทของการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการทั้ง 2 ประเภทข้างต้น จะเห็นได้ว่าสามารถใช้อธิบายในลักษณะพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการได้อย่างดี โดยเฉพาะการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการประเภทแรกง่ายกว่าประเภทที่สองในแง่ของการตีความพฤติกรรม นอกจากนั้นการล่วงเกินทางเพศในประเภทที่สองนี้ ผู้ถูกล่วงเกินมักไม่ตีความว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศ

### 1.4 การแสดงออกถึงพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ

ตามที่ได้จัดแบ่งประเภทของการล่วงเกินทางเพศออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทมีข้อแลกเปลี่ยน หรือหุบไปก่อน (QUID PRO QUO) และประเภทการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในสถานประกอบกิจการ (HOSTILE WORK ENVIRONMENT) แล้วนั้น ทั้งสองประเภทดังกล่าวสามารถนำไปสู่พฤติกรรมที่ชัดเจนซึ่ง เอลิสมเบธ โพลเวลล์

(ELIZABETH POWELL) ได้แบ่งพฤติกรรมที่แสดงออกได้ดังนี้ (สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

- (1) การใช้คำพูดในการล่วงเกินเรื้อนรัง
- (2) การสร้างความกดดันให้เกิดกิจกรรมทางเพศ
- (3) ดิขมเกี่ยวกับเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ที่ส่อไปในทางเพศ
- (4) จ้องมองหรือส่งสายตาสำรวจเรื้อนรังของคนอื่น
- (5) แตะต้อง สัมผัส ดูบกลำร่างกายโดยไม่มีเหตุผลอันควร
- (6) จงใจจับส่วนต่าง ๆ ของร่างกายคนอื่น
- (7) เรียกร้องความสัมพันธ์เชิงชู้สาวไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อม

โดยใช้เงื่อนไขในการทำงานในองค์การมาเป็นเครื่องต้อรอง

- (8) การบังคับ หรือทำร้ายร่างกายเพื่อเป้าประสงค์ในเรื่องเพศ

นอกจากนั้น โรเบอรัท ฟาร์เลย์ (ROBERT FARLEY) ได้แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

- (1) การจ้องมองแบบเข้ายวน
- (2) การวิพากษ์วิจารณ์
- (3) การถูกเนื้อต้องตัว
- (4) การเชื้อเชิญให้มีเพศสัมพันธ์ หรือการบังคับข่มขืน
- (5) การนัดแนะชำซาก โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ต้องการ

## 2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ

### 2.1 ประมวลกฎหมายอาญา

บทกฎหมายดังกล่าวมิได้มีบทบัญญัติเรื่องการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการไว้เป็นการเฉพาะ แต่หากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการข่มขืนกระทำชำเราหรือเป็นการอนาจาร นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ซึ่งเป็นผู้ล่วงเกินทางเพศจะมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา

หากการกระทำของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เป็นการกระทำที่มีลักษณะเป็นการล่วงเกินทางเพศ แต่การกระทำดังกล่าวมิได้มีลักษณะที่



เข้าข่ายความผิดที่เป็นการข่มขืนกระทำชำเราหรือการอนาจารตามประมวลกฎหมายอาญา แล้ว การกระทำที่มีลักษณะล่วงเกินทางเพศดังกล่าวจะไม่ใช่ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา เพียงแต่มีความรับผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น

2.1.1 กรณีนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างมีลักษณะเป็นการข่มขืนกระทำชำเรา ตามประมวลกฎหมายอาญา

การกระทำชำเรา คือ การที่อวัยวะเพศชายได้ล่วงล้ำเข้าไปในช่องคลอดฝ่ายหญิง (แม้ล่วงล้ำเข้าไปเพียงเล็กน้อยและไม่ว่าจะสำเร็จความใคร่หรือไม่ก็ตาม) โดยที่ฝ่ายหญิงยินยอมหรือไม่ยินยอมให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย

ส่วนการข่มขืนกระทำชำเราหญิงตามประมวลกฎหมายอาญานั้น ได้แก่ การกระทำชำเราหญิงซึ่งมิใช่ภรรยาตน (ไม่รวมถึงกรณีสามีข่มขืนภรรยาเพราะกฎหมายไม่ถือว่าเป็นความผิด) โดยหญิงนั้นไม่ยินยอมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้กำลัง ประทุษร้าย การข่มขืนกระทำชำเรานี้ ผู้กระทำต้องเป็นชายกระทำต่อหญิงเท่านั้น โดยกฎหมายกำหนดให้ผู้กระทำต้องถูกระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 4 ปี และปรับตั้งแต่ 8,000 บาท ถึง 40,000 บาท (มาตรา 276 วรรคแรก) และถ้าการข่มขืนกระทำชำเราได้กระทำโดยมีอาวุธปืนหรือวัตถุระเบิด หรือมีลักษณะเป็นการโทรมหญิง กฎหมายลงโทษผู้กระทำโดยการจำคุกตั้งแต่ 15 ปี ถึง 20 ปี และปรับตั้งแต่ 30,000 บาท ถึง 40,000 บาท หรือจำคุกตลอดชีวิต (มาตรา 276 วรรคสอง)

อย่างไรก็ตาม สำหรับเด็กหญิงอายุไม่เกิน 15 ปี แม้จะให้ความยินยอมที่จะมีเพศสัมพันธ์แต่กฎหมายถือว่าเป็นวัยเด็กที่ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเพศสัมพันธ์ดีพอ ยังอ่อนในค่านิยมภาวะและประสบการณ์และถูกหลอกลวงได้ง่าย กฎหมายจึงกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ที่มีเพศสัมพันธ์กับเด็กหญิงอายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งผู้กระทำจะถูกลงโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปี ถึง 20 ปี และปรับตั้งแต่ 30,000 บาท ถึง 40,000 บาท (มาตรา 277 วรรคแรก) ถ้ากระทำกับเด็กหญิงอายุไม่เกิน 13 ปี ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 7 ปีถึง 20 ปี และปรับตั้งแต่ 14,000 บาทถึง 40,000 บาท หรือจำคุกตลอดชีวิต (มาตรา 277 วรรคสอง) และถ้าเป็นการกระทำกับเด็กหญิงโดยมีอาวุธปืน

หรือวัดถูกระเบิด หรือมีลักษณะเป็นการ โทรมหญิง ผู้กระทำต้องได้รับโทษจำคุกตลอดชีวิต (มาตรา 277 วรรคสาม)

ถ้าเป็นการกระทำกับเด็กหญิงอายุเกิน 13 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี โดยเด็กหญิงนั้นยินยอมและภายหลังศาลอนุญาตให้ชายและเด็กหญิงนั้นสมรสกัน ผู้กระทำไม่ต้องรับโทษ ถ้าศาลอนุญาตให้สมรสในระหว่างผู้กระทำผิดกำลังรับโทษอยู่ ให้ศาลปล่อยตัวผู้กระทำผิดไป (มาตรา 277 วรรคสี่)

ถ้าการกระทำกับหญิงหรือเด็กหญิงเป็นเหตุให้หญิงหรือเด็กหญิงได้รับอันตรายสาหัสผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปี ถึง 20 ปี และปรับตั้งแต่ 30,000 บาท ถึง 40,000 บาท หรือจำคุกตลอดชีวิต (มาตรา 277 ทวิ (1)) และถ้าหญิงหรือเด็กหญิงถึงแก่ความตายผู้กระทำต้องระวางโทษประหารชีวิตหรือจำคุกตลอดชีวิต (มาตรา 277 ทวิ (2))

ถ้าเป็นการกระทำกับหญิงหรือเด็กหญิงโดยใช้อาวุธปืน วัดถูกระเบิด หรือมีลักษณะเป็นการ โทรมหญิงเป็นเหตุให้หญิงหรือเด็กหญิงได้รับอันตรายสาหัส ผู้กระทำต้องระวางโทษประหารชีวิต หรือจำคุกตลอดชีวิต (มาตรา 277 ทริ (1)) และถ้าหญิงหรือเด็กถึงแก่ความตายผู้กระทำต้องระวางโทษประหารชีวิต หรือจำคุกตลอดชีวิต (มาตรา 277 ทริ (2))

2.1.2 กรณีนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างมีลักษณะเป็นการอนาจาร ตามประมวลกฎหมายอาญา การอนาจาร ได้แก่การกระทำให้อับอายขายหน้าในทางเพศโดยกระทำต่อเนื้อตัวร่างกายโดยตรง เช่น กอด ปล้ำ สัมผัส จับต้องอวัยวะเพศของผู้ถูกกระทำ เช่น จับหน้าอก หรือจะเป็นกรณีบังคับผู้อื่นให้กระทำกับตนเองก็เป็นการอนาจารด้วยเช่นกัน เช่น บังคับให้จับอวัยวะเพศของตน การมีสัมพันธทางทวารหนัก การอนาจารกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะต้องเป็นชายกระทำต่อหญิง ดังนั้นการกระทำความคิดอาจเกิดกับชายกับชายก็ได้ ผู้กระทำผิดในเรื่องนี้จะถูกระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 278)

เช่นเดียวกับการข่มขืนกระทำชำเรา ผู้ที่กระทำอนาจารกับเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 279 วรรคแรก) ถ้าการกระทำอนาจาร

ผู้กระทำได้ขู่เจ็ญหรือใช้กำลังทำร้ายต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปีหรือไม่ปรับไม่เกิน 30,000บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 279 วรรคสอง)

## 2.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

นอกจากความผิดทางอาญาที่มุ่งประสงค์จะลงโทษแก่ตัวผู้กระทำความผิดแล้ว ผู้ล่วงเกินทางเพศยังต้องมีความรับผิดชอบทางแพ่งในเรื่องละเมิดอีกด้วย กล่าวคือ การที่ผู้ล่วงเกินทางเพศซึ่งเป็นนายจ้างหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ และทรัพย์สินของผู้ที่ถูกล่วงเกินทางเพศซึ่งถือเป็นผู้เสียหายจากการล่วงเกินทางเพศ ผู้ล่วงเกินทางเพศต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น ตามหลักกฎหมายว่าด้วยละเมิด ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 ซึ่งบัญญัติว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงชีวิตก็ดี ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น”

นอกจากนั้น หากหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง โดยการล่วงเกินทางเพศดังกล่าวได้กระทำในระหว่างทางการที่จ้าง นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้ถูกล่วงเกินทางเพศซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการล่วงเกินทางเพศของหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานแล้วนายจ้างมีสิทธิไล่เบี้ยค่าสินไหมทดแทนที่นายจ้างได้ชดใช้ให้ผู้ถูกล่วงเกินทางเพศจากหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426

เมื่อมีการกระทำอันเป็นละเมิดแล้ว การชดใช้เยียวยาความเสียหายอันเกิดแต่การล่วงละเมิดทางนั้น ต้องพิจารณาในส่วนที่ว่าด้วยค่าสินไหมทดแทน ซึ่งมีบัญญัติไว้ในมาตรา 438 ถึงมาตรา 448 โดยผู้ถูกล่วงเกินทางเพศมีสิทธิได้รับค่าสินไหมทดแทนกรณีผู้ล่วงเกินทางเพศทำให้เสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ และทรัพย์สิน รวมถึงค่าเสียหายอื่น ๆ อันมิใช่ตัวเงินด้วย โดยค่าสินไหมทดแทนที่จะสามารถเรียกฟ้อง

ได้จำนวนเท่าใดนั้น ศาลจะเป็นผู้ใช้ดุลพินิจกำหนดจำนวนค่าสินไหมทดแทน โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิด

### 2.3 การล่องเินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.3.1 ความเป็นมาในการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการล่องเินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การล่องเินทางเพศจัดเป็นรูปแบบหนึ่งของความรุนแรงต่อเพศหญิง โดยในปัจจุบันประเทศไทยมีการล่องเินทางเพศมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในที่ทำงานและที่อื่น ๆ ซึ่งสาธารณะชนยังให้ความสนใจเรื่องนี้ไม่เต็มที่

สภาพปัญหาจากการล่องเินทางเพศในสถานประกอบการ การล่องเินทางเพศอาจเป็นคำใหม่สำหรับสังคมไทย แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นมานานแล้วแต่สังคมไทยไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “การล่องเินทางเพศ” เนื่องจาก การล่องเินทางเพศมีความหมายที่ซับซ้อนและไม่ชัดเจน การล่องเินทางเพศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมเมื่อฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนืออีกฝ่าย ทั้งยังอาจเกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจ เมื่อผู้หญิงถูกล่องเินโดยผู้ชายที่ล่องเินไม่ตระหนักว่า พฤติกรรมของตนเข้าข่ายการล่องเินทางเพศ การล่องเินทางเพศอาจเกิดขึ้นได้ถ้าผู้หญิงไม่ได้แสดงว่าไม่พึงพอใจ และผู้หญิงอาจถูกกล่าวหาว่ายินยอมพร้อมใจหรือยอมให้กับผู้ชายเอง

ในสังคมไทยดูเหมือนจะเป็นเรื่องปกติที่ผู้หญิงจะมีบทบาทเป็นฝ่ายรับ และไม่ควรถูกแสดงตนออกมา ด้วยเหตุนี้กรณีการล่องเินทางเพศส่วนใหญ่จึงมักไม่ได้รับการเปิดเผยและรายงานออกมา นอกจากนี้สังคมภายนอกรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติว่าผู้หญิงที่เหยียบยกรณีของการล่องเินทางเพศขึ้นมาสู่ระดับสาธารณะเป็นผู้หญิงที่ก้าวร้าว ไม่ใช่ผู้หญิงที่ดีตามทำนองคลองธรรม และถูกกล่าวหาว่ายกประเด็นการล่องเินทางเพศขึ้นมาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งทำให้เกิดปัญหากับผู้หญิงที่พยายามปกป้องสิทธิของตน

อนึ่ง แม้ประเทศไทยจะมีการกล่าวถึงประเด็นการล่องเินทางเพศไม่มากนักแต่ประเทศไทยก็ได้บรรจุหลักการเรื่องการล่องเินทางเพศและความรุนแรงต่อเด็กและผู้หญิงให้เป็นประเด็นที่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ โดยมีเครื่องมือและกฎหมาย

ระดับสากลซึ่งห้ามการล่วงเกินทางเพศหรือยอมรับหลักการขั้นพื้นฐานซึ่งระบุถึงการ  
ล่วงเกินทางเพศ ดังนี้

(1) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO) ได้แก่

- ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1998 - ILO DECLARATION ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK

- ปฏิญญาไตรภาคีเกี่ยวกับวิสาหกิจนานาชาติและนโยบายด้านสังคม ค.ศ. 1977 - TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY, 1977

- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติจากการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 - DISCRIMINATION (EMPLOYMENT AND OCCUPATION) CONVENTION, 1958 (NO.111)

- อนุสัญญาชนพื้นเมืองและชนเผ่า 1989 - INDIGENOUS AND TRIBAL PEOPLES CONVENTION, 1989

(2) องค์การสหประชาชาติ (UNITED NATION - UN) ได้แก่

- กฏบัตรสหประชาชาติ 1945 - THE CHARTER OF THE UNITED NATIONS, 1945

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน 1948 - UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS, 1948

- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966 - INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS, 1966

- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 - INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMICS, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS, 1966

- อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 - DECLARATION ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMAN, 1979

- ปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี รับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ 1993 - DECLARATION ON THE ELIMINATION OF VIOLENCE AGAINST WOMAN, 1979

- ปฏิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ รับรองโดยที่ประชุมโลกเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน 1993 - VIENNA DECLARATION AND PROGRAMME OF ACTION : WORLD CONFERENCE ON HUMAN RIGHTS, VIENNA, 1993

- ปฏิญญาโคเปนเฮเกนเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและแผนปฏิบัติการ รับรองโดยที่ประชุมโลกเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม ค.ศ. 1995 - COPENHAGEN DECLARATION ON SOCIAL DEVELOPMENT, AND THE PROGRAMME OF ACTION OF THE WORLD SUMMIT FOR SOCIAL DEVELOPMENT, COPENHAGEN, 1995

- ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการ รับรองโดยที่ประชุมสตรีระดับโลก : ปฏิบัติการเพื่อความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ 1995 - BEIJING DECLARATION AND PROGRAMME OF ACTION : WORLD CONFERENCE ON WOMEN, BEIJING, 1995

สำหรับประเด็นเรื่องของการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ ในปี พ.ศ. 2541 ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้ผลักดันให้กำหนดเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็กมิให้ถูกล่วงเกินทางเพศไว้ในพระราชบัญญัตินี้ด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ได้บัญญัติถึงการล่วงเกินทางเพศไว้ ดังนี้

มาตรา 16 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก”

มาตรา 147 บัญญัติว่า “ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ท้ายที่สุด ที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม พิจารณาแล้วมีมติเห็นด้วยในหลักการ โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมบางส่วนของคำแปรญัตติกี่พอใจ

ดังนั้น มาตรา 41 ทวิที่ได้แก้ไขใหม่เป็นดังนี้

มาตรา 41 ทวิ ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรา 41 ทวิ เป็นการกระทำเฉพาะตัวของผู้กระทำผิดที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมในตอนนั้นจึงเห็นควรให้กำหนดโทษของผู้กระทำการตามมาตราดังกล่าวในมาตรา 144 ทวิกำหนดว่า “ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 41 ทวิ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ต่อมาในการพิจารณาบทพวณการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พิจารณาตามมาตรา 41 ทวิ อีกครั้งโดยมีกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมบางส่วนเห็นว่าการบัญญัติกฎหมายเช่นนั้น อาจมีปัญหาได้ เพราะการกระทำการล่วงเกินทางเพศมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญาอยู่แล้ว จึงเป็นการซ้ำซ้อนรวมทั้งอาจมีปัญหาในการตีความ คำว่า “การล่วงเกินทางเพศ” ว่ามีลักษณะอย่างไรด้วย

อย่างไรก็ตาม กรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมบางส่วนกลับเห็นว่า การบัญญัติห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างานกระทำการดังกล่าวข้างต้น เป็นวิวัฒนาการของกฎหมายเนื่องจากกรณีดังกล่าว ในโรงงานต่าง ๆ มีปัญหาและมีการร้องเรียนอยู่เสมอ จึงควรได้รับการแก้ไข ดังนั้นที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงมีมติให้คงตามร่างที่คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เพิ่มขึ้นใหม่

และเนื่องจากคณะกรรมการวิสามัญฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรา 41 ทวิ เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับทั้งลูกจ้างหญิงและเด็กจึงควรย้ายมาตรา 41 ทวิ ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงมาเป็นมาตรา 14 ตรีในหมวด 1 ซึ่งเป็นบททั่วไป รวมทั้งได้แก้ไขความในมาตรา 144 ทวิ เพื่อให้สอดคล้องกับที่ได้ย้ายมาตรา 41 ทวิ เป็นมาตรา 14 ตรี

### 2.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 15 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และมาตรา 16 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

### หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง (มาตรา 38-43)

โดยกำหนดบทบัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นและหยุดงานได้ตามที่แพทย์กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง ห้ามให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานวันหยุด และห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

### หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก (มาตรา 44-52)

ได้มีการปรับปรุงสาระสำคัญทางกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก เพื่อให้แรงงานเด็กได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น เช่น การปรับอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเป็น 15 ปี การกำหนดให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็ก การกำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักย่อยให้กับลูกจ้างเด็กนอกเหนือจากเวลาพักปกติ การให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ฯลฯ โดยได้รับค่าจ้าง การห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือเก็บเงินประกันจากลูกจ้างเด็ก การห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กแก่บุคคลอื่น และการห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมหรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างเด็ก

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 กำหนดว่า ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นเป็นชายหรือหญิง

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา 89 กำหนดว่า ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้าง ลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

ข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี 2549 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ; 2550 : 29) มีจำนวนสถานประกอบกิจการ 385,515 แห่ง มีลูกจ้างทั้งหมด 8,839,383 คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างหญิง 4,272,011 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งทำงานอยู่ในทุกสาขา ทั้งภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม โดยเฉพาะในประเภทการผลิตที่มีลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชาย ได้แก่ ประเภทกิจการหมวดการผลิต หมวดโรงแรมและภัตตาคาร หมวดการเงิน หมวดการศึกษา หมวด



การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และหมวดลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล โครงสร้างของแรงงานในระบบที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดูแลในจำนวนดังกล่าว ลูกจ้างหญิงมีโอกาสที่จะถูกการล่วงเกินทางเพศสูง เนื่องจากมีสัดส่วนมากในอุตสาหกรรมที่ได้กล่าวมาข้างต้นและไม่ได้กล่าวในเรื่องการล่วงเกินทางเพศอย่างตรง ๆ แต่จะกล่าวในเรื่องการคุ้มครองพิเศษกับกลุ่มแรงงานที่อ่อนแอเป็นแรงงานหญิง แรงงานเด็ก ในเรื่องความเท่าเทียม อายุการทำงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

2.3.3 แนวทางในการให้ความคุ้มครองแรงงานจากการถูกล่วงเกินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16

(1) บทบัญญัติการล่วงเกินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 มุ่งคุ้มครองเพียงลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็กเท่านั้น

(2) กฎหมายฉบับนี้มุ่งคุ้มครองเพียงคนงานในสถานประกอบกิจการของเอกชนที่อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น

(3) บทบัญญัติการล่วงเกินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 กำหนดไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน เป็นผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศเท่านั้น

(4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแนวปฏิบัติกรตรวจคุ้มครองแรงงานหญิง ในกรณีที่มีการกระทำอันอาจเป็นความผิดตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และผู้เสียหายมีความประสงค์ จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินการ ดังนี้

- ให้ผู้เสียหายเขียนคำร้องตามแบบ กญ.4

- สอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากผู้เสียหาย และบันทึกถลง

ในแบบบันทึกคำให้การเพื่อให้ได้ข้อมูลว่าใครเป็นผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อผู้เสียหาย มีตำแหน่งหน้าที่ใดเป็นบุคคลตามมาตรา 16 ระบุไว้หรือไม่ (นายจ้าง หรือ หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน) ได้กระทำการตามที่ผู้เสียหายกล่าวหา ในลักษณะใด ที่ไหน เมื่อไหร่ มีพยานรู้เห็นเหตุการณ์บ้างหรือไม่ และผู้กระทำ กระทำโดยมีเจตนาล่วงเกินหรือไม่

- สอบสวนข้อเท็จจริงจากผู้ถูกกล่าวหา พร้อมกับทำบันทึก

ไว้เป็นหลักฐาน

- สอบสวนข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พยานบุคคลที่ผู้เสียหายหรือผู้ถูกกล่าวถึงอ้างถึง

- ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหามิใช่ นายจ้าง แต่เป็นบุคคลอื่นตามมาตรา 16 (หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน) ให้สอบสวนข้อเท็จจริงจาก นายจ้าง เพื่อยืนยันตำแหน่งหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหา

- รวบรวมพยานหลักฐานแล้วนำเรื่องไปร้องทุกข์ กล่าวโทษ ต่อพนักงานสอบสวนตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ข้อ 9 (4)

2.3.4 อนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับแรงงานหญิง แรงงานเด็กที่ไทย ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

(1) อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างชายและหญิง ซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำ หรือค่าจ้างปกติและรวมถึงรายได้ที่ได้เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะ เป็นเงินสดหรือสิ่งของ โดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง

- ค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับผู้ได้รับการจ้างงานชายและหญิง ซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ

- การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกันของลูกจ้างต้องไม่คำนึงถึงเพศ แต่ควรคำนึงถึงความแตกต่างในผลงานที่จะต้องปฏิบัติ

การดำเนินการตามอนุสัญญานฉบับนี้ ได้พัฒนาเป็นภารกิจในการคุ้มครองแรงงานในระบบ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับกระทรวงที่ 1.3 คือ ระดับความสำเร็จของการวางระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิง เด็ก คนพิการ เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งในขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1 คือการรวบรวมข้อมูล และขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต่อไปพนักงานตรวจแรงงานจะต้องสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ในการออกตรวจแรงงานทุกครั้ง

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ เป็นอนุสัญญาที่จัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติมีประเทศต่าง ๆ ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้แล้วจำนวน 177 ประเทศ ซึ่งรวมถึงประเทศไทย มีเนื้อหาโดยสรุปคือ การให้คำจำกัดความเรื่องการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) การออกกฎหมายเพื่อประกันสิทธิโอกาสความเสมอภาค และความก้าวหน้าในการพัฒนาสถานภาพสตรีการมุ่งจัดอคติทางเพศและเจตคติดั้งเดิมที่กีดกันศักยภาพและความก้าวหน้าของสตรี

(2) อนุสัญญา ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี อาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีก็ได้ แต่ต้องแจ้งเหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี

- อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอน หรือฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

- บทบัญญัติของอนุสัญญานับนี้ต้องนำมาใช้บังคับกับกิจการดังต่อไปนี้ การทำเหมืองแร่ การทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า และการสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็ก เพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่มี การจ้างคนงานเป็นประจำ

(3) อนุสัญญานับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือแรงงานบังคับ รวมทั้งเกณฑ์และบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

- การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี  
เพื่อการผลิตสื่อลามก อนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

- การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืน  
กฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิต และการขนส่งยาเสพติด

- งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรม  
ของเด็ก

(4) ข้อแนะ ฉบับที่ 90 เป็นข้อแนะเสริมอนุสัญญา ฉบับที่ 182  
ได้กำหนดลักษณะงานอันตรายไว้ดังนี้

- งานที่เด็กต้องเผชิญกับการถูกล่วงเกินทางกาย ทางใจ หรือ  
ทางเพศ

- งานใต้ดิน ใต้น้ำ บนที่สูง หรือในที่ที่มีสภาพปิดบัง

- งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือ

อันตราย

- งานในสภาพแวดล้อมที่มีผลเสียต่อสุขภาพ หรือเผชิญกับ  
อุณหภูมิระดับเสี่ยง หรือความสั่นสะเทือนที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

- งานภายใต้สภาพยากลำบากพิเศษ เช่น งานต่อเนื่อง  
ยาวนาน งานที่ทำกลางคืน งานซึ่งเด็กถูกปิดขังอยู่ในอาคาร สถานที่ของนายจ้าง

การดำเนินการตามอนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน  
มาตั้งแต่ปี 2544 ในการนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ 57/2549 ลงวันที่  
28 มีนาคม 2549 แต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่  
เลวร้าย โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการ และได้มีการ  
ประชุมแล้ว โดยมีมติให้ตั้งอนุกรรมการเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อจัดการ  
ใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายตามอนุสัญญา ฉบับที่ 182 เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี  
ให้ความเห็นชอบเป็นแผนปฏิบัติการระดับชาติ และจะต้องตั้งคณะกรรมการในระดับ  
จังหวัดโดยมีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นฝ่ายเลขานุการด้วย

2.3.5 นโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงและเด็กในการคุ้มครองพิเศษกว่า

แรงงานชาย

1. นโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา กลุ่มผู้ด้อยโอกาสซึ่งรวมถึงเด็กและสตรี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. นโยบายกระทรวงแรงงาน โดยกำหนดนโยบายเพื่อบริหารจัดการให้ความคุ้มครองดูแลดังนี้

1) บริหารการคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี ซึ่งรวมถึง แรงงานเด็กและสตรีนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน

2) จัดทำมาตรการป้องกันไม่ให้มีการค้ามนุษย์ ในกลุ่ม แรงงานเด็กและสตรี ตามนियามการค้ามนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงานคือ การ แสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานหรือบริการ บังคับแรงงานทาส

3) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานเด็กและ สตรี และส่งเสริมศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ

4) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานเด็กและสตรี

5) บริหารการคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรีต่างด้าว ให้ได้รับ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเอกชนแรงงานไทย

6) บริหารให้มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียม กัน ทั้งในเรื่องจัดหางาน พัฒนาฝีมือแรงงาน การประกันสังคม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในการทำงาน

3. นโยบายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับแรงงาน หญิงและเด็ก ดังนี้

3.1 นโยบายด้านแรงงานเด็กของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน

1) ให้การดูแลคุ้มครองแรงงานเด็กไทยและแรงงาน เด็กต่างด้าวเสมอเหมือนกันทุกประการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2) กำหนดแนวทางในการตรวจแรงงานเด็กไว้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และได้สั่งการให้หน่วยปฏิบัติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการตาม แนวทางในการตรวจแรงงานเด็กตามที่กรมกำหนดดังนี้

- หากพบว่ามีการให้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานให้ดำเนินคดีทันที

- หากพบว่านายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานโดยปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีการกักขังหน่วงเหนี่ยว หรือทารุณเด็กให้ดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 โดยเคร่งครัด

- กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวดการใช้แรงงานเด็กให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งให้ดำเนินคดีตามกฎหมาย

3) ขยายการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กไปสู่ภาคแรงงานนอกระบบ คือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกลุ่มงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็นผลให้แรงงานหญิงและเด็ก ทั้งทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและในงานเกษตรกรรม ได้รับการคุ้มครองในเรื่องการจ้างแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการที่ควรจะได้รับตามที่กฎหมายกำหนด

### 3.2 นโยบายด้านแรงงานหญิงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1) คุ้มครองให้ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน โดยเร่งรัดการตรวจแรงงานให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานหญิงเท่าเทียมแรงงานชาย ในงานที่มีลักษณะคุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน

2) ปรับเปลี่ยนทัศนคตินายจ้างมิให้เลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิง โดยการชี้แจงให้นายจ้างรับสมัครงานไม่จำกัดเพศ การคัดเลือกคนเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก และให้แรงงานหญิงมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เท่าเทียมแรงงานชาย

3) ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเป็นผู้นำ เช่น จัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแรงงานหญิงที่ประสบปัญหา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้แรงงานหญิงได้รับความรู้ในการดูแลสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งเป็นการพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) รมรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานหญิงมีความรู้ในสิทธิของตนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.6 สรุปสภาพปัญหาของแรงงานหญิงและเด็กในประเทศไทย

1. สภาพปัญหาของแรงงานหญิง แม้แรงงานหญิงจะทวีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศตลอดมา แต่แรงงานหญิงก็ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ จากการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งปัญหาสำคัญ ๆ ของแรงงานหญิงมีดังนี้

#### 1) ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

แม้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ได้กำหนดไว้ว่าหญิงชายต้องมีสิทธิเท่าเทียมกัน และประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบของสหประชาชาติรวมทั้งมีการแก้ไขกฎหมายบางประการเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีให้เป็นประโยชน์ต่อสตรีมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงในเรื่องการจ้างงาน ค่าจ้าง ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งนั้น แรงงานหญิงมีโอกาส และได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าชาย แม้จะทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้เพราะแรงงานหญิงมีการศึกษาและประสบการณ์น้อยกว่าแรงงานชาย นอกจากนั้นแรงงานหญิงยังมีปัญหาต้องรับภาระทำงานบ้านและครอบครัว จึงทำให้ไม่มีเวลาทำงานเท่าแรงงานชาย และมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นสภาพงาน อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ

#### 2) ขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ

แรงงานหญิงส่วนใหญ่ เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ระดับการศึกษาต่ำ ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ จึงทำให้ขาดโอกาส

ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานสมัยใหม่ ประกอบกับแรงงานหญิงมักไม่ได้รับการส่งเสริมในเรื่องการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพการจ้างทั่วไปจึงไม่เท่าเทียมกับแรงงานชาย ตลอดจนขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

### 3) ความไม่มั่นคงในการทำงาน

จากการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตในระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมานายจ้างได้ปรับเปลี่ยนการจ้างงานในระบบโรงงานไปสู่การจ้างงานนอกระบบมากขึ้นและกระจายไปสู่ภูมิภาค โดยเฉพาะในชนบท ซึ่งกำลังแรงงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นสตรีและเด็ก แรงงานเหล่านี้มักถูกเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงาน ทั้งในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน การที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีการศึกษาน้อยและขาดโอกาสในการพัฒนา จึงมักจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เนื่องจากแรงงานหญิงมักจะเป็นกลุ่มแรกที่ถูกเลิกจ้าง และต้องประสบความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจทั้งของตนเองและครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลอยู่ และโอกาสที่จะหางานใหม่ก็เป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะเมื่อถูกเลิกจ้างในขณะที่มีอายุมาก



### บทที่ 3

## การดำเนินการ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจสิทธิแรงงาน ด้านการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ

จากการศึกษาในเรื่องนี้ เป็นการศึกษาและการดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นการนำร่องที่จะใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ ที่มีความเสี่ยง จนขยายให้ครอบคลุมทั่วประเทศต่อไป

### ขั้นตอนการดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศ

ดำเนินการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายสถานประกอบกิจการสำหรับดำเนินการ โดยการกำหนดเป้าหมายของสถานประกอบกิจการ ที่ต้องการให้ดำเนินการนำร่องทั่วประเทศรวม 150 แห่ง โดยกำหนดจังหวัดละ 2 แห่ง ได้ดำเนินการคือ

#### 1. การดำเนินการในส่วนวิชาการ

1.1 กำหนดจำนวนเป้าหมายและลักษณะของสถานประกอบกิจการเป้าหมาย ให้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (สสจ.) และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ (สรพ.) รับดำเนินการ โดยให้แต่ละ สสจ. / สรพ. ดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมาย 2 แห่ง ซึ่งสำนักคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการ

1.2 จัดทำแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการทำงานแก้ไขปัญหาการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ให้หน่วยงานทั้ง สสจ. และสรพ. ไปดำเนินการ

1.3 จัดทำตัวอย่างนโยบายการป้องกันแก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศของสถานประกอบกิจการ โดยศึกษาจากเอกสารประชุมระดมความเห็น

1.4 จากการศึกษาวิเคราะห์ ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยจัดทำตัวอย่างขั้นตอนการแก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศของสถานประกอบกิจการ

1.5 จัดทำตัวอย่างขั้นตอนการร้องทุกข์ของสถานประกอบกิจการ โดยใช้แบบร้องทุกข์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.6 จัดทำความหมายของการล่วงเกินทางเพศ เตรียมข้อมูลความรู้เบื้องต้นของ อนุจารและเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ในการดำเนินการ ชี้แจง สสค. และสรพ. ให้เข้าใจใน หลักการและวิธีการ

## 2. การดำเนินการในส่วนของการปฏิบัติงาน

2.1 การดำเนินการของการปฏิบัติราชการได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการดำเนินการ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานด้านการล่วงเกินทางเพศ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ สำนักคุ้มครองแรงงานเป็นเจ้าภาพโดยมีรายละเอียดและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ส่งให้ สสค./ สรพ. เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2550

2.2 จัดทำสรุปการดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานด้าน การล่วงเกินทางเพศ โดยใช้ตัวชี้วัดด้านคุ้มครองแรงงาน ปี 2550 เป็นช่องทางในการให้ เอกสาร 150 ชุด เพื่อประกอบคำบรรยายการสัมมนาโครงการพัฒนาสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน 2550 ณ จังหวัดอุดรธานีซึ่งกองการเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าของเรื่อง สคร.ได้ ใช้เวลาบรรยายในเรื่องตัวชี้วัดให้กับ สสค. และ สรพ.

2.3 ทำหนังสือลงวันที่ 11 เมษายน 2550 ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ (สสค. และสรพ.) คัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมาย ที่ถูกจ้างมีความเสี่ยงถูกล่วงเกินทางเพศสูง เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างหญิงมาก สถานประกอบกิจการทำกิจการประเภทบริการ สถานประกอบกิจการที่มีข้อร้องทุกข์ในเรื่องล่วงเกินทางเพศมาก หรืออาจคัดเลือกสถาน ประกอบกิจการเป้าหมายจากประสบการณ์จากเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในพื้นที่ก็ได้ ฯลฯ โดย ให้แต่ละจังหวัดและพื้นที่คัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมายละ 2 แห่ง โดยให้แจ้งผล การคัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมายทั้ง 2 แห่งให้กรมฯ ก่อนวันที่ 30 เมษายน 2550

2.4 ให้ สสค. และ สรพ. เข้าไปดำเนินการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการ ล่วงเกินทางเพศ ซึ่งการส่งเสริมความรู้ หมายถึง การเข้าไปประชุม ชี้แจง แนะนำ หรือเผยแพร่เอกสาร (โดยอาจใช้ตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ ตามข้อ 1 ที่ส่งไปให้เพื่อดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ) ให้สถานประกอบ กิจการเป้าหมายวางระบบการรับข้อร้องเรียนในเรื่องการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ

มีการจัดทำประกาศ นโยบาย รวมทั้งมีการจัดทำขั้นตอนแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา โดยมีฝ่ายหรืองานที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน

2.5 สสค. และสรพ. รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ ของสถานประกอบกิจการ ที่ดำเนินการแล้ว เพื่อเป็นการติดตามผลการวางระบบของสถานประกอบกิจการเป้าหมาย ที่มีระบบการรับข้อร้องเรียนด้านการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ หรือการล่วงเกินทางเพศ โดยมีฝ่ายบุคคลหรือบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน และนำส่งหลักฐานการวางระบบของสถานประกอบกิจการให้กรมฯ ซึ่งได้วางแผนปฏิบัติให้ สสค. และ สรพ. ให้แจ้งกรมฯ 3 ช่วงเวลาคือ

ช่วงที่ 1 ภายใน 31 พฤษภาคม 2550

ช่วงที่ 2 ภายใน 30 มิถุนายน 2550

ช่วงที่ 3 ภายใน 15 กันยายน 2550

ในส่วน of หลักฐานได้กำหนดหลักฐาน ให้หมายถึง หลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ เช่น นโยบายทางสถานประกอบกิจการที่ประกาศ, หนังสือของสถานประกอบกิจการ ที่แจ้งว่าได้วางระบบแล้ว, รูปภาพหลักฐานหรือหลักฐานอื่น ๆ ซึ่งกรมฯ ได้มีหนังสือ แจ้งจังหวัดให้มีการดำเนินการติดตามผล ไปแล้วเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2550

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินการ

ตาราง 1 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างภาคกลางที่ดำเนินการวางระบบการ  
ป้องกันมลพิษทางอากาศ จังหวัด

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่วประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
<b>ภาคกลาง</b>							
1	1	1. พระนครศรีอยุธยา	บจก. ที ดี เอ รับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น	76	112	188	0
2	2	"	บจก. เอ็ม. โอ. เกล. พีริซัน คอมโพเนนท์	168	582	750	0
3	3	2. อ่างทอง	บริษัท เล็งเซงอซิฟูคส์ จำกัด	110	250	360	1
4	4	"	บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด (แสงหา)	10	130	140	1
5	5	"	บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด (บัวทอง)	10	150	160	1
6	6	3. สระบุรี	บริษัท เอกซ์บิตีสทรีบิวชันซิลคอบ	202	219	421	1
7	7	"	บริษัท สระบุรีรีสอร์ท (สระบุรีอื่น)	45	65	110	1
8	8	4. สิงห์บุรี	บริษัท อาร์แอนด์ดีไทย จำกัด	54	121	175	1
9	9	"	บริษัท โปรเทท (ประเทศไทย) จำกัด	199	273	472	1
10	10	5. ชัยนาท	บริษัท เจ แอนดี แอมพาราล จำกัด	60	585	645	1
11	11	"	บริษัท บางกอกรับเบอร์สทรีต จำกัด	559	949	1508	1
			<b>รวม</b>	<b>1,493</b>	<b>3,436</b>	<b>4,929</b>	<b>9</b>

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนินการ วาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
12	12	6. ราชบุรี	บริษัท คินซี (ประเทศไทย)	403	259	662	1
13	13	"	บริษัท เจียมพัฒนาเท็กซ์ไทล์	734	1542	2276	1
14	14	7. สุพรรณบุรี	บจก. ไฮ เทคโนโลยี แอมพาราล	174	596	770	1
15	15	"	บจก. สุพรรณ ฟุตเจอร์	132	340	472	1
16	16	8. กาญจนบุรี	บจก. ไวต้า ฟู้ดเฟร็คเตอร์	450	800	1250	1
17	17	"	บจก. แวนด์เมริเซิร์ฟฟู้ด	257	156	413	1
18	18	9. เพชรบุรี	บจก. เขียนหนังสือพิมพ์	179	730	909	1
19	19	"	บจก. เอฟ เอ็น แฟลคตอรี	10	40	50	1
20	20	10. ประจวบ คีรีขันธ์	บริษัท โกลไทยแลนด์ จำกัด	2241	4427	6668	1
21	21	"	บมจ. สหวิริยาสตีลอินดสตรี้	720	97	817	0
22	22	11. สมุทร - สงคราม	บจก. เอส เอ็ม ที ฟู้ดโปรดักส์	195	293	488	1
23	23	"	บจก. บุญประเสริฐคอนแพ็คชั่น	75	68	143	1
24	24	12. ฉะเชิงเทรา	บริษัท ที ที เอส พลาสติก จำกัด	335	642	977	1
25	25	"	บริษัท โรยัล อิเล็กทรอนิกส์ แฟค ทอรี จำกัด	406	819	1225	1
26	26	13. นครนายก	บริษัท แกรมเปียน ฟู้ดส์ สยาม จำกัด	584	1557	2141	1
27	27	"	บริษัท ทิมฟู้ดส์ จำกัด	48	398	446	1
28	28	14. สระแก้ว	บริษัท อีสบอร์ค อินดสตรี้ จำกัด	202	1324	1526	1
29	29	"	บริษัท เจ เอส ฟราวเวอร์ จำกัด	120	380	500	1
			รวม	7,265	14,468	21,733	17

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่วประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนินการ วาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
30	30	15. ปราจีนบุรี	บจก. อัลฟ่าอินดัสทรี (ประเทศไทย)	175	248	423	1
31	31	"	บจก. โรงแรมทวารวดี	80	100	180	1
32	32	16. ชลบุรี	บจก. แอคูซเน็ท ฟูดจอย(ประเทศไทย)	310	2080	2390	1
33	33	"	บจก. ยูเนียนเทค โนโลยี	596	2939	3535	1
34	34	17. ระยอง	บจก. มียาซากะ คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย)	14	60	74	1
35	35	"	บจก. บริคสโตน เอ็น ซี อาร์	602	175	777	0
36	36	18. จันทบุรี	บจก. จันทบุรี ซีฟู๊ดส์	215	395	610	1
37	37	"	บจก. เอ็น ซี เอส กรู๊ป	765	958	1723	1
38	38	"	บจก. จันทบุรี ไฟรเซ่นฟู๊ดส์	352	828	1180	1
39	39	19. ตราด	หจก. ส. วงศ์บุญ	0	60	60	0
40	40	"	บจก. สยามเคลมองเด้	66	107	173	0
41	41	20. สพบุรี	บจก. บีฟู๊ดโปรดักอินเตอร์เนชันแนล	2631	4785	7416	0
42	42	"	บจก. เบอร์ลี ไดนาพลาส	320	480	800	0
			รวม	6,136	13,365	19,601	8
			รวมภาคกลาง	14,884	31,119	46,003	34

ตาราง 1 มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในภาคกลาง 20 จังหวัด ดำเนินการ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบการเป้าหมาย 42 แห่ง มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.95 ของสถานประกอบการเป้าหมายในภาคกลาง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 46,003 คน แยกเป็นชาย 14,884 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 หญิง 31,119 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65

ตาราง 2 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างภาคเหนือ วางระบบป้องกันการล้งเดินทาง  
เพศ จำแนกตามรายจังหวัด

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง			ค่าเงิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
<b>ภาคเหนือ</b>							
1	43	1. กำแพงเพชร	บริษัท คุณฐิติพันธ์ จำกัด	60	120	180	1
2	44	"	บริษัท เพชรโอเคิล จำกัด	80	94	174	1
3	45	2. เชียงราย	บจก. กิจุไซ	113	232	345	1
4	46	"	บจก. กิงส์โลเตอร์ อินคิสตรี	86	176	262	1
5	47	3. เชียงใหม่	บจก. ทวีพรรณเฟอร์นิเจอร์	78	39	117	1
6	48	"	บจก. ชัยพัฒน์ช่างเชียงใหม่	359	212	571	1
7	49	4. ดาก	บ. โรงแรมเซ็นทรัลแม่สอดซิลด์	45	36	81	0
8	50	"	หจก. แม่สอดเซรามิค	170	630	800	0
9	51	5. นครสวรรค์	บริษัท บอเค้แฟชั่น (ประเทศไทย)	80	670	750	1
10	52	"	บ.บิกซี ซุปเปอร์เซนต์เตอร์ จำกัด	117	140	257	1
11	53	6. น่าน	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แพร่ธำรงวิทย์	131	29	160	1
12	54	"	บริษัท มิตรชูน่าน จำกัด	51	37	88	1
13	55	7. พะเยา	บจก. โรงแรมเกทเวย์	57	45	102	1
14	56	"	ห้างเทศโก้โลดส์คัมค่า สาขาพะเยา	62	51	113	1
15	57	8. พิจิตร	บริษัท นันยางการภัณฑ์	339	1533	1872	1
16	58	"	บริษัท พิจิตร ทีเอสอาร์ ฟูลแวร์	233	541	774	1
17	59	9. พิษณุโลก	บริษัท ไทยแอร์โร่	242	2889	3131	0
18	60	"	บจก. โรซี่ บงโคมอนด์	80	308	388	1
19	61	10. เพชรบูรณ์	หจก. พรีเมา อาทิจิเรียล ฟลาวเวอร์	116	275	391	0
20	62	"	บริษัท โกลเด็นไลน์บิสซิเนส	1510	1558	3068	0
			<b>รวม</b>	<b>4,009</b>	<b>9,615</b>	<b>13,624</b>	<b>15</b>

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่วประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนินการ วาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
21	63	11. แพร่	บจก. บิ๊กซีซูเปอร์เซนเตอร์	100	85	185	1
22	64	"	บจก. เอกชัย คีฬาบิวรันซิสเต็ม	48	47	95	1
23	65	12. แม่ฮ่องสอน	บจก. ไทยทาวน์ แวนครันท์รี ดีวิลอป मेंท์	26	45	71	1
24	66	"	บจก. บุญจรัส ถ้านาธุรกิจ	20	27	47	1
25	67	13. ลำปาง	บจก. กาสะทองเซรามิค	191	828	1019	1
26	68	"	บริษัท มาเจสติคอุตสาหกรรม อาหาร	87	209	296	1
27	69	14. ลำพูน	บจก. อินโมเวจซ์ (ประเทศไทย)	776	1485	2261	1
28	70	"	บจก. เคียวเซอร์ อินเซตี (ประเทศ ไทย)	536	1608	2144	1
29	71	15. สุโขทัย	บจก. โรงแรมไพลินสุโขทัย	73	84	157	1
30	72	"	บจก. สุโขทัยธานี	159	76	235	1
31	73	16. อุตรดิตถ์	บจก. ดีผลิตภัณฑ์	91	83	174	1
32	74	"	บจก. อุตรดิตถ์ เอส ที เทรคคิง	90	162	252	1
33	75	17. อุทัยธานี	บจก. อุทัยบางกอกรับเบอร์	155	953	1108	1
34	76	"	บจก. ฟู้ดแวร์เทค 1530	13	97	110	1
			รวม	2,365	5,789	8,154	14
			รวมภาคเหนือ	6,374	15,404	21,778	29

ตาราง 2 มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในภาคเหนือ 17 จังหวัด ดำเนินการ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบการเป้าหมาย 34 แห่ง มีสถานประกอบการ ที่ดำเนินการวางระบบฯ 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 85.29 ของสถานประกอบการเป้าหมาย ในภาคเหนือ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 21,778 คน แยกเป็นชาย 6,374 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 หญิง 15,404 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73



ตาราง 3 สถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วางระบบป้องกัน  
การล่วงเกินทางเพศจำแนกตามรายจังหวัด

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนินการ วาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
<b>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>							
1	77	1. กาฬสินธุ์	บจก. กาฬสินธุ์ กิจการโรงแรม	92	103	195	1
2	78	"	บจก. มาลูนีเบสท์	15	65	80	1
3	79	2. ขอนแก่น	บริษัท โคมะ โอคิง	203	165	368	1
4	80	"	บริษัท ซีเคซูท์ (ประเทศไทย) จำกัด	840	1917	2757	1
5	81	3. ชัยภูมิ	บริษัท ยูนิค บอดี แฟชั่น	32	128	160	0
6	82	"	บริษัท เอก - ซิตีสตรีบิวชั่น	120	110	230	1
7	83	4. นครพนม	บริษัท คัมบัส อินคัสทรี (ประเทศ ไทย) จำกัด	10	38	48	0
8	84	"	บริษัท มาลีสามพราน จำกัด (สาขา นครพนม)	124	132	256	0
9	85	5. นครราชสีมา	บริษัท ทาภาซารีโคราช 1995 จำกัด	330	970	1300	1
10	86	"	บริษัท คริสตอลไร จำกัด	55	149	204	1
11	87	6. บุรีรัมย์	บริษัท แอคเครรานส์ไทย จำกัด	21	700	721	0
12	88	"	บริษัท ฟาร์อีสท์ปิ่นทอ อุตสาหกรรม	156	543	699	0
13	89	7. มหาสารคาม	บริษัท วีเอเอส กามเมนต์	154	656	810	1
14	90	"	บริษัท มิ่งแสง นิดตั้ง	25	643	668	1
15	91	8. มุกดาหาร	บริษัท เลอบราส บรานเจียร์ จำกัด	25	347	372	1
16	92	"	โรงพยาบาล มุกดาหาร อินเตอร์ เนชั่นแนล	27	96	123	1
<b>รวม</b>				<b>2,229</b>	<b>6,762</b>	<b>8,991</b>	<b>11</b>

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ค่าเงิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
17	93	9. ชัยพร	บจก. จีพีเอ็มเมอร์สลิโฮเต็ล	440	1013	1453	1
18	94	"	บจก. จี แอนด์ ดี เอมมาเรล	73	60	133	1
19	95	10. ร้อยเอ็ด	บริษัท แทร์กซ์อินเตอร์เทรด	326	889	1215	1
20	96	"	บริษัท รีเบอร์ตี้การเมนท์	73	60	133	1
21	97	11. เลย	บริษัท ชันพาเลซ จำกัด	3	9	12	1
22	98	"	โรงแรมรอยัลอินน์	11	3	14	1
23	99	12. ศรีสะเกษ	บริษัท นิโคควีน จำกัด	15	121	136	1
24	100	"	บริษัท 88 เอทเค้ เอทเฟชั่นเฮ้าส์ จำกัด	4	94	98	1
25	101	13. สกลนคร	สวนอาหารสวนรัก (ครบวงจร)	50	60	110	1
26	102	"	บริษัทลาววัลย์การ์เมนท์ จำกัด	20	50	70	1
27	103	14. สุรินทร์	บจก. อุตสาหกรรมเสื้อผ้าเบ็กซ เทอร์ เบรนท์	120	483	603	1
28	104	"	บริษัท แซนด์แฟคตอรี	299	470	769	1
29	105	15. หนองคาย	บริษัท ฟิวเจอร์เทคเอ็นเตอร์ไพรส์	174	342	516	1
30	106	"	บริษัท ไทยขุนผลิตภัณฑอาหาร	150	250	400	1
31	107	16. หนองบัว - ลำภู	บริษัท สหแหวน จำกัด	129	234	363	1
32	108	"	บริษัท กิรติกรแหวน	119	157	276	1
33	109	17. อำนาจเจริญ	บริษัท พรทที ดีไซน์	123	173	296	1
34	110	"	บริษัท ลักกี้ การ์เมนท์ จำกัด	7	49	56	1
35	111	18. อุบลราชธานี	บริษัท อุดรมาสเตอร์เทค จำกัด	59	278	337	1
36	112	"	บริษัท ดาวรอุดร (โรงแรมเจริญ) จำกัด	212	216	428	1
			รวม	2,407	5,011	7,418	20

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ค่านิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
37	113	19. อุบลราชธานี	บริษัท ทีดี อินเนอร์กรุ๊ป 220500	220	500	720	1
38	114	"	บริษัท เวอร์เท็กซ์แอฟพาวเนล	235	931	1166	1
			รวม	455	1,431	1,886	2
			รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5,091	13,204	18,295	33

ตาราง 3 มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบการเป้าหมาย 38 แห่ง มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.84 ของสถานประกอบการเป้าหมายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 18,295 คน แยกเป็นชาย 5,091 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83 หญิง 13,204 คน คิดเป็นร้อยละ 72.17

ตาราง 4 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างภาคใต้ วางระบบป้องกันการล่วงเกินทางเพศ  
จำแนกตามรายจังหวัด

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
<b>ภาคใต้</b>							
1	115	1. กระบี่	บริษัท ไทยอ้อย่างพารา จำกัด	333	232	565	1
2	116	"	บริษัท บีโรทีริบเบอร์ จำกัด	229	207	436	1
3	117	2. ชุมพร	ห้องอาหารปาปา 2000	35	79	114	0
4	118	"	โรงแรมมาเฮาส์	9	19	28	0
5	119	3. ตรัง	บริษัท โรงแรมธรรมรินทร์ จำกัด	153	162	315	1
6	120	"	บริษัท สิริบรรณ ซ้อปปี้งเซ็นเตอร์ จำกัด	39	107	146	1
7	121	4. นครศรี - ธรรมราช	บริษัท พีพีวูด จำกัด	80	63	143	1
8	122	"	บริษัท มิตรไทยโฮลดิ้ง จำกัด	32	133	165	1
9	123	5. นราธิวาส	หจก. อาหารสำเร็จรูปสุโขทัย	94	155	249	1
10	124	"	บริษัท ยางไทยปักษ์ใต้ จำกัด	84	116	200	1
11	125	6. ปัตตานี	บริษัท เทพพิทักษ์ ซีฟู๊ดส์ จำกัด	299	1001	1300	1
12	126	"	บริษัท ไทยเทครับเบอร์ จำกัด	169	135	304	1
13	127	7. พังงา	บริษัท พังงาทิมเบอร์อินดัสทรี จำกัด	101	304	405	1
14	128	"	บริษัท สุพารา จำกัด	16	22	38	1
15	129	8. พัทลุง	บริษัท สยามอินโดรับเบอร์ จำกัด	200	100	300	1
16	130	"	บริษัท พัทลุงพารานทีกซ์ จำกัด	21	29	50	1
			<b>รวม</b>	<b>1,894</b>	<b>2,864</b>	<b>4,758</b>	<b>14</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ ชนป. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ค่าเงิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
17	131	9. กูเก็ด	บริษัท พีทีซีอินเตอร์ไพรส์	409	325	734	1
18	132	"	บจก. อรรถเท้าสเกอร์ซลส์ (ประเทศไทย)	5	91	96	1
19	133	10. ยะลา	บริษัท พี เอ 37 พาราเวค	202	325	527	0
20	134	"	บริษัท โคลิเซียม ซินิแพ็ค จำกัด	15	48	63	0
21	135	11. ระนอง	บจก. สยามชัยอาหารสากล	553	1878	2431	1
22	136	"	บจก. อ้นคัมมันชีฟู๊ด	426	674	1100	1
23	137	12. สงขลา	บริษัท เซฟสตกิน จำกัด	1504	2366	3870	1
24	138	"	บริษัท นิสซุย	81	176	257	1
25	139	13. สตูล	บริษัท ผลิตภัณฑ์ปลากระป๋อง สยาม จำกัด	155	1149	1304	0
26	140	"	โรงแรมสตูลวังใหม่	25	42	67	1
27	141	14. สุราษฎร์ ธานี	บริษัท หวังเย็นเอเซียชีฟู๊ดส์	344	1286	1630	1
28	142	"	บริษัท สมุขฟู๊ดส์ จำกัด	75	245	320	1
			รวม	3,794	8,605	12,399	9
			รวมภาคใต้	5,688	11,469	17,157	23

ตาราง 4 มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในภาคใต้ 14 จังหวัด  
ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบการเป้าหมาย 28 แห่ง มีสถานประกอบ  
กิจการที่ดำเนินการวางระบบฯ 23 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 82.14 ของสถานประกอบการเป้าหมาย  
ในภาคใต้ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 17,157 คน แยกเป็นชาย 5,688 คน คิดเป็นร้อยละ 33.15 หญิง  
11,469 คน คิดเป็นร้อยละ 66.85

ตาราง 5 สถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างในปริมณฑล วางระบบป้องกันการล่วงเกินทางเพศ จำแนกตามรายจังหวัด

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่วประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
<b>ปริมณฑล</b>							
1	143	1. นนทบุรี	บริษัท ไทยโคชิบำบัดอุตสาหกรรม	1661	1538	3199	1
2	144	"	บริษัท วาไทยอุตสาหกรรม	197	2365	2562	1
3	145	2. ปทุมธานี	บจก. แอส เอส ไอ ไทย	543	821	1364	1
4	146	"	บจก. คางซุมิลาอรวาดอร์	373	1988	2361	1
5	147	3. นครปฐม	บริษัท เทพคงพระมะพร้าว	537	753	1290	1
6	148	"	บริษัท ที ยู ดับบลิว เทคโนโลยี	310	1140	1450	1
7	149	4. สมุทรสาคร	บริษัท อาหารเบกเกอร์ จำกัด	938	1147	2085	0
8	150	"	บริษัท เกรทฟู้ด จำกัด	280	600	880	0
9	151	5. สมุทรปราการ	บริษัท ไทยแอร์ จำกัด	775	4803	5578	1
10	152	"	บริษัท วิต้าบอร์ส	340	788	1128	1
			<b>รวม ปริมณฑล</b>	<b>5,954</b>	<b>15,943</b>	<b>21,897</b>	<b>8</b>

ตาราง 5 มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในปริมณฑล 5 จังหวัด ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบการเป้าหมาย 10 แห่ง มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80 ของสถานประกอบการเป้าหมายในปริมณฑล มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 21,897 คน แยกเป็นชาย 5,954 คน คิดเป็นร้อยละ 27.19 หญิง 15,943 คน คิดเป็นร้อยละ 72.81

ตาราง 6 สถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างในเขตกรุงเทพฯ วางระบบป้องกัน  
ลั่วงเกินทางเพศ จำแนกตามรายพื้นที่

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ค่าเงิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
<b>กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่</b>							
1	153	1. สรพ. 1	บจก. ณัฐพงษ์เซลแอนด์เซอร์วิส	50	52	102	0
2	154	"	ห้องอาหารนิวออลีนส์	16	28	44	0
3	155	2. สรพ. 2	บจก. เอ็ม เอ็กซ์ พี แมนูแฟคเจอร์ริง	941	2256	3197	0
4	156	"	บจก. ไทยโรเรซินเทคติกส์	526	275	801	0
5	157	3. สรพ. 3	บจก. บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (มหาชน)	118	142	260	1
6	158	"	บจก.เดอะแวลลูซิสเทม	199	201	400	1
7	159	4. สรพ. 4	บจก. วี. ที. การ์เมนท์	377	1252	1629	0
8	160	"	บจก. แชนกรี-ลาโธเคิล (มหาชน)	580	445	1025	0
9	161	"	บจก. รามานเลนส์ดีวิลอปเมนท์	235	170	405	0
10	162	5. สรพ. 5	บจก. บอดีส์ตีล แอนด์ ซิลเวอร์	235	170	405	1
11	163	"	บจก. พรีเมค ประเทศไทย	93	172	265	1
12	164	6. สรพ. 6	บจก. นันยางการ์เมนท์	280	1920	2200	1
13	165	"	บจก. แกมม่าอินดัสทรี	241	725	966	1
14	166	7. สรพ. 7	บจก. ไทย เอ เพรส	150	602	752	1
15	167	"	หจก. กรุงเทพสกรีน	113	141	254	1
16	168	8. สรพ. 8	บจก. แพรนด้า จิวเวลรี่ (มหาชน)	450	1050	1500	1
17	169	"	บจก. ซิตีมอลล์ กรุ๊ป	476	460	936	1
18	170	9. สรพ. 9	บจก. เดอะมอลล์ กรุ๊ป สาขา รามคำแหง	650	850	1500	1
19	171	"	ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน (มหาชน) สาขาพื้นที่ฯ	47	75	122	1
<b>รวม</b>				<b>5,777</b>	<b>10,986</b>	<b>16,763</b>	<b>12</b>

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ สปก. ภาค	ลำดับ สปก. ทั่ว ประเทศ	จังหวัด	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนิน การวาง ระบบ แล้ว
				ชาย	หญิง	รวม	
20	172	10. สรพ. 10	บริษัท เอลต้า จำกัด	143	824	967	1
21	173	"	บริษัท. เวชวิวัฒน์ จำกัด	80	723	803	1
			รวม	223	1547	1770	2
			รวม สรพ. ทุกพื้นที่	6,000	12,533	18,533	14

ตารางที่ 6 มีกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พื้นที่ ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบการเป้าหมาย 21 แห่ง มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบแล้ว 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของสถานประกอบการเป้าหมายในเขตกรุงเทพฯ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 18,533 คน แยกเป็นชาย 6,000 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 หญิง 12,533 คน คิดเป็นร้อยละ 67.63

ตาราง 7 สถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศ วางระบบป้องกัน  
ล่อลึงทางเพศ จำแนกตามภาค

ลำดับ ที่	ภาค	จำนวนลูกจ้าง			ดำเนินการวาง ระบบแล้ว
		ชาย	หญิง	รวม	
1	ภาคกลาง	14,884	31,119	46,003	34
2	ภาคเหนือ	6,374	15,404	21,778	29
3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5,091	13,204	18,295	33
4	ภาคใต้	5,688	11,469	17,157	23
5	ปริมณฑล	5,954	15,943	21,897	8
6	สรพ. ทุกพื้นที่	6,000	12,533	18,533	14
	รวมทั้งประเทศ	43,991	99,672	143,663	141



ตาราง 7 สถานประกอบกิจการเป้าหมายทั่วประเทศ 150 แห่ง ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 173 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 115.33 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมาย 150 แห่ง มีสถานประกอบกิจการดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่องเงินทางเพศ 141 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 94.00 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมาย มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 143,663 คน แยกเป็นชาย 43,991 คนคิดเป็นร้อยละ 30.62 หญิง 99,672 คนคิดเป็น ร้อยละ 69.38

## บทที่ 5

### สรุป

การดำเนินการศึกษา ระบบป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ เป็นการดำเนินการโดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ โดยจัดทำตัวอย่างหรือต้นแบบในการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ แล้วสรุปปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมความรู้ ความใจด้านการล่วงเกินทางเพศ อีกทั้งเป็นการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ แก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ กรณีประสบปัญหาดังกล่าว อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีความมั่นใจและมีความสุขในสถานประกอบกิจการ ขั้นตอนดังกล่าวได้วางรูปแบบแนวทางการดำเนินการ โดยให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมาย ที่ได้กำหนดแนวทางไว้ว่าสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างหญิงที่มีความเสี่ยงการล่วงเกินทางเพศสูง เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างหญิงมาก สถานประกอบกิจการประเภทบริการ สถานประกอบกิจการที่มีข้อร้องทุกข์ในเรื่องการล่วงเกินทางเพศมาก เป็นต้น แล้วให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ เข้าไปดำเนินการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ ซึ่งการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจนี้ เป็นการดำเนินการเข้าไปประชุมชี้แจง แนะนำ หรือเผยแพร่เอกสาร โดยได้มีการจัดเตรียมเอกสารขั้นตอน แนวทาง การดำเนินงานพร้อมทั้งได้จัดทำตัวอย่างที่เป็นนโยบาย แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ ไว้

#### 1. ผลการดำเนินการ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ได้ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจสถานประกอบกิจการเป้าหมาย วางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการสามารถสรุปได้ดังนี้

สถานประกอบกิจการเป้าหมาย 150 แห่ง ดำเนินการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 173 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 115.33 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมาย มีสถานประกอบกิจการดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่องเงินทางเพศ 141 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 94.00 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมาย มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 143,663 คน แยกเป็นชาย 43,991 คน คิดเป็นร้อยละ 30.62 หญิง 99,672 คนคิดเป็นร้อยละ 69.38

(1) ภาคกลาง มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้งหมด 20 จังหวัด ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของภาค มีสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการวางระบบฯ 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.95 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมายในภาคกลาง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 46,003 คน แยกเป็นชาย 14,884 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 หญิง 31,119 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65

(2) ภาคเหนือ มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้งหมด 17 จังหวัด ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของภาค มีสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการวางระบบฯ 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 85.29 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมายในภาคเหนือ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 21,778 คน แยกเป็นชาย 6,374 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 หญิง 15,404 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73

(3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้งหมด 19 จังหวัด ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 38 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของภาค มีสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการวางระบบฯ 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.84 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 18,295 คน แยกเป็นชาย 5,091 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83 หญิง 13,204 คน คิดเป็นร้อยละ 72.17

(4) ภาคใต้ มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้งหมด 14 จังหวัด ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของภาค มีสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการวางระบบฯ 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 82.14 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมายในภาคใต้ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 17,157 คน แยกเป็นชาย 5,688 คน คิดเป็นร้อยละ 33.15 หญิง 11,469 คน คิดเป็นร้อยละ 66.85

(5) ปริมณฑล มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้งหมด 5 จังหวัด ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของภาค มีสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการวางระบบฯ 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมายในปริมณฑล มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 21,897 คน แยกเป็นชาย 5,954 คน คิดเป็นร้อยละ 27.19 หญิง 15,943 คน คิดเป็นร้อยละ 72.81

(6) กรุงเทพมหานคร กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทั้งหมด 10 พื้นที่ ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบกิจการ 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของ สรพ. มีสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการวางระบบแล้ว 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของสถานประกอบกิจการเป้าหมายในกรุงเทพฯ มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 18,533 คน แยกเป็นชาย 6,000 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 หญิง 12,533 คน คิดเป็นร้อยละ 67.63

## 2. อุปสรรคต่อการดำเนินงาน

2.1 เรื่องการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้สถานประกอบกิจการในการป้องกันการล่องเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการเป็นเรื่องใหม่สถานประกอบกิจการหลายแห่ง ยังขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการวางระบบการรับข้อร้องเรียนในเรื่องนี้ ซึ่งการดำเนินการนี้มีวัตถุประสงค์ให้สถานประกอบกิจการมีการวางระบบเพื่อเป็นการป้องกัน และปรามมิให้บุคลากรในสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มจะล่องเกินทางเพศได้ หยุคคิด และหยุดที่จะทำพฤติกรรมล่องเกินทางเพศ อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหามือ่อดันในสถานประกอบกิจการ ซึ่งทำให้เรื่องการล่องเกินหรือละเมิดนี้ยู่ติในระดับสถานประกอบกิจการ เป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีความมั่นใจและมีความสุขในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกรมฯ ได้ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ ผลดีต่าง ๆ ในการดำเนินการจะทำให้สถานประกอบกิจการเป้าหมายเข้าใจมากขึ้น

2.2 หน่วยปฏิบัติมีภารกิจต้องดำเนินการทุกภารกิจของกรม ตลอดจนภารกิจตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด ประกอบกับในเรื่องดังกล่าวไม่ใช่เป้าหมายต้องรายงานตามแผนงาน / งบประมาณ ซึ่งได้มีการชี้แจงแล้วว่าเรื่องนี้เป็นนโยบายของกรมฯ ที่จะต้องให้มีการ

ดำเนินการให้ได้ นอกจากจะเป็นการป้องกันการล้วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ  
แล้วยังเป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงานด้วย

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

##### นโยบายระยะสั้น

- ส่งเสริมแรงงานในกลุ่มที่เสี่ยงที่จะถูกล้วงเกินทางเพศไม่ว่าจะเป็นแรงงานหญิง  
เด็ก และคนพิการ ผู้ที่ด้อยโอกาสและปกป้องตัวเองไม่ได้ได้มีโอกาสป้องกันตัวเองและมี  
ช่องทางในการร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาในการล้วงเกินทางเพศ ให้ทำงานอย่างมีความสุข  
เป็นการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และส่งเสริมความเข้าใจ เพื่อให้เป็น  
ทรัพยากรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับต่อนายจ้างว่าเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ไม่มีจุดอ่อนหรือ  
ปัญหาในการทำงานหากอยู่ร่วมกันหมู่มาก

##### นโยบายระยะยาว

- สร้างค่านิยมในการให้การศึกษา ทั้งในระดับพื้นฐานระดับกลางและ  
ระดับสูงกับแรงงานทุกระดับให้เข้าใจความรู้ พฤติกรรมต่าง ๆ ในการล้วงเกินทางเพศ

#### ข้อเสนอแนะเชิงมาตรการ

##### มาตรการทั่วไป

1. จัดให้สถานประกอบกิจการกำหนดมาตรการป้องกันการล้วงเกินทางเพศ  
ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยง รวมทั้งแรงงานที่ปกป้องตัวเองไม่ได้ไม่ว่าแรงงานหญิง เด็ก และ  
คนพิการ ให้เหมาะสมกับสภาพทางร่างกายและจิตใจของแรงงานทั้ง 3 กลุ่ม ให้  
เหมาะสม กำหนดมาตรการป้องกัน แนวทางการร้องทุกข์ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้สอดคล้อง

2. ลดขั้นตอนการร้องทุกข์ในเรื่องการล้วงเกินทางเพศ โดยเพิ่มช่องทาง การ  
ป้องกันการล้วงเกินทางเพศ ซึ่งขั้นตอนต่าง ๆ นี้ ทำให้แรงงานเป้าหมายมีการทำงานที่  
มั่นใจ แต่การลดขั้นตอนดังกล่าวก็ต้องคำนึงถึงหลักการพื้นฐานที่ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลด้วย หากในเรื่องดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับล้วงเกินทางเพศ

##### มาตรการด้านพัฒนา

1. ส่งเสริมให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายได้เพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยใช้  
มาตรการต่าง ๆ อาทิ เช่น ทุนการศึกษา รูปแบบของการเรียนที่ควบคู่กับการทำงาน ฯลฯ

2. ส่งเสริมให้นายจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติ และค่านิยมที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการขจัดการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดสัมมนา นายจ้าง ลูกจ้าง การให้รางวัลนายจ้างดีเด่นที่มีมาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ และการส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์แก่นายจ้าง

3. พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการล่วงเกินทางเพศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อเจตนารมณ์ ข้อกำหนด แนว ทางแก้ไข และกฎหมายที่ตนมีหน้าที่บังคับใช้ รวมทั้งการพัฒนาระบบการตรวจสอบ ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ

4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการระหว่างเจ้าหน้าที่ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานงานและร่วมหาทางป้องกัน แก้ไขปัญหาในเรื่องการ ล่วงเกินทางเพศ

#### มาตรการด้านป้องกัน

1. แสวงหามาตรการที่จะเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรในการตรวจ เยี่ยม แนะนำ โดยให้โอกาสแก่องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการนี้มากขึ้น รวมทั้งการทำ เครือข่ายและการพัฒนาเครือข่ายในการส่งเสริมคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศในสถาน ประกอบกิจการ

2. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถาน ประกอบกิจการ

3. ส่งเสริมบทบาทของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ให้ทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนสิทธิ ที่ได้รับจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีการใช้ แรงงานหญิงมาก

4. ส่งเสริมการรณรงค์ โดยใช้สื่อมวลชนทุกรูปแบบ เพื่อเผยแพร่ความรู้ แก่ประชาชน นายจ้าง ลูกจ้างให้ทราบเกี่ยวกับสภาพการป้องกันการล่วงเกินทางเพศใน สถานประกอบกิจการ

## บรรณานุกรม

อรพินทร์ สหโชคชัย. “ประเด็นสำคัญและข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่องเกินทางเพศ” , ในเอกสารประกอบการสัมมนาโครงการเวทีความคิดเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไทย เรื่อง กระบวนการยุติธรรมกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง, กันยายน 2542, หน้า 4

ชมภารี ชมภูรัตน์. ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “การล่องเกินทางเพศในที่ทำงาน”, หน้า 18-29

พรประภา เหม่งเวหา. การล่องเกินทางเพศในสถานประกอบการที่มีผลกระทบต่อปัญหาทางเศรษฐกิจ 2549

เอกสารประกอบ เรื่อง “การล่องเกินทางเพศในที่ทำงาน” สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิง ชาย สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

บันทึกการประชุมคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา ครั้งที่ 62 วันอังคารที่ 4 พฤศจิกายน 2540

บันทึกการประชุมคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา ครั้งที่ 64 วันอังคารที่ 25 พฤศจิกายน 2540