

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การล่วงเกินทางเพศ หรือ การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) เป็นปัญหาที่รุนแรงอย่างหนึ่งที่ได้พบได้ในหลาย ๆ ประเทศ และนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น การล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ และวิธีการต่าง ๆ กัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นกับเด็ก ไม่ว่าจะเกิดขึ้นกับเด็กหญิง กับเด็กชาย หรือ เกิดขึ้นกับสตรี สำหรับสังคมไทยที่ได้รับการตีแผ่เป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ และสื่อต่าง ๆ โดยการถ่ายทอดจากสื่อเหล่านั้น ทำให้ข่าวที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกินทางเพศได้รับความสนใจ เป็นประเด็นที่ทำให้หลาย ๆ องค์กรเข้ามามีส่วนในการออกมาตรการในการคุ้มครอง และป้องกันในรูปแบบต่าง ๆ กันออกไป เช่น ออกกฎหมาย หรือเกิดองค์กรเอกชนที่ทำงานเพื่อแก้ปัญหานี้โดยเฉพาะ แต่ในการเสนอข่าวหรือออกมาเคลื่อนไหว เมื่อเกิดกรณีการคุกคามทางเพศกับเด็กหรือสตรี การแก้ไขออกมาในรูปแบบของการออกกฎหมาย หรือการสร้างเครื่องมือทางสังคมออกมาป้องกัน เช่น ในการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่คุ้มครองความเป็นแรงงาน โดยที่มีการบัญญัติให้มีการคุ้มครองแรงงานกับเด็กและสตรี ไม่ให้ถูกคุกคามทางเพศโดยนายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือ ผู้ตรวจงาน แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 การแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา ในส่วนที่เป็นความผิดเกี่ยวกับเพศ หรือรูปแบบขององค์กฤษฎีระ ในนามของ "มูลนิธิเพื่อนหญิง" เป็นต้น

ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ สิทธิและความคุ้มครองพื้นฐาน ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญนั้น มุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิและหน้าที่อันพึงมีพึงได้ของประชาชนในประเทศ โดยไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น เชื้อชาติ หรือศาสนา ดังนั้นการได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ในฐานะของพลเมืองในประเทศ ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่รองรับหลักความเสมอภาคของบุคคลตามมาตรา 30 บัญญัติว่า

บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล

ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติต่อรัฐธรรมนูญนี้จะกระทำมิได้ (สภาพนายความ, 2547, น. 20)

“รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญนี้บทบัญญัตินั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้” เป็นบทบัญญัติมาตรา 6 (สภาพนายความ, 2547, น. 7)

เมื่อปรากฏว่า มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดขัดหรือแย้ง ซึ่งโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายให้หมายรวมถึง บทบัญญัติที่ไม่สอดคล้อง ขัดหรือแย้ง อันเนื่องมาจากบทบัญญัตินั้น มีบางส่วนบางตอนขัดต่อรัฐธรรมนูญ สถานะของกฎหมายฉบับนั้นจะใช้บังคับไม่ได้

ในแง่มุ่งของการจัดทำกฎหมายแรงงาน ที่เป็นการจัดทำกฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติร่วมกันของประชากรในประเทศ ที่จะได้รับ ความคุ้มครองในฐานะของแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 16 กำหนดไว้ว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง หรือเด็ก” (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2547, น. 5)

จะเห็นได้ว่า ข้อกฎหมายที่ยกมาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 16 นี้ โดยเนื้อหา และเจตนารมณ์ตามตัวบทกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร บัญญัติให้ความคุ้มครอง แต่เพียงเฉพาะ แรงงานที่เป็นเด็กไม่ว่าจะเป็นเด็กหญิงหรือ เด็กชาย และแรงงานเพศหญิงเท่านั้น โดยกฎหมายมิได้กล่าวถึง หรือให้ความคุ้มครองถึงลูกจ้างซึ่งเป็นเพศชาย ซึ่งในความเป็นจริงการล่วงเกินทางเพศไม่ได้เกิดขึ้น หรือจำเพาะให้เกิดได้กับแรงงานเด็ก หรือแรงงานหญิงเท่านั้น ดังนั้น ผู้ศึกษาต้องการศึกษาในรายละเอียดเพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหา และความเป็นจริงของสังคมไทยในปัจจุบัน ถึงการล่วงเกินทางเพศที่ผู้ถูกกระทำเป็นเพศชาย ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานเพศชายได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน และตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ผลการสำรวจการศึกษาวิจัยในการสำรวจของ สถาบันสวนดุสิตโพล ภายใต้หัวข้อเรื่อง : “อาชีพสุจริต” ที่มีโอกาสทำให้เกิด “การล่วงเกินทางเพศ” จากจำนวนผู้ให้ความคิดเห็นทั้งสิ้น 1,230 คน (แยกเป็นเพศชาย จำนวน 425 คน = 34.55% เป็นเพศหญิงจำนวน 805 คน = 65.45%) ในรายงานระบุว่าผู้ที่เป็นผู้ถูกกระทำการล่วงเกินทางเพศ ที่เป็นเพศชายแยกตาม กลุ่มอาชีพทั้งหมด มีข้อมูลจากการสำรวจ ในจำนวนที่ใกล้เคียงกับการล่วงเกินทางเพศที่เกิดกับเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบเป็นค่าร้อยละ สำหรับอาชีพที่มีโอกาสทำให้เกิดการล่วงเกินทางเพศมาก

ที่สุดคือ พนักงานเสิร์ฟ พนักงานต้อนรับ หรือพนักงานบริการ มีข้อมูลจากการสำรวจพบว่า เพศชายมีข้อมูลมากถึงร้อยละ 33.71% และเพศหญิง 36.86% แต่ในส่วนของผลสรุปไม่ได้มีการแยกในรายละเอียดว่า เป็นการล่วงเกินทางเพศที่เกิดจากนายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวเลขสรุปตามรายงานการสำรวจ พบตัวเลขของเพศชายที่มีประสบการณ์การถูกล่วงเกินทางเพศ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน กับอัตราการเกิดการล่วงเกินทางเพศในเพศหญิงเช่นกัน (“อาชีพสุจริต” ที่มีโอกาสทำให้เกิด ‘การล่วงเกินทางเพศ,’ ออนไลน์, 2546)

ที่มาและแนวคิดจากภายใต้หัวข้อการศึกษานี้มาจาก ทศนะของบุคคลตามความเชื่อในการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทยเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพศชาย ตามหลักสรีระศาสตร์ทางกายภาพที่มีร่างกายกำยำ เป็นผู้นำและกับความเชื่อที่ว่าเป็นเพศที่แข็งแรงกว่า เข้มแข็งกว่า สามารถปกป้องเด็ก และสตรีได้ หัวข้อข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์การล่วงเกินทางเพศ ผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายหรือแม้แต่การกระทำผิดเกี่ยวกับเพศ ก็จะมีผู้กระทำส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ชาย จึงมักจะถูกล่ามึงถึงในลักษณะของการเป็นผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศมากกว่าผู้ถูกระทำ ผู้ชายจึงตกเป็นผู้ต้องหาสำหรับคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ซึ่งคนส่วนใหญ่ในสังคมมักจะมองว่า การกระทำล่วงเกินทางเพศต่อเพศชาย ในลักษณะของเพศชายถูกล่วงเกินทางเพศไม่น่าจะเกิดขึ้น เพราะคาดว่าผู้ชายน่าจะสามารถป้องกันตนเองได้ หรือ อาจจะเห็นว่าไม่ใช่เรื่องเสียหายหรือเสื่อมเสียในศักดิ์ศรี เท่ากับการกระทำล่วงเกินทางเพศที่เกิดขึ้นกับเด็กหรือเพศหญิง ที่เป็นเพศ และวัยที่อ่อนแอกว่าแรงงานเพศชาย ซึ่งตามแนวคิดในลักษณะเช่นนี้ไม่สอดคล้องกับหลักการตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและหลักสิทธิมนุษยชน ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ขององค์การสหประชาชาติ ประกาศเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 มีใจความว่า

ข้อ 1. มนุษย์ทั้งหลายเกิดมา มีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ ต่างมีเหตุผลตามมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ

ข้อ 2. (1) ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใด ๆ ดังเช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทางอื่น เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ

(2) หนึ่ง จะไม่มีความแตกต่างใด ๆ ตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมือง ทางศาสนา หรือทางการเมืองระหว่างประเทศ ของประเทศหรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใด ๆ ทั้งสิ้น

ข้อ 3. ทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งตัวตน (“สหประชาชาติกับสิทธิมนุษยชน,” ออนไลน์, 2544)

เพราะฉะนั้น บุคคลทุกเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา จึงควรได้รับการคุ้มครอง และได้รับการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ขององค์การสหประชาชาติที่เป็นกติกาที่บังคับใช้ระหว่างภาคีสมาชิกของสหประชาชาติ ซึ่ง ประเทศไทยเป็นสมาชิก และได้ลงนามเพื่อรับเอากติกาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนี้ ให้มีผลใช้บังคับ สำหรับประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากหลังการลงนามมีการแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหาในส่วนของ กฎหมายในหลาย ๆ ฉบับ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศฉบับนี้ เช่น การ ปรับปรุงแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ครั้งล่าสุดเมื่อปีพ.ศ. 2540 หรือแม้แต่การ ปรับปรุงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มาเป็นพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญในฐานะของกฎหมายสูงสุด ของประเทศ ที่คุ้มครองสิทธิของประชาชนชาวไทยทุกคนที่อยู่ภายใต้การปกครองของกฎหมาย รัฐธรรมนูญ ฉบับนี้ให้ได้รับสิทธิ หน้าที่ และความคุ้มครองที่เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในแง่มุมของกฎหมายแรงงาน มีสถานะเป็นกฎหมาย ลำดับรองลงมาจากกฎหมายรัฐธรรมนูญ โดยในเนื้อหาสาระในบางมาตรา ยังไม่สอดคล้องกับ หลักการตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ที่ผู้ศึกษาจึงนำมาเป็นกรณีศึกษาตามรายงานการศึกษาฉบับนี้

ดังนั้น ปัญหาแรงงานชายถูกล่วงเกินทางเพศ ตามแนวทางและมาตรการในการ คุ้มครองแรงงาน หากเกิดกรณีพิพาท โดยที่แรงงานชายถูกล่วงเกินทางเพศ หรือต้องเข้าสู่การ ดำเนินคดีอาญา มีเพียงบทบัญญัติรองรับสำหรับการลงโทษ สำหรับความผิดในลักษณะการ ล่วงเกินทางเพศ บัญญัติไว้ในลักษณะ 9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ ที่เป็นบทบัญญัติเทียบเคียงเพื่อ ใช้เป็นบทลงโทษสำหรับการกระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ เช่น มาตรา 278 ความผิดฐานกระทำ อนาจารต่อเด็ก หรือ มาตรา 284 ความผิดฐานกระทำอนาจารต่อผู้อื่น ที่ไม่ระบุว่าเป็นเพศหญิง หรือ ชาย เพราะกฎหมายบัญญัติโดยใช้คำว่า “ผู้อื่น” (พิชัย นิลทองคำ, 2546, น. 675, 679)

จะเห็นได้ว่าจากบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายอาญา ทั้ง 2 มาตรา ข้างต้นเป็น กฎหมายที่กำหนดบทลงโทษในการรองรับเพื่อให้การลงโทษผู้กระทำความผิด ก็เป็นการบัญญัติใน ลักษณะบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง เนื่องจากยังไม่มีบทลงโทษสำหรับการกระทำความผิดใน ลักษณะการล่วงเกินทางเพศไว้โดยเฉพาะ สำหรับการพิจารณาคดีเพื่อลงโทษในคดีแรงงาน หาก เกิดกรณีล่วงเกินทางเพศกับแรงงานเพศชาย การพิจารณาคดีตัดสินคดีของผู้พิพากษาในคดีแรงงาน ยังคงต้องพิจารณาคดีไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541

ที่เป็นกฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบัน ที่ยังมิได้มีการแก้ไขกฎหมาย ให้มีความคุ้มครองกับการล่วงเกินทางเพศที่จะเกิดขึ้นกับเพศชาย ดังนั้นหากต้องการดำเนินคดีกับนายจ้างสำหรับความผิดในลักษณะนี้ ต้องให้ลูกจ้างเพศชายไปดำเนินการฟ้องร้องเป็นคดีอาญาต่างหากอีกคดีหนึ่ง ที่เป็นการเพิ่มภาระ และ ต้องเสียเวลาในการดำเนินคดี และเวลาสำหรับประกอบอาชีพเพื่อไปดำเนินคดี

ผลงานการศึกษาฉบับนี้ต้องการศึกษา สถานการณ์การล่วงเกินทางเพศกับแรงงานเพศชาย ที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลักษณะของอาชีพที่เข้าข่ายการถูกล่วงเกินทางเพศ ตัวอย่างของรายงานการศึกษานี้ จะเน้นเฉพาะการล่วงเกินทางเพศที่เกิดกับลูกจ้างเพศชาย โดยการกระทำที่เกิดจากนายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุม หรือผู้ตรวจงาน ที่อาจเป็นได้ทั้งนายจ้างที่เป็นหญิง หรือนายจ้างที่เป็นชายก็ได้ ความเป็นเพศชายภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีกฎหมายเป็นเครื่องมือในการควบคุม เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายอาญา กฎหมายปกครอง หรือ กฎหมายแรงงาน เป็นต้น จึงต้องได้รับการสนใจ หรือศึกษาในรายละเอียดให้ได้รับสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานเด็ก และแรงงานหญิงด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์การล่วงเกินทางเพศที่เกิดขึ้นกับแรงงานชาย
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในการคุ้มครองการถูกล่วงเกินทางเพศของแรงงาน

ชาย

ขอบเขตในการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. สถานการณ์ และความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการแก้ไขกฎหมายแรงงาน ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีชายเป็นใหญ่ ทฤษฎีโครงสร้างทางสังคม และ ทฤษฎีเพศสภาพในการอธิบายปรากฏการณ์

3. ขั้นตอนของการใช้กฎหมายแต่ละฉบับ ในกรณีที่มีการล่วงเกินทางเพศกับแรงงานชาย ตั้งแต่ กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอาญา
4. ประสบการณ์ของกลุ่มกำลังแรงงานชาย ศึกษาข้อมูลส่วนตัวเท่าที่สามารถเปิดเผยได้ พฤติกรรมการถูกล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะผู้กระทำจะเป็นหญิงหรือ ชาย
5. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการถูกล่วงเกินทางเพศ และผลที่ตามมาจากการถูกล่วงเกินทางเพศ
6. ปัญหาและข้อจำกัดในการคุ้มครองการถูกล่วงเกินทางเพศของแรงงานชาย
7. แนวทางในการให้ความคุ้มครองแรงงานชายจากการถูกล่วงเกินทางเพศ

ขอบเขตด้านประชากร

- แรงงานชายที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ กัน ที่มีประสบการณ์ถูกล่วงเกินทางเพศ และมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 ตัวอย่าง

ข้อจำกัดทางการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศ มักพบการศึกษาที่มุ่งไปที่เพศหญิง หรือเด็กกับการถูกล่วงเกินทางเพศ ซึ่งการวิจัยในลักษณะนี้ ได้มีผู้ศึกษาไว้พอสมควรแล้ว ดังนั้น เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิมิให้แรงงานชายถูกล่วงเกินทางเพศ ประเด็นนี้จึงควรได้รับการเปิดเผย หรือให้ความสนใจมากขึ้น ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นชายหากเกิดกรณีถูกล่วงเกินทางเพศ อาจจะไม่กล้าให้ข้อมูลเนื่องจากเงินอายุ หรือกลัวสังคมจะไม่ยอมรับ ไม่เชื่อว่าจะเกิดขึ้นจริง ประกอบกับยังไม่มีผลงานการศึกษารณีผู้ชายถูกล่วงเกินทางเพศไว้โดยตรง ผู้ศึกษาจำเป็นต้องใช้ผลงานการศึกษาเท่าที่มีอยู่ และเปรียบเทียบแนวความคิด เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่แรงงานชายเป็นฝ่ายถูกระทำ

ดังนั้น ประเด็นเนื้อหาการสัมภาษณ์ เรื่องเล่าจากประสบการณ์ของผู้ที่ให้ข้อมูล อาจจะไม่ครบถ้วน หรือปิดบังข้อมูลบางส่วนอยู่บ้างด้วยเหตุผลข้างต้น

นิยามศัพท์

การล่วงเกินทางเพศ (Sexual harassment) หมายถึง การแสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือ จรรยาบรรณ เช่น ลวนลาม ดูหมิ่น สบประมาท โดยการใช้อำนาจที่เหนือกว่าทั้งทางด้านกรงาน การเงิน หรือ ใช้กำลังข่มเหง เพื่อกล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการล่วงเกินทางเพศทางวาจา การกระทำ หรือวิธีอื่น ๆ

แรงงานชาย (Male Labor) หมายถึง ประชากรเพศชาย อายุ 20 ปีขึ้นไปทำงานสุจริต ในฐานะลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ลูกจ้าง (Employer) หมายถึง ประชากรเพศชาย ที่ตกลงทำงานให้กับนายจ้าง เพื่อรับค่าตอบแทนจากการทำงานนั้น ๆ

ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Freelance) หมายถึง ประชากรเพศชาย ที่รับจ้างทำงานด้วยการหาลูกค้า หรือ ผู้ว่าจ้าง หรือนายจ้างด้วยตนเอง

ผู้กระทำ (Actor) หมายถึง ผู้ซึ่งมีพฤติกรรมในทางที่ส่อไปในกรล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็เพศชายหรือเพศหญิง

นายจ้าง (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย ทั้งเพศชายและเพศหญิง ตามนิยามศัพท์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง ผู้เป็นหัวหน้าโดยตรงของลูกจ้าง มีอำนาจในการจัดการ สั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการของนายจ้าง ทั้งเพศชายและเพศหญิง

ผู้ควบคุมงาน (Controller) หมายถึง ผู้ซึ่งควบคุมสั่งงานลูกจ้าง เมื่อได้รับการมอบหมายจากนายจ้างในการควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง ทั้งเพศชายและเพศหญิง

ผู้ตรวจงาน (Auditor) หมายถึง ผู้ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจ รับรอง ในผลงานของลูกจ้าง ที่ได้รับการมอบหมายจากนายจ้างในการตรวจงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง

กฎหมายแรงงาน (Labor Law) หมายถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541