

NIDA Impacts

03

กันยายน -
ธันวาคม 2567



Editor's Note

NIDA Impacts ฉบับส่งท้ายปี 2567 ขอเชิญผู้อ่านเตรียมพร้อมต้อนรับการมาถึงของ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม กฎหมายที่เรียกได้ว่าสังคมไทยร่วมกันผลักดันมาเป็นเวลาเกือบปีกว่าที่จะผ่านมติของทั้งสองสภาออกมาเป็นกฎหมาย และกำลังจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 22 มกราคม 2568 ทั้งนี้ เพราะการแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อให้สิทธิขั้นพื้นฐานแก่บุคคลเพศหลากหลายในการก่อตั้งครอบครัวผ่านการจดทะเบียนสมรสภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกันทั่วทุกบุคคลในที่นี้ ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในมิติของความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ได้ให้ความสำคัญมาโดยตลอด ผ่านการขับเคลื่อนเชิงนโยบายสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียมทางเพศ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างขององค์กรในการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรและนักศึกษา ตลอดจนคณาจารย์ อีกทั้งนักวิชาการหลายท่านของสถาบันเองก็มีส่วนร่วมในการผลักดันประเด็นทางสังคมในมิติของความหลากหลายทางเพศอย่างกว้างขวาง นำมาสู่การให้ทัศนะต่อ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม จากต่างมุมมองที่ปรากฏในเนื้อหาของเราฉบับนี้ นำโดย **ผศ.ดร.จเร สิงห์โกวิทร์** คณบดีคณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีเควีย์ร์ สตรีนิยม การเมืองเรื่องเพศวิถี ที่ชี้ชวนให้มองถึงจุดหมายต่อไปของสังคมไทยเพื่อจะไปให้ถึง “ความเท่าเทียม” ทางเพศให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ **ผศ.ดร.ติณณ์ ชัยสายัณห์** รองคณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศิษย์เก่าคณะนิติศาสตร์ NIDA ในฐานะนักกฎหมาย ได้แลกเปลี่ยนถึงข้อกังวลต่อกฎหมายย่อย โดยเฉพาะกฎหมายครอบครัว ที่จะต้องปรับแก้ให้สอดคล้องและทันการณ์เพื่อป้องกันผลกระทบที่ตามมาซึ่งสังคมไทยอาจต้องเผชิญ และสุดท้าย **ผศ.ดร.ไพฑูรย์ มนต์พานทอง** คณบดีคณะการจัดการการท่องเที่ยว ที่เสนอถึงการปรับปรุงนโยบายรวมทั้งสิทธิและสวัสดิการให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของ SDGs เป้าหมายที่ 5 ว่าเป็นหน้าที่ที่องค์กรและ HR ควรให้ความสำคัญ

นอกจากการเป็นอีกหนึ่งแรงสนับสนุนต่อความสำเร็จในการปึกหมุด พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม NIDA Impacts ยังคาดหวังว่ากฎหมายฉบับใหม่นี้จะเป็นประตูแห่งการขยายความเสมอภาคและความเท่าเทียมในด้านสิทธิมนุษยชนไปยังบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่ขาดพร่องสถานะหรือยังคงถูกเลือกปฏิบัติ เพื่อให้สังคมไทยขยับเข้าใกล้เป้าหมายของการสร้างเสมอภาคและเท่าเทียมอย่างแท้จริงต่อไป



สารบัญ

การมาถึงของ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม

06

บทสัมภาษณ์
ผศ.ดร.จเร สิงห์โกวินท์

12

บทสัมภาษณ์
ผศ.ดร.ติณณ์ ชัยสายัณห์

22

บทสัมภาษณ์
ผศ.ดร.ไพฑูรย์ มนต์พานทอง



**"No pride for some
of us without liberation
for all of us."**

— Marsha P. Johnson



**"We deserve
experience lo
fully, equally,
without sham
and without
compromise."**

— Elliot Page



**"Who you are is
beautiful and amazing."**

— Laverne Cox



"Hope will"





สาระสำคัญของ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม

- ♦ สิทธิในการจดทะเบียนสมรสโดยความยินยอมของบุคคลสองคน ไม่ว่าจะเพศใด
- ♦ คำว่า “ชาย” “หญิง” จะถูกเปลี่ยนเป็น “บุคคล” “คู่สมรส” และ “บิดา” “มารดา” จะถูกเปลี่ยนเป็น “บุพการี”
- ♦ สิทธิในการหย่าภายใต้การจดทะเบียนสมรสตามประมวลกฎหมายนี้
- ♦ สิทธิในการจัดการทรัพย์สินหรือดูแลผลประโยชน์จากทรัพย์สิน และการจัดการหนี้สินร่วมกัน
- ♦ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากรัฐในฐานะคู่สมรส
- ♦ สิทธิในการตัดสินใจทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล
- ♦ สิทธิในการเป็นผู้อุปการะหรือผู้พิทักษ์ ในกรณีที่ศาลสั่งให้คู่สมรส ฝ่าฝืนใดฝ่ายหนึ่งเป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- ♦ สิทธิในการอุปการะเลี้ยงดูคู่สมรส และเรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู ระหว่างคู่สมรสหรือบิดามารดากับบุตร
- ♦ สิทธิในการรับบุตรบุญธรรมร่วมกันในฐานะคู่สมรส



บทสัมภาษณ์ ผศ.ดร.จเร สิงห์โกวินท์

มีความเห็น เกี่ยวกับ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม ที่กำลังจะบังคับใช้ อย่างไรบ้าง?

ดร.จเร: กฎหมายฉบับนี้มีหลายแง่มุมที่คาบเกี่ยวกันในเรื่องของความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางเพศ รวมถึงวัฒนธรรมประเพณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุมมองต่อคำว่า “ครอบครัว” เพราะสิ่งที่เปลี่ยนแปลงของตัวกฎหมาย อันดับแรกก็คือการเอาคำว่า “ชาย-หญิง” ออกไป แล้วใช้คำว่า “คู่สมรส”

ซึ่งต้องเข้าใจถึงที่มาที่ไปที่เริ่มต้นเมื่อประมาณ 22 ปีที่แล้ว จากแนวความคิดที่จะจดทะเบียนรับรองคู่ชีวิต เขาใช้คำว่า “กฎหมายรับรองคู่ชีวิต” ในตอนนั้นมีตัวแทนของกลุ่มประชาคมความหลากหลายทางเพศ คือคุณนที วีระโรจนพงษ์ (คนรุ่นเก่าจะรู้จักในนาม เกย์นที) เป็นหัวหอก หลังจากเหตุการณ์ที่จะจดทะเบียนกับคนรักที่สำนักงานเขตแล้วสำนักงานเขตไม่จดทะเบียนให้



กฎหมายนี้ถูกเรียกว่า การสมรสเท่าเทียม ซึ่งทำให้เราเชื่อมโยงถึงความเสมอภาค แต่จริง ๆ แล้วตัวกฎหมายสมรสเท่าเทียมคือการแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อเอาเรื่องเพศสภาพออกไป เพศสภาพก็ไม่เป็นอุปสรรค ย้อนกลับไปที่กรณีของคุณนทีที่ไปฟ้องศาลว่าการห้ามคนรักเพศเดียวกันจดทะเบียนสมรสกันขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ ซึ่งตอนนั้นก็มีการออกมาแล้วว่า การห้ามไม่ขัดต่อหลักนิติ เพราะเราใช้มุมมองแบบเรื่องธรรมชาติ nature vs. culture สะท้อนให้เห็นว่าสิ่งที่ เป็นอุปสรรคก็คือเพศสภาพ แต่เพศสภาพก็เชื่อมโยงกับลักษณะทางสังคมหรือทางวัฒนธรรม



ทางสังคม มันคือหมดยุคหมายความว่าเรามีตัวตนและมีความเสมอภาคทางสังคมกับคนรักต่างเพศ การเอาระบบเพศทวิลักษณ์ออกไปจากกฎหมายได้ จะสามารถช่วยเพิ่มเติมสิทธิให้กับกลุ่มคนที่เราอาจจะเรียกว่า คนส่วนน้อยทางเพศ หรือว่าคนที่แตกต่างจากคนที่มีเพศแบบทั่ว ๆ ไป ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Cisgender เช่น กลุ่มคนที่เป็นคนข้ามเพศ หรือ Transgender ก็จะเป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ

ยกตัวอย่าง สวัสดิการทางสังคมซึ่งเดิมให้ความช่วยเหลือตามกรอบเพศทวิลักษณ์ ก็คือชายกับหญิงเท่านั้น เช่น สิทธิการลาคลอด 90 วันตามกฎหมาย คือมองความเป็น “ครอบครัว” แบบที่เราเรียกว่า รักต่างเพศเป็นบรรทัดฐาน (hetero-normative family) การที่มีกฎหมายสมรสเท่าเทียมจึงเป็นจุดตั้งต้นที่จะเปิดประตูบานอื่น ๆ เช่น กฎหมายอีกฉบับที่กำลังผลักดันในกลุ่มคนข้ามเพศก็คือกฎหมายรับรองเพศสภาพ หรืออัตลักษณ์ทางเพศสภาพ ซึ่งในต่างประเทศจะตรงกันข้ามกับเราคือกฎหมายตัวนี้จะผ่านก่อน อย่างน้อยที่สุดคนที่ได้รับการผ่าตัดเปลี่ยนเพศจะได้รับการรับรองทางการแพทย์ว่าเป็น Gender dysphoria หรือว่ามีภาวะข้ามเพศ ซึ่งสามารถเปลี่ยนคำนำหน้าในเอกสารทั้งหมดได้ ในบางประเทศทางตะวันตกจะแก้สูติบัตรให้ด้วย แม้แต่ประเทศที่ไม่คิดว่าจะทำให้อย่างอิหร่าน

ขณะที่บ้านเราเริ่มจากสมรสเท่าเทียม แน่นอนว่าก็มีหลายประเด็น เช่น ประเด็นเรื่องความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของกลุ่มคน LGBTQ+ ที่กลุ่มคู่รักชาย-ชายจะมีเสียงดังกว่ากลุ่มทรานส์และคู่รักหญิง-หญิง ดังนั้น แม้จะบอกว่ากลุ่ม LGBTQ+ เป็นกลุ่มก้อนที่ขับเคลื่อนเรื่องของสิทธิเพื่อความหลากหลายทางเพศ ก็ไม่ได้มีความเท่าเทียมกันในความเป็นจริง

ที่เกี่ยวข้องกับเพศกำเนิด (Biological sex) เราอยู่ในสังคมที่มองเรื่องของความแตกต่างระหว่างเพศอยู่ในกรอบของเพศทวิลักษณ์หรือคู่ตรงข้าม (Gender binarism) ซึ่งในอดีตเราไม่ได้มองแบบนี้ แต่รับความคิดฝรั่งมา กฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงตีกรอบอยู่เฉพาะชายกับหญิง

การที่คนรักเพศเดียวกันได้รับสิทธิในการจดทะเบียนสมรสเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถือเป็นการได้รับการรับรองทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางกฎหมาย ซึ่งผมพูดไว้ในวิทยานิพนธ์เมื่อ 15-16 ปีที่แล้วด้วยซ้ำไปว่า การรับรองความสัมพันธ์ของคนรักเพศเดียวกันคือการทำให้คนรักเพศเดียวกันมีตัวตน

พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมขึ้นมาได้จริงหรือไม่? 🎉

ดร.จเร: คำว่า ความเสมอ มีคำอยู่สองคำที่เกี่ยวข้อง คือ “เสมอภาค” กับ “เท่าเทียม” ซึ่งในสังคมเราใช้กันอย่างสับสน จริงๆ แล้วคำว่า เสมอภาค กับ เท่าเทียม ไม่เหมือนกัน เท่าเทียม หมายถึง 100 แบ่งกันคนละ 50-50 ส่วน เสมอภาค ไม่จำเป็นจะต้อง 50-50 ขึ้นอยู่กับว่าต้องการจะเอื้อหรือส่งเสริมให้คนบางกลุ่มซึ่งเสียเปรียบทางสังคม หรือถูกละเลยมาตลอดจนทำให้ไม่สามารถมีโอกาสในการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่าง การเสริมพลังสตรี Women’s Empowerment ในสังคมแบบพวกเราหรือสังคมผู้ชายเป็นใหญ่

กฎหมายฉบับนี้มีข้อดีในแง่ที่มองถึงกลุ่มคนที่มีเพศสภาพหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิด ซึ่งก็คือกลุ่มคนที่เป็นทรานส์ด้วย



ความน่าสนใจก็คือ
คนที่ได้ประโยชน์จาก
พ.ร.บ. ฉบับนี้ควรจะเป็น
ทุกคนไม่เฉพาะแต่
เพศหลากหลาย เพราะ
ผู้ชายเองก็ถูกเลือก
ปฏิบัติเพราะความเป็น
เพศเหมือนกัน

LGBT

ผมเคยศึกษากลุ่มชาวบ้านที่อยู่ในสวนในจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้ชายทำสวนมะพร้าว ส่วนผู้หญิงทำงานโรงงาน ผมสนใจว่าทำไมผู้ชายไม่ไปทำงานโรงงานด้วย เขาก็บอกว่าโรงงานไม่จ้างผู้ชายเพราะชอบมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้ง นี่คือการถามว่าแล้วทำไมเราไม่ใช้ประโยชน์จาก พ.ร.บ. ฉบับนี้

การประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้รับรู้ทั่วถึงก็เป็นอีกเรื่องที่ต้องทำ เพราะแม้แต่เจ้าหน้าที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่อยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ก็ไม่เข้าใจว่าจะต้องทำการสื่อสารกับกลุ่มที่ได้รับผลกระทบอย่างไร

คิดว่าจะสามารถทำอะไรให้กฎหมาย รองรับคนทุกคนให้ได้รับสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ในองค์กรเท่าเทียมกัน?

ดร.จเร: ตัวกฎหมายสมรสเท่าเทียมเป็นแค่จุดตั้งต้น โดยระบุว่าให้เวลา 180 วันหลังจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้หน่วยงานราชการที่กำกับดูแลกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิของคู่สมรส ปรับแล้วเสนอเข้ามาที่รัฐบาลเพื่อนำไปปรับแก้กฎหมายต่อไป ดังนั้น ไม่ได้หมายความว่าสิทธิต่างๆ จะได้รับทันที แม้แต่เรื่องของสวัสดิการต่างๆ ก็ตาม เพราะเขียนไว้แค่เพื่อให้ปรับใช้สิทธิเหมือนกับคู่สมรสชาย-หญิงไปพลางก่อน และเรื่องของวัฒนธรรมก็ยังคงเป็นประเด็นที่สำคัญว่าอาจจะเป็นอุปสรรค



ต่อการสร้างการยอมรับ รวมถึงเรื่องของการมองโลกของความเท่าเทียม เพราะจริงๆ ไม่ใช่แค่ประเด็นของ LGBTQ+ จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม น่าตกใจว่ากลุ่มที่ศึกษามองว่าผู้หญิงต้องเสียสละเพื่อครอบครัว ต้องอดทนเมื่อถูกสามีทำร้าย นี่คือการเป็นจริงแม้ว่าสังคมเราค่อนข้างก้าวหน้าเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาค

เรื่องของสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ในองค์กร กรณีของนิต้าเองก็มีคำถามเช่นกันว่าได้มีการผลักดันให้กับคู่สมรส คู่ชีวิตของพนักงานที่เป็นคนรักเพศเดียวกันแค่ไหนอย่างไร ผมเองอยู่ในคณะกรรมการ SDGs เป้าหมายที่ 5 ที่เน้นแคมเปญกับผู้หญิงมากกว่า แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่นิต้าพยายามอยู่แม้ว่าจะยังไม่มั่นใจนโยบายออกมา เราปฏิบัติต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

คิดว่ากลุ่ม LGBTQ+ ควรที่จะเตรียมตัวปรับตัวอย่างไรบ้างก่อนที่จะ พ.ร.บ. จะบังคับใช้?

ดร.จเร ในกลุ่มคนรุ่นใหม่ไม่น่ากังวลเพราะเขาตระหนักรู้และโตมากับเรื่องของสิทธิส่วนบุคคล แต่กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ขึ้นไปนั้นยังติดกับดักเรื่องเพศวิถีลักษณะ กฎหมายจึงนี้ต้องดำเนินการไปควบคู่กับการเปิดพื้นที่ทางสังคมโดยผ่านวัฒนธรรมประเพณี เพราะเป็นการทำสิ่งซึ่งครั้งหนึ่งไม่มีตัวตนหรือพูดไม่ได้ เมื่อสังคมเปิดกว้างมากขึ้น ยอมรับความหลากหลายมากขึ้น ผู้คนก็อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติมากขึ้น

แต่แน่นอนกระแสสังคมก็สลับกลับไปมาได้ เมื่อสังคมเปิดกว้างไปสุดทางแล้ว มันก็จะสลับกลับไปสุดทาง อย่างที่เราเห็นในสหรัฐอเมริกาหรือในยุโรป ซึ่งในตอนนี้มีกลุ่มขวาจัด (the right of the right) ที่พยายามเอาแนวคิดแบบเพศวิถีลักษณะกลับมาอีก แล้วก็พยายามบอกว่ากลุ่มคนที่เรียกร้องความหลากหลายเป็นพวก woke ซึ่งมาจากการที่การมีตัวตน ศักดิ์และสิทธิของเขามันถูกสกัดกั้น ดังนั้นเราที่เป็นสถาบันการศึกษาและก็เป็นเสาหลักที่สร้างความรู้ให้กับสังคม ก็ต้องยืนหยัดในอุดมการณ์เรื่องความแตกต่างหลากหลายนี้ ว่าสังคมไม่ได้มีแค่ชายกับหญิง และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างด้วย





ท่านสามารถเข้าชม
บางส่วนของการงานศึกษา
ว่าด้วยเควียร์ศึกษา
โดย **พศ.ดร.จเร สึงโกวินท์**
ได้ที่

https://drive.google.com/drive/folders/1iYNt6Uqoa8929XxsSQoPHmw7CGoUVIUj?usp=share_link

บทสัมภาษณ์ ผศ.ดร.ติณณ์ ชัยสายัณห์

ในฐานะนักกฎหมาย
อะไรคือความท้าทาย
และข้อกังวล ต่อ พ.ร.บ.
สมรสเท่าเทียม
ภายหลังการบังคับใช้?





ผศ.ดร.ติณณ์: ความท้าทายของ พ.ร.บ. สมรมเท่าเทียม อยู่กับการเตรียมกฎหมายให้มีความชัดเจน หนึ่ง ประเด็นทางกฎหมายต้องชัดเจน เพราะเป็นการเปลี่ยนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตัวกฎหมายจึงค่อนข้างมีความละเอียดอ่อนเพราะเป็นเรื่องของการจดทะเบียนความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัว สอง ผลลัพธ์ที่จะเป็น “Impacts” ที่คาดการณ์กันว่าจะเกิดขึ้นกับสังคมไทย ซึ่งต้องรอดูต่อไป เพราะกฎหมายไม่ได้ทำแค่การเปลี่ยนคำจาก สามี-ภรรยา เป็น คู่สมรส ยังมีเรื่องของความเป็น บิดา-มารดาต่อบุตร ซึ่งเชื่อมโยงกับผู้สืบสันดาน ยกตัวอย่าง กฎหมายครอบครัว ซึ่งจะต้องรื้อทั้งฉบับถ้ามีการแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ถ้า พ.ร.บ. ฉบับนี้เริ่มมีผลบังคับใช้ การจดทะเบียนความสัมพันธ์ก็จะบังคับใช้กับคู่สมรสไม่ว่าเป็นเพศใด ภายใต้กฎหมายเดียวกัน มาตรฐานเดียวกันทั้งหมด ปัญหาที่เราสนใจคือ เมื่อกฎหมายแม่บทฉบับใหม่กำลังจะบังคับใช้แล้ว กฎหมายระดับรองก็จำเป็นจะต้องแก้ไขให้สอดคล้องกับกฎหมายแม่บท ซึ่งในร่างฯ ก็ระบุเงื่อนไขเวลาให้หน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจาก พ.ร.บ. ฉบับนี้ ทำการแก้ไขปรับปรุงระเบียบให้สอดคล้อง ซึ่งปัจจุบันยังไม่ทราบว่าแต่ละหน่วยงานดำเนินการไปแล้วมากน้อยแค่ไหน รวมถึงภาคเอกชนเองซึ่งอาจจะยากที่จะบังคับให้ปรับสวัสดิการให้สอดคล้องกับตัวกฎหมาย ถ้าตามมาด้วยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเพื่อการดูแลพนักงานให้ครอบคลุม ยกเว้นว่าจะมีการออกกฎหมายบังคับ อย่างไรก็ตาม องค์กรใดก็ตามที่ยังคงเล็งงกปฏิบัติหรือเลือกปฏิบัติกับพนักงาน พนักงานเองก็สามารถจะต่อสู้เพื่อให้ได้สิทธิของตัวเองตามกฎหมายเช่นกัน

การจดทะเบียนความสัมพันธ์ที่กลายเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานจะตามมาด้วยอีกหลาย ๆ เรื่องในอนาคต เช่น การจัดการทรัพย์สินต่าง ๆ ความเชื่อมโยงกับบุคคลที่สาม เช่น บุตร อันเกิดขึ้นจากการจดทะเบียนภายใต้กฎหมายฉบับนี้ สังคมก็ต้องช่วยกันพิจารณาว่าตรงไหนที่จะเป็นปัญหาหรือควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงต่อไป



ที่ผ่านมาเคยพบความเข้าใจผิด (myth) อะไรบ้างที่สังคมมักยกขึ้นมาเป็นเหตุผลเพื่อโต้แย้ง พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม?

ผศ.ดร.ติณณ์: ในวงประชุมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ผมเคยถูกถามและคิดว่าไม่ควรนำมาเป็นประเด็นคือเรื่อง “รักษายาหน่ายเร็ว” จากข้อกังวลถึงอัตราการหย่าร้างที่จะมีมากขึ้นในอนาคต ซึ่งผมมองว่าก็เป็นไปได้ แต่ตัวเลขการหย่าร้างที่เพิ่มขึ้นก็ไม่ได้หมายความว่าปัญหาจะเกิดขึ้นจากตัวเลขที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว เราควรให้ความสำคัญมากกว่ากับการที่คนคนหนึ่งได้ใช้สิทธิที่มีพึงมีพึงได้อย่างเต็มที่ อีกอย่าง การหย่าเป็นความยินยอมของสองฝ่าย

นอกจากนี้ก็มีเรื่องของการฟ้องหย่า ซึ่งเป็นความกังวลจากหน่วยงานที่เป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ผมเห็นว่าบางกรณีก็เป็นเรื่องที่ต้องเกิด และในเมื่อมีกรณีให้เข้ามาใช้สิทธิในกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาล ศาลก็ต้องมีหน้าที่พิทักษ์สิทธิให้กับคู่สมรส ดังนั้น การที่คู่รักเพศเดียวกันสามารถจดทะเบียนกันได้ ไม่ใช่เรื่องที่ควรกังวลว่าเดี๋ยวก็หย่ากัน เพราะทุกคนมีสิทธิที่จะใช้กฎหมายความสัมพันธ์ และสันสภาพหรือสิ้นสุดความสัมพันธ์

มองอย่างไรถึงข้อกังวลเกี่ยวกับช่องว่างทางกฎหมายที่อาจจะตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีของบุตร ซึ่งปัจจุบันยังคงมีความเหลื่อมล้ำจากตัวกฎหมายรองที่ไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกับคู่สมรสเพศเดียวกัน?

ผศ.ดร.ติณณ์: นี่ก็ประเด็นใหญ่ที่คนส่วนใหญ่ยังเข้าใจผิด ว่าเมื่อสมรสกันได้แล้วลำดับต่อไปก็คือการมีบุตรได้ ซึ่งอนาคตก็จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายครอบครัว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของสังคม แม้แต่หมอที่ได้เจอก็ยังไม่อาจจะตอบคำถามในเรื่องของการตั้งครรภ์ของคู่สมรสเพศเดียวกันภายใต้กฎหมายได้ เพราะการเกิดขึ้นของ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม เป็นเรื่องที่เหนือความคาดหมายของเขา

เพราะโดย พ.ร.บ. คู่สมรสเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ. 2558 หรือที่เรามักเรียกกันว่า กฎหมายอุ้มบุญ ณ ปัจจุบันยังไม่อนุญาตสำหรับคู่สมรสเพศเดียวกัน เรื่องนี้จึงเป็นช่องว่างที่จะสร้างความเหลื่อมล้ำอย่างแน่นอน พูดง่าย ๆ ว่าสิทธิในการสร้างครอบครัวของเพศหลากหลาย ยังไม่ครอบคลุมถึงความเป็นพ่อแม่ลูก





กรณีของคู่สมรสหญิง-หญิง เรายังสามารถมองได้หลายมุมมอง เพราะประเด็นการมีบุตรของคู่สมรสหญิง-หญิง มีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงที่จะใช้ช่องว่างทางกฎหมายในการตั้งครรภ์ได้ และยังมีประเด็นใหญ่ที่ผูกโยงไปสู่เรื่องของอำนาจการปกครอง นั่นคือ โดยในมาตรา 1536 ที่ขีดเส้นใต้ไว้ว่า เด็กเกิดแต่หญิงขณะเป็นคู่สมรสกับชาย (...) ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของชายผู้เป็นคู่สมรส หรือเคยเป็นคู่สมรส เพราะฉะนั้นกรณีที่ผู้หญิงเป็นคู่สมรสจึงไม่เข้าเงื่อนไข ส่งผลให้การเป็นมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายจะตกอยู่กับผู้หญิงผู้ตั้งครรภ์แต่เพียงผู้เดียว พุดง่ายๆ ว่าเด็กจะมีแค่แม่ ไม่มีพ่อ คู่สมรสหญิง-หญิงก็จะไม่เข้าเงื่อนไขที่จะเป็นบิดา เพราะกฎหมายไปไม่ถึง





ท่านสามารถเข้าชม
งานศึกษาว่าด้วยสถานะ
ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ
กฎหมายสมรสเท่าเทียม
โดย **พศ.ดร.ติณณ์ ชัยสายัณห์**
ได้ที่

<https://drive.google.com/drive/folders/1iLscRH9TI8rsPYX7NRldhXKtzX9I7IU>



แน่นอนว่า

พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม
ช่วยผลักดันในเรื่องของ
การส่งเสริมความเท่าเทียม
ทางเพศ สร้างความเข้าใจ
สิทธิขั้นพื้นฐานในการก่อตั้ง
ครอบครัว แต่ในอีกด้านก็มี
ข้อกังวลทั้งจากสังคมและ
วงวิชาการ ไม่ว่าจะเป็น
ผลกระทบต่อมิติครอบครัว
การมีบุตร สิทธิทางการ
ปกครองเหนือบุตร มรดก
สวัสดิการ ซึ่งต้องรอดู
กันต่อไป

ผศ.ดร.ติณณ: ในเรื่องของการขยายสิทธิต่าง ๆ เวลานี้ผม
เริ่มเห็นภาครัฐจัดทำแคมเปญการถูกร่วมซื้อบ้าน เมื่อกฎหมาย
บังคับใช้แล้วก็สามารถถูกร่วมซื้อบ้านได้ หรือประกันภัยซึ่งคู่
สมรสเพศเดียวกันจะสามารถรับผลประโยชน์แทนกันได้ รวมถึง
การลดหย่อนภาษีซึ่งผมตอบได้ว่าจะมีผลทันที

อย่างไรก็ตาม เรากำลังพูดถึงถึงกฎหมายลูกต่าง ๆ เช่น ใน
ด้านสวัสดิการ อย่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551 ที่จะต้องปรับแก้ให้รับรองสิทธิข้าราชการพยาบาล
ทุนเล่าเรียนบุตร และเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต รวมถึง
บำนาญ เงินสงเคราะห์ ซึ่งผูกโยงกับงบประมาณที่จะเพิ่ม
ขึ้นอย่างแน่นอน เราคงเคยได้ยินกันบ้างว่าที่ชะลอการบังคับ
ใช้กฎหมายเพราะเรื่องของงบประมาณ จึงต้องรอดูกันต่อไป
ในภาคของการปฏิบัติ

บทสัมภาษณ์

ผศ.ดร.ไพฑูรย์ มนต์พานทอง

พ.ร.บ.

สมรสเท่าเทียม

จะส่งผลกระทบ

อย่างไร

ต่อภาคการจ้างงาน

การทำงานใน

มุมมองของ HR



ผศ.ดร.ไพฑูรย์: การบังคับใช้ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม จะส่งผลกระทบสำคัญต่อการจ้างงานและการทำงานอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการท่องเที่ยวที่มีแรงงานเพศหลากหลายในสัดส่วนที่มาก ฉะนั้น HR จึงสำคัญในหลากหลายประเด็น ประเด็นแรก ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ทั้งในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ โดยต้องมีการปรับปรุงนโยบายค่าจ้างและสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความหลากหลายอย่างครอบคลุม รวมไปถึงการคุ้มครองสิทธิของพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะในองค์กรใหญ่ ๆ ที่อาจจะต้องมีการออกแบบสวัสดิการแบบ Cafeteria Benefit เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการที่ตอบโจทย์ตัวเองได้ โดยมีให้เลือกหลากหลาย เช่น ลาป่วย ลาคลอด ลาแปลงเพศ รวมไปถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ต้องสร้างความเท่าเทียม โดยองค์กรใหญ่ ๆ สามารถนําร่องเป็นตัวอย่างได้

ประเด็นต่อมา การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายและแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นการให้โอกาสการก้าวหน้าในอาชีพกับทุกคนตามความสามารถ การปรับปรุงการใช้คำในเอกสารต่าง ๆ เช่น คู่มือสส แทนคำว่า สามีภรรยา สิ่งที่สำคัญคือวิธีการปรับเปลี่ยนชุดความคิดของคนในองค์กรในการยอมรับความแตกต่างอย่างจริงจัง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้คือการปรับเปลี่ยนระเบียบข้อปฏิบัติภายในองค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ



หลายองค์กรอาจจะปรับแก้สิทธิ สวัสดิการ ต่าง ๆ ให้เกิดความเท่าเทียม ไม่กันเวลาที่ กฎหมายเริ่มบังคับใช้ อาจารย์มองอย่างไร

ผศ.ดร.ไพฑูรย์: ในช่วงต้นของการบังคับใช้กฎหมายอาจจะมีช่องว่างในการปฏิบัติ ซึ่งพบเห็นได้เป็นปกติเวลาที่มีการนำกฎหมายใหม่ ๆ มาบังคับใช้ และการปรับแก้สวัสดิการขององค์กรให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. สมรสเท่าเทียม อาจจะต้องมีการทำความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างกับแนวปฏิบัติที่อาจจะไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย เช่น อาจจะมีการตีความกฎหมายโดยไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมาย หรือมีอคติส่วนตัวต่อกลุ่มคนเหล่านี้ อีกประเด็นคือความล่าช้าในการปรับเปลี่ยนนโยบายในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรขนาดเล็ก และรวมไปถึงหน่วยงานของรัฐ สิ่งที่สำคัญอีกประการคือ ความท้าทายทางสังคมและวัฒนธรรม เพราะการจะปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อลดอคติและความเชื่อส่วนตัวอาจต้องใช้เวลาในการสร้างการรับรู้เพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับกลุ่มคนบางกลุ่ม

อยากให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้เริ่มสร้างกลไกกำกับดูแลให้ชัดเจนในการสร้างการรับรู้และการปฏิบัติตามกฎหมาย อาจจะเริ่มจากการออกระเบียบต่าง ๆ ที่ลือไปกับกฎหมาย เช่น การเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ การที่เจ้าหน้าที่รัฐกับการปฏิบัติตัวต่อกลุ่มเหล่านี้อย่างลดอคติ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนในการปรับเปลี่ยนนโยบายตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เหล่านี้จะเป็นการสร้างระบบนิเวศแห่งความเท่าเทียมของสังคมได้อีกทางหนึ่ง



โดยส่วนตัวเชื่อว่าหากกฎหมายบังคับใช้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะภาครัฐก็จะปรับตัว โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจะปรับตัวเร็ว ยิ่งคนส่วนมากในสังคมยอมรับ ภาคธุรกิจก็ต้องปรับตัวมากขึ้น เพราะประเด็นความเท่าเทียมทางเพศเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ SDGs ซึ่งเป็นตัวชี้วัดขององค์กรอยู่แล้ว ดังนั้น เรื่องความร่วมมือของภาครัฐในการตอบรับกฎหมายดังกล่าวไม่ใช่เรื่องที่น่ากังวล เป็นหน่วยงานภาครัฐต่างหากที่ปรับตัวช้า จึงอยากจะฝากไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า กฎหมายฉบับนี้มีเจตนารมณ์และจุดเริ่มต้นที่ดี แต่หากการนำไปปฏิบัติอย่างขาดความจริงใจ กฎหมายก็จะไร้ผล จึงต้องร่วมมือผลักดันกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนสังคมที่ต้องตระหนักต่อการยอมรับและปฏิบัติอย่างเท่าเทียม



มีข้อเสนอแนะไปยัง
ภาค HR อย่างไรบ้าง
ในการเตรียมตัว
เตรียมความพร้อม
ตัวเอง



ผศ.ดร.ไพฑูรย์: สำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ คงต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวในการดำเนินการตามกฎหมาย โดยเริ่มจากการเข้าใจกฎหมาย และแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสม ผ่านการทบทวนและปรับเปลี่ยนนโยบายภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนสวัสดิการ ปรับเปลี่ยนเอกสารที่ไม่เลือกปฏิบัติ ตามมาด้วยการสร้างความเข้าใจ ลดอคติ และสื่อสารในองค์กร ผ่านการจัดอบรมให้เข้าใจกฎหมายรวมถึงความเข้าใจในความหลากหลายทางเพศ อีกทั้งต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความหลากหลาย ตั้งแต่กระบวนการการคัดเลือกคนเข้าทำงาน กิจกรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียม การตรวจสอบ ประเมินผล ติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงแนวนโยบายให้เหมาะสม หากสามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้ เชื่อว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและสามารถดึงดูดแรงงานที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานในองค์กรได้อีกประการหนึ่ง

จากประสบการณ์ส่วนตัวมองว่าในปัจจุบันก่อนที่จะมีกฎหมาย การยอมรับความหลากหลายทางเพศในการทำงานมีการพัฒนาขึ้นมากเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต

NIDA ADMINISTRATION

1. ศาสตราจารย์ ดร.ศิวัช พงษ์เพียจันทร์	ประธานคณะกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปริญดา สุขเจริญสิน	คณะกรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สาวิตรี คทวณิช	คณะกรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารารัตน์ อานันทนะสูงวงศ์	คณะกรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถกฤตย์ เทพมงคล	คณะกรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิชา เป้าอารีย์	คณะกรรมการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพิน นุชเปี่ยม	คณะกรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.พัทธรีญา หลักเพชร	เลขานุการคณะกรรมการ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรทัต ชวติจินดา	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

นายกมลภพ ปิ่นละม้าย

ผู้ประสานงาน

โทร 0 2727 3023







WISDOM *for* Sustainable Development

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)

148 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

โทรศัพท์ 0 2727 3023

อีเมล nidaimpacts2565@gmail.com