

เอกชนกับหน้าที่เคารพลสิทธิมนุษยชน กรณีศึกษา : การเลือกปฏิบัติทางเพศของสายการบินโคเรียนแอร์

ณฤดี ปักการะนัง**

บทนำ

สิทธิมนุษยชน ที่แม้โดยต้นกำเนิดแล้วหลักการดังกล่าวจะเรียกร้องต่อ “รัฐ” ให้มีหน้าที่เคารพและให้คุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนในฐานะที่เป็นกฎหมายระหว่างประเทศ รัฐจึงเป็นผู้ที่ผูกพันโดยตรงกับหลักการสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม เมื่อมองในทางความเป็นจริง การละเมิดสิทธิมนุษยชนไปจนถึง “การเลือกปฏิบัติ” หนึ่งในหลักการที่ปรากฏในสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นเรื่องที่จะพิจารณาในบทความนี้ อาจเกิดขึ้นได้จากบุคคลอื่นที่นอกเหนือจากรัฐ กล่าวคือ ไม่เพียงแต่รัฐที่อาจดำเนินการกระทบบสิทธิมนุษยชนหรือทำการเลือกปฏิบัติต่อเอกชน แต่เอกชนก็อาจมีการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิเอกชนหรือการเลือกปฏิบัติต่อเอกชนด้วยกันได้ จึงต้องมีกลไกทางกฎหมายหรือกลไกอื่นเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนระหว่างเอกชนด้วยกันเอง

ซึ่งในบทความนี้จะศึกษากรณีการเลือกปฏิบัติทางเพศ แม้โดยส่วนมากจะพบกรณีพิพาทเป็นฝ่ายถูกเลือกปฏิบัติ จนนำมาซึ่งการรณรงค์เพื่อสิทธิสตรีให้เพศหญิงมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกับเพศชายที่ปรากฏขึ้นอย่างแพร่หลาย เช่นสิทธิเลือกตั้ง สิทธิในคำนำหน้าชื่อและการกำหนดนามสกุล สิทธิในการจ้างงานอย่างเท่าเทียม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติทางเพศก็อาจเกิดขึ้นกับเพศชายได้เช่นเดียวกัน ดังในกรณีที่สายการบินโคเรียนแอร์ (Korean Air) ประกาศรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยจำกัดเฉพาะเพศหญิงอันเป็นการกระทำที่เลือกปฏิบัติทางเพศที่ไม่เป็นธรรมโดยนิติบุคคลเอกชนกระทำต่อเอกชนด้วยกันคือผู้สมัครงานซึ่งนโยบายดังกล่าวมีลักษณะที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนว่าด้วยความเสมอภาค

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหน้าที่เคารพลสิทธิมนุษยชนของเอกชนว่าเกิดขึ้นในลักษณะใดบ้าง เมื่อเกิดการละเมิดหลักการดังกล่าวแล้วกลไกใดบ้างที่เข้ามาเข้ามาควบคุม และมีองค์กรใดบ้างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเกาหลี(The National Human Rights Commission) ได้มีการให้คำแนะนำ (recommendation) แก่สายการบินแห่งชาติของประเทศเกาหลีใต้คือสายการบินโคเรียนแอร์ (Korean Air) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะเพศหญิงสามารถสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้¹

โดยที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชายจะถูกคัดเลือกจากกระบวนการสรรหาภายในองค์กรกล่าวคือจากผู้สมัครที่เป็นพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินชาย (ground staff) ในขณะที่การรับสมัครพนักงานเพศหญิงมีการรับสมัครจากทั้งการสรรหาภายในองค์กรและการสรรหาภายนอกองค์กรคือผู้สมัครใหม่ นโยบายดังกล่าวเป็นการเลือก

** Naruedee Pakkaranang

นักศึกษาระดับปีที่ 3 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

¹ Kim Rahn, “Korean Air Snubs Gender Discrimination Accusation,” The Korean Times, (2008) accessed 25 April 2020, from https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2020/04/113_36684.html?fbclid=IwAR3z8DAp_sXoNH_OuwDY3ae8NsvK7FrEKSp-H2FuEPifQ1k46sojr2T8AMQ

ปฏิบัติทางเพศและขัดต่อรัฐธรรมนูญ เนื่องจากสายการบินโคเรียนแอร์ไม่มีการเปิดรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชายตั้งแต่ปีค.ศ. 1997² โดยผู้เขียนมีข้อสังเกตว่านโยบายดังกล่าวมีมาจนถึงปีค.ศ. 2018³

ทางสายการบินโคเรียนแอร์ปฏิเสธข้อกล่าวหาข้างต้นโดยอ้างว่า “หลักการพื้นฐานของนโยบายการจ้างงานของสายการบินนั้นมิเพื่อพนักงานทุกคน หากพนักงานทั่วไปต้องการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินก็สามารถสมัครได้”⁴ นโยบายดังกล่าวเป็นเพราะสายการบินสามารถรักษาจำนวนพนักงานชายจากการคัดเลือกพนักงานภายในเนื่องจากโดยทั่วไปพนักงานชายมีระยะการทำงานที่ยาวกว่า ในขณะที่พนักงานหญิงของสายการบินมีการใช้สิทธิลาคลอด, ลาดูแลบุตร หรือลาออก จึงต้องคัดเลือกพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิงจากกระบวนการภายนอกเพื่อทดแทนจำนวนพนักงานหญิงนอกจากนี้พนักงานต้อนรับหญิงมีความใส่ใจมากกว่าพนักงานชายและมีคุณสมบัติที่ดีกว่าเหมาะสมสำหรับการเป็นพนักงานต้อนรับมากกว่าเพศชาย อีกทั้งยังกล่าว่วิธีการคัดเลือกพนักงานเป็นเสรีภาพของบริษัทในการตัดสินใจ

อย่างไรก็ตามคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนได้แย้งว่าเสรีภาพในการตัดสินใจจ้างของสายการบินไม่สามารถใช้เพื่ออ้างความชอบธรรมในการกีดกันสิทธิของเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงในการสมัครงาน การสรรหาจากภายในองค์กร มิใช่คำตอบสำหรับปัญหาการเลือกปฏิบัตินี้เพราะการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานชาย เช่น ต้องมีคะแนน TOEIC สูงตามที่กำหนดยังเป็นการกีดกันโอกาสสำหรับพนักงานชายในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน⁵

อีกทั้งหน้าที่สำคัญของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินคือการดูแลความปลอดภัย เช่น การเคลื่อนย้ายผู้โดยสารและงานบริการไม่ใช่หน้าที่สำหรับผู้หญิงเท่านั้น เมื่อพิจารณาจากปัจจัยข้างต้นและจากกรณีของสายการบินอื่นประกอบกันแล้ว ระบบการรับสมัครพนักงานของสายการบินโคเรียนแอร์ไม่เหมาะสม แม้ว่าผู้โดยสารจะชื่นชอบบริการของพนักงานหญิงมากกว่าก็ตาม⁶

ท้ายที่สุดทางสายการบินโคเรียนแอร์ได้ปฏิเสธที่จะรับคำแนะนำของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน อีกทั้งกล่าวว่าการคัดเลือกพนักงานดังกล่าวเป็นกลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพการบริการและเพิ่มกำลังการแข่งขัน คำแนะนำดังกล่าวเป็นการก้าวล่วงเสรีภาพของสายการบิน จึงไม่รับคำแนะนำดังกล่าว⁷

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับนโยบายรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินอื่น ๆ ซึ่งเป็นสายการบินหลักของประเทศเช่นเดียวกับสายการบินโคเรียนแอร์ ได้แก่ สายการบินสิงคโปร์แอร์ไลน์ (Singapore Airline)⁸ สายการบินเจแปนแอร์ไลน์ (Japan Airline)⁹ และสายการบินแอร์ฟรานซ์ (Air France)¹⁰ ล้วนมีนโยบายรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งเพศหญิงและเพศชาย โดยไม่กำหนดคุณสมบัติของพนักงานชายแตกต่างจาก

² Ibid.

³ “Recruitment News,” Korean Air, (2018) accessed 10 October 2020, from <https://recruit.koreanair.com/Noticeweb/Eng/GongjiDoc.aspx?DOCSEQ=147>

⁴ Kim Rahn, *supra* note 1.

⁵ National Human Rights Commission of Korea, “Male Applicants Should Not Be Discriminated Against in the Public Recruitment Process of an Airline Cabin Crew,” National Human Rights Commission of Korea, (2009) accessed 25 April 2020, from <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002002001&pagesize=10&searchselect=boarddesc&searchword=Korean%20Air&boardtypeid=7003&boardid=7001113>

⁶ Ibid.

⁷ Kim Rahn, *supra* note 1.

⁸ “How much does an air stewardess/ air steward make?,” Ming Feng, accessed 19 November 2020, from <https://blog.seedly.sg/singapore-air-stewardess-cabin-crew-salary-recruitment-requirements/>

⁹ “Recruitment of Cabin Attendant,” Japan Airlines, accessed 19 November 2020, from <https://www.jal.co.jp/th/en/others/recruitment/>

¹⁰ “Aire France Cabin Crew Requirements,” Cabin Crew Wings Team, accessed 19 November 2020, from <https://www.cabincrewwings.com/blog/air-france-cabin-crew-requirements/>

ผู้สมัครเพศหญิง มีเพียงสายการบินสิงคโปร์แอร์ไลน์เท่านั้นที่กำหนดส่วนสูงขั้นต่ำของผู้สมัครเพศชายไว้แตกต่างจากผู้สมัครเพศหญิง โดยให้เหตุผลด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัยบนเครื่องบิน¹¹

ทั้งนี้ สายการบินโคเรียนแอร์เป็นสมาชิก UN Global Compact ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งเพื่อกระตุ้นให้บริษัทต่าง ๆ หันมาใช้นโยบายในการดำเนินกิจการซึ่งมีความยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสังคม โดยสนับสนุนให้ภาคธุรกิจออกนโยบายที่สอดคล้องกับหลักการที่เป็นสากลทั้งในด้านของสิทธิมนุษยชน, แรงงาน, สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต แม้ว่าสายการบินโคเรียนแอร์จะเป็นสมาชิก ตั้งแต่ 16 กรกฎาคม ค.ศ.2007 ก็ตาม¹²

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. กฎหมายระหว่างประเทศ

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ข้อ 2 “1. รัฐภาคีแต่ละรัฐแห่งกติกานี้รับที่จะเคารพและประกันแก่ปัจเจกบุคคลทั้งปวงภายในดินแดนของตนและภายใต้เขตอำนาจของตนในสิทธิทั้งหลายที่รับรองไว้ในกติกานี้โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ อาทิ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ”¹³

2. กฎหมายภายใน

2.1. The Constitution of the Republic of Korea, Article 11 (1) “All citizens shall be equal before the law, and there shall be no discrimination in political, economic, social or cultural life on account of sex, religion or social status.”¹⁴

2.2. Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation, Article 2(1)

The term ‘discrimination’ means that an employer applies different hiring and working conditions to workers, or take any other disadvantageous measures against them without any justifiable reasons on account of sex, marriage, status within family, pregnancy, or child-birth, etc. (including cases where even if an employer applies the same hiring or working conditions, the number of men or women who can meet the conditions is considerably less than that of the opposite sex, thus causing a disadvantageous result to the opposite sex, and the said conditions cannot be proved justifiable): Provided that this shall not apply to cases falling under any one of the following items:

- A. Where a specific sex is inevitably required in view of the nature of the nature of duties; and
- B. Where measures are taken to protect maternity, such as pregnancy, childbirth, and lactation of female workers, etc.; and
- C. Other cases where affirmative action measures are taken under this Act or other Acts.¹⁵

¹¹ *Supra note 8*

¹² “Korean Air,” UN Global Compact, accessed 26 April 2020, from <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/5933-Korean-Air>

¹³ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights), ลงนามวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 1990, ข้อ 2.

¹⁴ The Constitution of the Republic of Korea, art. 11 (1).

Article 7(1) “An employer shall not discriminate on grounds of gender in recruitment and hiring of works”¹⁶

2.3. National Human Rights Commission Act, Article 30 paragraph 1

In any of the following cases, a person who has suffered from a violation of human rights or been discriminated against, (hereinafter referred to as "victim") or any other person or organization that is aware of such violation or discrimination, may file a petition to the Commission:

(1) Where any of the human rights guaranteed in Articles 10 through 22 of the Constitution has been violated or a discriminatory act has been committed in connection with the performance of duties (excluding legislation by the National Assembly and trials by a court or the Constitutional Court) by a State agency, a local government, a school established by Article 2 of the Elementary and Secondary Education Act, Article 2 of the Higher Education Act, and other Acts, a public service-related organization pursuant to Article 3-2 (1) of the Public Service Ethics Act, or a confinement or caring facility;

(2) Where a discriminatory act has been committed by a juristic person, an organization or a private individual.¹⁷

การละเมิดสิทธิมนุษยชน

การเลือกปฏิบัติ คือการปฏิบัติที่แตกต่างกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามที่กฎหมายกำหนด¹⁸ เมื่อพิจารณาประกอบกับกรณีของอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินซึ่งมีหน้าที่สำคัญคือการดูแลความปลอดภัยและการบริการผู้โดยสาร ทั้งนี้ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายก็สามารถปฏิบัติได้เช่นกัน การที่สายการบินเลือกรับสมัครเฉพาะพนักงานเพศหญิงจึงเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยมีเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติจากเพศในมิติของการจ้างงานซึ่งขัดต่อสิทธิมนุษยชนว่าด้วยความเสมอภาคของบุคคล

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights, UDHR) ได้วางกรอบเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติไว้ในข้อ 2 ว่า “ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพทั้งปวงตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าชนชาติ อาชีพ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น พื้นเพทางชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน การเกิดหรือสถานะอื่น...”¹⁹ (เน้นโดยผู้เขียน) อย่างไรก็ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ไม่มีสถานะเป็นข้อบังคับที่ให้ผู้ผูกพันตามกฎหมายให้ต้องปฏิบัติตาม หากแต่เป็นเพียงแนวทางที่องค์การสหประชาชาติให้ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกฎเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อไป

และหลักการข้างต้นได้ปรากฏในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ภาค 2 ข้อ 2 “1. รัฐภาคีแต่ละรัฐแห่งกติกานี้รับที่จะเคารพและประกันแก่ปัจเจกบุคคลทั้งปวงภายในดินแดนของตนและภายใต้เขตอำนาจของตนในสิทธิทั้งหลายที่รับรองไว้ในกติกานี้โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ อาชีพ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น ๆ”²⁰ (เน้นโดยผู้เขียน) ซึ่งมีผลผูกพันทางกฎหมาย โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่แก่รัฐภาคีในการเคารพ

¹⁵ Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation, art. 2(1).

¹⁶ *Ibid*, art. 7(1).

¹⁷ National Human Rights Commission Act, Article 30.

¹⁸ คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ, “กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ,” (โครงการวิจัยต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2560), น.29-30.

¹⁹ Universal Declaration of Human Rights, art. 2.

²⁰ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 9.

และปกป้องสิทธิมนุษยชนประเทศเกาหลีซึ่งได้ภาคยานุวัตรเข้าเป็นภาคีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และสิทธิทางการเมือง เมื่อวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 1990²¹ จึงมีความผูกพันต่อหลักการข้างต้น

อย่างไรก็ดี พันธะกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ในฐานะกฎหมายระหว่างประเทศนั้นมีผลบังคับใช้เฉพาะต่อบุคคลในระบบกฎหมายระหว่างประเทศ ในที่นี้คือรัฐเท่านั้น กล่าวคือ เอกชน ไม่ว่าปัจเจกบุคคลหรือนิติบุคคลเอกชนไม่มีสถานะเป็นผู้ทรงสิทธิในทางกฎหมายระหว่างประเทศ จึงไม่อาจมีสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายระหว่างประเทศ ในกรณีนี้สายการบินโคเรียนแอร์ซึ่งเป็นนิติบุคคล เอกชนตามระบบกฎหมายภายในจึงไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายให้ต้องปฏิบัติตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง รัฐเท่านั้นที่ เป็นผู้ทรงสิทธิในทางระหว่างประเทศและผูกพันต่อกติการดังกล่าว มีหน้าที่ต้องดำเนินการตรากฎหมายภายในให้สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ดังปรากฏใน รัฐธรรมนูญ มาตรา 11 ซึ่งเป็นการจำกัดอำนาจรัฐไม่ให้เข้าไปในทางที่เป็นการเลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้ การที่รัฐได้ตรากฎหมายที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักความเสมอภาคและป้องกันการเลือกปฏิบัติ เพื่อบังคับใช้ระหว่างเอกชนด้วยกันก็เป็นการปฏิบัติตามพันธกรณีที่มีต่อกฎหมายระหว่างประเทศอย่างหนึ่ง เช่น Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation, Article 2(1) และ Article 7(1) เป็นบทบัญญัติที่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างที่แม้จะอยู่ในฐานะเอกชนก็ต้องเคารพต่อหลักความเสมอภาคในการจ้างงานเช่นกัน กล่าวคือ แม้กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศจะไม่มีผลต่อเอกชนโดยตรงก็ตาม แต่อาจส่งผลโดยอ้อมผ่านกฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อบังคับใช้กับเอกชนภายในรัฐให้ต้องปฏิบัติหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในท้ายที่สุด

เมื่อพิจารณาจากทั้งหมดบทบัญญัติข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation, Article 2(1)²² ซึ่งห้ามการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร แล้วนั้น พบว่านโยบายการรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยจำกัดเฉพาะเพศหญิง โดยปราศจากเหตุผลที่ชอบด้วยกฎหมายเพราะอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่ใช่อาชีพที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการระบุเพศโดยเฉพาะเจาะจง เพราะคุณสมบัติที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่คือการบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสารขณะเดินทางซึ่งไม่ว่าเพศชายหรือหญิงก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การกำหนดนโยบายการรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินโคเรียนแอร์ดังกล่าวจึงเป็นการเลือกปฏิบัติตาม Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation, Article 2(1) และขัดต่อ Article 7(1) อย่างชัดเจนที่ห้ามการจ้างงานโดยเลือกปฏิบัติและขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติอีกด้วย

สิทธิของผู้ถูกเลือกปฏิบัติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเกาหลีเหนือนอกจากจะมีหน้าที่เชิงรุกในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังมีหน้าที่เชิงรับ โดย National Human Rights Commission Act มาตรา 30²³ ให้อำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนในการรับเรื่องร้องเรียนจากผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยการกระทำองค์กรของรัฐหรือนิติบุคคลเอกชน และให้มีอำนาจเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริงรวมถึงช่วยให้เหยื่อหรือผู้ถูกเลือกปฏิบัติได้รับการเยียวยา

โคเรียนแอร์ในฐานะสมาชิก UN Global Compact

UN Global Compact เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้ภาคธุรกิจออกนโยบายที่สอดคล้องกับหลักการที่เป็นสากลทั้งในด้านของสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต โดยวางหลัก 10 ประการ²⁴

²¹ “International Covenant on Civil and Political Rights,” United Nations Treaty Collection, สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563, จาก <https://treaties.un.org/doc/Publication/MTDSG/Volume%20I/Chapter%20IV/IV-4.en.pdf>, น.2.

²² *supra* note 15.

²³ *supra* note 17.

²⁴ “The Ten Principles of the UN Global Compact;” United Nations Global Compact, accessed 25 April 2020, from <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

เพื่อกระตุ้นให้บริษัทต่าง ๆ ทั่วโลกหันมาใช้นโยบายในการดำเนินกิจการซึ่งมีความยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสังคม มีหลักการที่เกี่ยวกับกรณีของสายการบินโคเรียนแอร์ดังนี้

หลักการข้อที่ 1 “องค์กรธุรกิจควรสนับสนุนและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน”

หลักการข้อที่ 2 “ทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรธุรกิจไม่มีส่วนในการละเมิดสิทธิมนุษยชน”

หลักการข้อที่ 6 “การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ”

อย่างไรก็ดี บทบาทของ UN Global Compact มิใช่การควบคุมดูแล เป็นเพียงการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติสำหรับสมาชิก หลักการข้างต้นจึงไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายและไม่มีสภาพบังคับให้องค์กรธุรกิจปฏิบัติตาม หลักการดังกล่าว เพียงแต่จะมีการเปิดเผยนโยบายและความคืบหน้าขององค์กรในการปฏิบัติตามหลักการของ UN Global Compact ผ่านรายงานประจำปีเพื่อความโปร่งใสในการตรวจสอบองค์กรธุรกิจเท่านั้น นโยบายการรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของโคเรียนแอร์ที่ขัดต่อหลักการของ UN Global Compact จึงไม่มีผลให้โคเรียนแอร์ต้องรับผิดชอบในการละเมิดหลักการดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

เพื่อมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศในมิติของการจ้างงานเกิดขึ้นอีกและเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะต่อองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรสิทธิมนุษยชน นอกจากหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติแล้ว องค์กรควรมีหน้าที่เชิงบวก กล่าวคือ ทำการตรวจสอบองค์กรธุรกิจให้ปฏิบัติทางเพศต่อลูกจ้าง และตรวจสอบการทำตามมาตรฐานกฎหมายขององค์กรธุรกิจ
2. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรธุรกิจ ควรมีการทบทวนและแก้ไขนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในและมาตรฐานในระดับระหว่างประเทศ
3. องค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น สหประชาชาติ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ควรทำข้อมติที่เป็นการแนะนำไปยังรัฐสมาชิกในการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของผู้ว่าจ้างให้เป็นไปตามพันธกรณีที่รัฐมีต่อกฎหมายระหว่างประเทศ หรือจัดลำดับประเทศที่มีการบังคับใช้กฎหมายว่า การต่อต้านการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานเพื่อสะท้อนภาพลักษณ์ของรัฐต่าง ๆ อันเป็นการกระตุ้นรัฐโดยอ้อมให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป แม้โดยหลักแล้วหน้าที่ในการเคารพและประกันสิทธิมนุษยชนจะผูกพันเฉพาะต่อรัฐ ไม่ผูกพันต่อองค์กรธุรกิจในฐานะเอกชนให้ต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของเอกชนด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากความเป็นจริงแล้วในหลายบริษัทที่องค์กรธุรกิจก็อาจมีการกระทำที่กระทบต่อสิทธิมนุษยชนของคนจำนวนมาก เช่น การเลือกปฏิบัติทางเพศในการจ้างงาน จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายมาควบคุมให้องค์กรธุรกิจเกิดหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งในกรณีของสายการบินโคเรียนแอร์มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องไม่ออกนโยบายที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศในการจ้างงาน