

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง “การล่องเินทางเพศแรงงานชาย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่แรงงานชายถูกล่องเินทางเพศ ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการคุ้มครองการล่องเินทางเพศของแรงงานชาย ผู้ศึกษาเลือกใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้การสุ่มแบบต่อเนื่อง ลูกโซ่ (Snow ball Technique)

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานชายที่เป็นกรณีศึกษา 10 กรณี ประกอบด้วยอาชีพอิสระ 2 คน และเป็นลูกจ้าง 8 คน อายุต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 34 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล 4 คน ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคละ 2 คน ภาคตะวันออก และภาคเหนือ ภาคละ 1 คน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี 5 คน ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 1 คน ระดับประถมศึกษา 4 คน มีรายได้ 5,000-8,000 บาท 3 คน 8,000-10,000 บาท 4 คน มากกว่า 10,000 บาท 1 คน และไม่ระบุรายได้ 2 คน แรงงานชาย 7 คน ถูกล่องเินทางเพศจากนายจ้างหรือหัวหน้างานเพศชาย และ 3 คน ถูกล่องเินจากนายจ้างหรือหัวหน้างานเพศหญิง แรงงานชาย 8 คน ไม่มีความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเลย และ 2 คนเข้าใจบ้างบางส่วน ขณะที่ถูกล่องเินทางเพศ แรงงานชาย 7 คน ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์บีบบังคับและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้แก่ อยู่ในห้องตามลำพังกับนายจ้างหญิง หรือกลัวไม่ผ่านการทดลองงาน แต่แรงงานชายทั้ง 10 คน ไม่ได้เรียกร้องหรือดำเนินคดีกับนายจ้าง เนื่องจากอายุ ไม่รู้สิ่กว่าเสียหาย ถูกล่องเินทางเพศในระดับที่ไม่รุนแรง หรือสมประโยชน์ด้านรายได้หรือหน้าที่การงาน

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับแต่ละฝ่าย คือ ลูกจ้างชายควรหลีกเลี่ยงจากการอยู่ตามลำพังกับนายจ้าง และกล้าพิทักษ์สิทธิของตน ผู้ประกอบอาชีพอิสระชายควรเลือกสถานที่ทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อลดความเสี่ยงและใช้ไหวพริบปฏิภาณแก้ไขสถานการณ์บังคับ นายจ้างและหัวหน้างานทั้งชายและหญิงควรมีจิตสำนึกยับยั้งชั่งใจ และสนองตอบความต้องการทางเพศของตนโดยวิธีอื่นที่เหมาะสม นอกจากนั้น รัฐบาลควรปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 โดยใช้ข้อความว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่องเินทางเพศต่อลูกจ้าง” รวมทั้งเพิ่มบทลงโทษสำหรับการกระทำความผิดในลักษณะนี้ ส่งเสริมให้แรงงานชายมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการหรือขั้นตอนในการใช้สิทธิทางกฎหมาย และปรับปรุงกฎหมายอาญา สำหรับฐานความผิด เรื่องความผิดเกี่ยวกับเพศให้ครอบคลุมถึงเพศชายด้วย เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมเช่นเดียวกับกรณีที่ผู้ถูกกระทำเป็นหญิง

Abstract

The qualitative study on “Sexual Harassment of Male Workers” aims at studying the phenomena of sexual harassment of male workers by employers or supervisors, problems, obstacles and limitations in providing legal protection. The researcher used snowball sampling technique in gathering the data.

The findings were as follows:

Among 10 male workers as the sampling group of case studies, 2 were self-employed, the rest were employees. The youngest age was 21, the highest 34. Five workers had Bachelor's degrees, 1 had a vocational certificate, the rest finished grade 4. Three each workers had a salary of Baht 5,000-8,000, four had Baht 8,000-10,000, one had over Baht 10,000 and the rest did not specify. Seven workers experienced sexual harassment from their male employer or supervisor and three workers were sexually harassed by their female employer or supervisor. Eight workers had no knowledge and understanding of the Labour Protection Act, and two workers understood some of the Act. While being sexually harassed, seven male employees were in a threatening situation and unable to avoid it, for fear of not passing the probationary period. The 10 workers did not demand or file a case against the employers or supervisors because of feeling ashamed, did not think they were abused, the situation of sexual harassment was not serious, and some felt that they were well compensated for.

The researcher suggested that the male workers should avoid being in a private place with the employer or supervisor and must exercise their rights. Those who are self-employed should choose the premise carefully to avoid risks and be tactful to resolve the situation. The employer and supervisor should consider gratifying their sexual needs through other suitable means. In addition, the Government should improve and modify the Labour Protection Act of B.E. 2541, Article 16 by using these words “Prohibit employers or chiefs, supervisors, inspectors from sexually harassing the employees”, increase punishment for offences, and enhance male workers’

understanding of the process or steps in exercising their existing legal rights, and make an amendment to the criminal law relating to sexual offences applying to both genders equally. Currently the matter of male sexual harassment at work is treated less fairly than female sexual harassment at work.