

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เกิดขึ้นจากการที่ผู้ศึกษามีโอกาสได้เข้าไปรับทราบปัญหาจากการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ต้องการลาออกจากการเป็นพนักงาน ทั้งนี้ ผู้ศึกษามีหน้าที่สอบถามปัญหาหรือข้อขัดข้องที่ไม่อาจทำงานต่อไปได้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ และพร้อมที่จะตั้งใจทำงานให้องค์กรมากขึ้น จึงพบปัญหาว่า ความคับข้องใจเกิดจากการถูกล่วงเกินทางเพศอย่างไม่เต็มใจ สำหรับข้อมูลส่วนที่เหลือ ได้จากการพูดคุยกับผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ศึกษา ที่เป็นเพื่อน รุ่นพี่ และรุ่นน้องที่รู้จัก เป็นสื่อกลางในการได้ข้อมูล ซึ่งผลการศึกษา มีสาระสำคัญที่นำไปสู่การพิจารณาตามวัตถุประสงค์ได้ว่า เพื่อศึกษาปรากฏการณ์การล่วงเกินทางเพศที่เกิดขึ้นกับแรงงานชาย และ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในการคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศกับแรงงานชาย สามารถสรุปผลการศึกษาได้เป็นประเด็นดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

อายุของแรงงานชายทั้ง 10 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ สำหรับการทำงานในช่วงแรก ๆ และถูกล่วงเกินทางเพศ อายุเฉลี่ย อยู่ที่อายุ 27 ปี เห็นได้ว่า อายุการทำงานสำหรับลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่อายุงานน้อย หรือเพิ่งเริ่มต้นการทำงาน มักจะถูกล่วงเกินทางเพศได้มากกว่า

ข้อมูลทางด้านระดับการศึกษา ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันระหว่างแรงงานเพศชายที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และ ระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.6) จึงไม่ใช่ข้อมูลที่สามารถนำไปพิจารณาว่าระดับการศึกษาใดจะถูกล่วงเกินทางเพศได้บ้าง

อาชีพของลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระ ส่วนใหญ่ เป็นการประกอบอาชีพทางด้านการบริการ เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานบริการบนเรือสำราญ พนักงานบริการบนเครื่องบิน รับจ้างนวด เป็นต้น หรือ เป็นงานที่ต้องพบปะผู้คน เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจจะถูกล่วงเกินทางเพศได้ทั้งจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน จากลูกค้า หรือผู้มาติดต่อได้เช่นกัน

สภาพการจ้าง จากข้อมูลของแรงงานเพศชายทั้ง 10 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 7 คน ซึ่งก่อนจะได้รับการพิจารณาให้ผ่านช่วงทดลองงาน จะถูกล่วงเกินทางเพศ 4 คน ส่วนที่เหลือมีเงื่อนไขเรื่องตำแหน่งงาน และ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ส่วนเพศของนายจ้างที่มีการล่วงเกินทางเพศต่อแรงงานเพศชาย โดยเป็นนายจ้างเพศหญิงจำนวน 3 คน และเป็นนายจ้างเพศชายจำนวน 6 คน และที่ถูกล่วงเกินทางเพศจากนายจ้างทั้งเพศชาย และเพศหญิงอีก 1 คน

2. ปรากฏการณ์การล่วงเกินทางเพศที่เกิดกับลูกจ้างชาย

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แรงงานชายทั้งหมด 10 คน ที่มีประสบการณ์การถูกล่วงเกินทางเพศ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการ และเป็นอาชีพที่ต้องพบปะผู้อื่นเป็นประจำ เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระรับจ้างนวดแผนโบราณ รับจ้างเดินแบบ พนักงานบริการบนเครื่องบิน พนักงานบริการบนเรือสำราญ พนักงานรักษาความปลอดภัย หรือจะเป็นอาชีพที่ได้จากการสำรวจของสถาบันสวนดุสิตโพล ได้ข้อมูลว่า อาชีพที่เสี่ยงต่อการถูกล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย คือ อาชีพพนักงานเสิร์ฟ พนักงานต้อนรับ นักร้อง เลขานุการ และ ดารา นักแสดง นายแบบ เป็นต้น

ระยะเวลาในการถูกล่วงเกินทางเพศ ส่วนใหญ่จะเป็นการถูกล่วงเกินทางเพศในขณะที่ยังไม่ผ่านช่วงทดลองงาน หรือ มีข้อต่อเรื่องตำแหน่งงาน การได้ทำงานต่อไปในช่วงที่มีวิกฤตเศรษฐกิจ

เวลาทำงานของลูกจ้างชายที่ถูกล่วงเกินทางเพศส่วนใหญ่ มีเวลาทำงานในกะดึก คือ ตั้งแต่เวลา 19.00-07.00 น. สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ไม่สามารถระบุเวลาการทำงาน และ เวลาการถูกล่วงเกินทางเพศได้

3. ปัญหาและข้อจำกัดในการคุ้มครองทางเพศ

หลังจากถูกล่วงเกินทางเพศ นายจ้าง หัวหน้างาน ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้เสนอไว้ต่อแรงงานเพศชาย จำนวน 7 คนหรือประมาณร้อยละ 70 ส่วนที่เหลืออีก 3 คนหรือประมาณร้อยละ 30 นายจ้างหัวหน้างาน ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพียงบางส่วน ซึ่งจากผลการศึกษา ไม่มีนายจ้าง หรือหัวหน้างานรายใดไม่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขตามที่ได้เสนอไว้ พิจารณาถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่เหลือ ข้อจำกัดในการคุ้มครองแรงงานเพศชายจากการถูกล่วงเกินทาง

เพศ ผลการศึกษาได้ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ของแรงงานเพศชายที่ถูกคุกคามทางเพศ กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตราที่ 16 ว่าแรงงานเพศชายเหล่านี้รู้และเข้าใจในบทบัญญัติดังกล่าวหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษา มีจำนวน 8 คนหรือประมาณร้อยละ 80 ไม่ทราบหากเกิดกรณีคุกคามทางเพศกับแรงงานเพศชายซึ่งจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ส่วนอีก 2 คนหรือประมาณร้อยละ 20 ทราบข้อมูลเรื่องนี้บ้างบางส่วน

ข้อเสนอแนะ

1. ต่อแรงงานชาย

1.1 เรียนรู้วิธีป้องกันจากการกระทำล่วงเกินทางเพศ ดังนี้

- ในการติดต่องานแต่ละครั้ง ให้ติดต่อนายจ้างในเวลาทำงานปกติ หากมีความจำเป็นต้องติดต่อก่อนเลิกงาน หรือไม่ใช้เวลาทำงานปกติ ควรมีเพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท หรือญาติ รออยู่ในสถานที่ใกล้เคียง

- แสดงความจำนงโดยตรงต่อนายจ้างในทำนองว่า ตนเองรู้สึกไม่สบายใจ เพื่อขอร้องนายจ้างไม่ให้กระทำล่วงเกินทางเพศกับตน

- บอกเล่าให้คนที่เชื่อถือหรือมีอำนาจที่สามารถเจรจาต่อรองได้รับทราบ เพื่อขอความเห็นใจ และให้การช่วยเหลือ

- ถ้าเหตุการณ์ยังเกิดขึ้นอีกสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ ต้องดำเนินการฟ้องร้องคดีทางกฎหมายต่อไป ซึ่งสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระชาย สิทธิตามกฎหมายยังคงเป็นไปตามกฎหมายอาญา ในข้อหาอนาจาร หรือทำร้ายร่างกาย เนื่องจากปัจจุบัน กฎหมายอาญาของประเทศไทย ยังไม่คุ้มครองเพศชายที่ถูกข่มขืน

- การดำเนินคดีกับนายจ้าง หัวหน้างาน ซึ่งต้องขอให้มีการแก้ไขกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้แรงงานทุกคน ได้รับสิทธิตามกฎหมาย สำหรับการกระทำ ความผิดการล่วงเกินทางเพศของนายจ้างต่อแรงงาน โดยกำหนดให้มาตรา 16 ให้มีข้อความในลักษณะนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง”

1.2 หลีกเลี้ยงสถานการณ์ที่ต้องทำงาน หรืออยู่ในห้องเพียงลำพังกับนายจ้าง

1.3 หากอยู่ในสถานการณ์ที่บังคับ หรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ ให้หลีกเลี่ยงการมีเพศสัมพันธ์ เพราะเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อ HIV.

1.4 ลดระดับความรู้สึกของตนเองกับค่านิยมของคนในสังคม เช่น หากตนเองมีประสบการณ์ หรือ ถูกนายจ้างล่วงเกินทางเพศ ต้องกล้าที่จะร้องเรียน หรือ บอกกล่าวให้คนอื่นได้รู้ และรับทราบ

1.5 นำรูปแบบการปฏิเสธมาปรับใช้ รูปแบบและวิธีการในการปฏิเสธ สามารถสรุป และรวบรวมได้ในรูปแบบต่าง ๆ กันดังนี้

- การปฏิเสธแบบแยบยลในระดับพื้นฐาน ตัวอย่างเช่น “เดี๋ยวมีคนเห็น” “ใครรู้เข้าคุณจะได้เสียหาย” “ไว้โอกาสหน้า หรือวันหลังน่าจะดีกว่า” เป็นต้น ทั้งนี้ วิธีการเหล่านี้ น่าจะช่วยให้ผู้ที่ถูกล่วงเกินทางเพศปฏิเสธได้ในระดับหนึ่ง

- การปฏิเสธแบบ “ไม่” เด็ดขาด ตัวอย่างเช่น “อย่ายุ่งกับผม” “ผมจะลาออก” “ไม่มีทาง ผมจะไปแจ้งความ” เป็นต้น ซึ่งการปฏิเสธแบบนี้ ต้องอาศัยความเด็ดขาด และความเข้มแข็งอย่างมาก

- การปฏิเสธเพื่อหลีกเลี่ยงแบบมีเงื่อนไข ตัวอย่างเช่น “ตอนนี้รอผลการตรวจโรคทางเพศสัมพันธ์อยู่” “ไม่สบายไว้รอให้หายก่อน” หรือ “วันนี้ไม่มีถุงยางอนามัย” “อยากให้เห็นใจคุณไปตรวจโรคมาก่อนดีกว่า” เป็นต้น

2. ต่อผู้กระทำ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน

2.1 มีจิตสำนึก และ รู้จักยับยั้งชั่งใจ เพราะอาจจะมีผลกระทบต่อความเคารพ นับถือของพนักงานในสายงานการบังคับบัญชา

2.2 ควรหาทางออกให้กับตนเอง เช่น ไปหาที่แสดงออกทางอารมณ์เพศของตน ในสถานที่ และ เวลาที่เหมาะสม หรือ หาวิธีอื่นทดแทน โดยการออกกำลังกาย เพื่อลดปริมาณความต้องการทางเพศ ให้มีน้อยลง

2.3 ไม่ควรใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการบังคับขู่เข็ญ ลูกจ้าง ลูกน้องของตนเองในทางที่ไม่เหมาะสมไม่ควร

3. ข้อเสนอแนะต่อลูกค้า ของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

3.1 มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในฐานะของผู้มาใช้บริการ เพื่อไม่ให้เกิดการข่มเหงรังแกซึ่งกันและกัน

3.2 สามารถนำเอาข้อเสนอแนะในส่วนของผู้กระทำ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานข้างต้นปรับใช้ได้

4. ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.1 แก้ไขกฎหมายให้มีความคุ้มครอง และครอบคลุม แรงงานในทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 โดยให้ตัดข้อความว่า “เด็กและสตรี” ออก โดยกำหนดให้มาตรา 16 ให้มีข้อความในลักษณะนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง”

4.2 เพิ่มบทลงโทษ สำหรับการกระทำความผิดในลักษณะนี้ ให้มีบทลงโทษที่มากขึ้น และเด็ดขาดมากกว่าเดิม

4.3 ส่งเสริม และทำความเข้าใจในการเผยแพร่ ให้ความรู้ กับแรงงานในการแจ้งข้อร้องเรียนสำหรับการกระทำความผิดของนายจ้างที่ล่วงเกินทางเพศกับลูกจ้าง

4.4 จัดทำขั้นตอนและวิธีการในการฟ้องร้อง และดำเนินคดีให้มีขั้นตอนที่สะดวกและรวดเร็ว