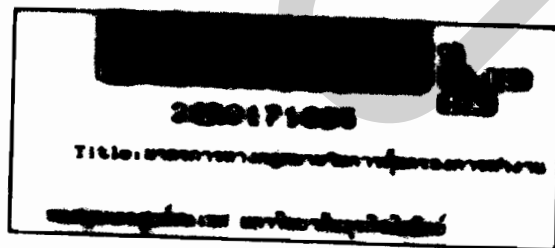




มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของหญิงในสถานบริการ

มนชนก ลำเพาเลิศวิไล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9745-04-3

Legal Measures to Protect Women Employed in Public Houses

Monchanok Lumpaolertwilai

A Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School Dhurakijpundit University

2004

ISBN 974-9745-04-3

เลขทะเบียน.....	0171885
วันที่.....	23 พ.ย. 2547
เลขเรียกหนังสือ.....	291 344.0146 2143 21 (L546)



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

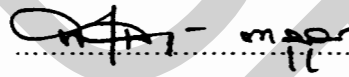
ชื่อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

เสนอโดย น.ส.মনชนก ลำเพาเลิศวิไล

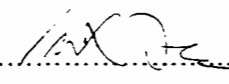
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

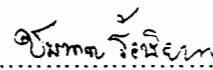
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

 ประธานกรรมการ
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

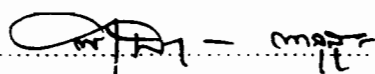
 กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

 กรรมการ
(ศ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

 กรรมการ
(รศ.ดร.กুমิ โชคเหมาะ)

 กรรมการ
(นาง ชมนาท รังษิยาภา)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 6 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2547

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ข้อมูล ดำเนินการช่วยเหลือต่าง ๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนเสร็จเรียบร้อย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และคุณชนนาท รังษิยาภา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการเขียนวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณในน้ำใจของทุกคน ทุกฝ่ายที่คอยช่วยเหลือเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ และคอยเป็นกำลังใจจนเป็นผลให้การศึกษาในระดับมหาบัณฑิตของผู้เขียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษาแล้ว ผู้เขียนขอมอบความดีทั้งหมดให้กับบิดาที่ล่วงลับไปแล้ว มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

มนชนก ลำเพาเลิศวิไล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๙
กิตติกรรมประกาศ	๗
สารบัญตาราง	๘
บทที่	
1 บทนำ	1
1. สภาพและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
3. สมมุติฐานของการวิจัย	3
4. วิธีการวิจัย	4
5. ขอบเขตการศึกษา	4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
2 แนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ	5
1. แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ	5
1.1 แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน	5
1.1.1 ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน	5
1.1.2 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน	16
1.1.3 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน	19
1.2 แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างทำของ	21
1.2.1 ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างทำของ	21
1.2.2 ความหมายของสัญญาจ้างทำของ	23
1.2.3 ลักษณะของสัญญาจ้างทำของ	24
1.3 แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างบริการ	25
1.3.1 ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างบริการ	25
1.3.2 ความหมายของสัญญาจ้างบริการ	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.3.3 ลักษณะของสัญญาจ้างบริการ	30
2. ความแตกต่างและความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับ สัญญาจ้างบริการและสัญญาจ้างทำของกับสัญญาจ้างบริการ	31
2.1 ความแตกต่างและความเหมือนระหว่างสัญญา จ้างแรงงานกับสัญญาจ้างบริการ	31
2.1.1 ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับ สัญญาจ้างบริการ	31
2.1.2 ความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับ สัญญาจ้างบริการ	32
2.2 ความแตกต่างและความเหมือนระหว่างสัญญา จ้างทำของกับสัญญาจ้างบริการ	32
2.2.1 ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างทำของกับ สัญญาจ้างบริการ	32
2.2.2 ความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างทำของกับ สัญญาจ้างบริการ	33
3. ความหมาย ลักษณะ และสภาพการทำงาน of แรงงานหญิง ในสถานบริการ	33
3.1 ความหมายของแรงงานหญิงในสถานบริการ	33
3.2 ลักษณะและสภาพการทำงาน of แรงงานหญิงในสถานบริการ	34
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน of หญิง ในสถานบริการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และประเทศไทย	38
1. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน of หญิง ในสถานบริการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิง	
ในสถานบริการตามกฎหมายต่างประเทศ	47
2.1 ประเทศฟิลิปปินส์	47
2.2 ประเทศญี่ปุ่น	54
2.3 ประเทศเกาหลีใต้	57
2.4 ประเทศสิงคโปร์	58
2.5 ประเทศอังกฤษ	59
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิง	
ในสถานบริการตามกฎหมายประเทศไทย	61
3.1 ประมวลกฎหมายอาญา	61
3.2 พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509	62
3.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี	
พ.ศ. 2539	66
3.4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540	67
3.5 พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้า	
หญิงและเด็ก พ.ศ. 2540	68
3.6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	69
4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองการทำงานของหญิง	
ในสถานบริการ	80
1. วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน	
ของหญิงในสถานบริการ	80
2. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิง	
ในสถานบริการ	84
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของหญิง	
ในสถานบริการ	87

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	119
1. บทสรุป	119
2. ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	138
พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509	139
ประวัติผู้เขียน	152

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	88
2. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามอาชีพ ก่อนทำงานในสถานบริการ	90
3. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามเหตุผล ในการเปลี่ยนมาทำงานในสถานบริการ.....	90
4. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามบุคคลที่ ชักชวนมาทำงานในสถานบริการ	91
5. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานในสถานบริการ	91
6. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลา การทำงานในสถานบริการ	92
7. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสาเหตุที่ ตัดสินใจมาทำงานในสถานบริการ	92
8. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามเหตุผลที่ จะไม่ทำงานในสถานบริการต่อไป	93
9. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามอาชีพ กรณีที่ไม่ลาออกจากงานในสถานบริการ	93
10. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลา ในการทดลองงานก่อนทำงาน ในสถานบริการ	94
11. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามหน้าที่ที่ ทำงานในสถานบริการ	95
12. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน วันที่ทำงานในสถานบริการต่อสัปดาห์	95
13. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในสถานบริการ	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับ ขณะที่ทดลองงานก่อนทำงานในสถานบริการ	97
15. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามค่าจ้าง ที่ได้รับต่อชั่วโมงในการทำงานในสถานบริการ	98
16. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกำหนด การจ่ายค่าจ้างในการทำงานในสถานบริการ	99
17. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน วันหยุดประจำสัปดาห์	100
18. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน วันหยุดตามประเพณี	100
19. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามวันหยุด ตามประเพณี	101
20. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน วันหยุดพักผ่อนประจำปี	101
21. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน วันลาป่วย	102
22. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน วันลา กิจ	102
23. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน วันลาคลอด	102
24. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน จุดที่มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม	103
25. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวน ห้องน้ำ	103
26. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับ การตรวจสุขภาพประจำปี	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับ บริการอาหาร	104
28. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับ เครื่องแต่งกายทำงาน	105
29. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับ ค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย	105
30. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการประสบ อันตรายจากการปฏิบัติงาน	106
31. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับ ความช่วยเหลือจากนายจ้างกรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน	106
32. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการจ่าย ค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง	107
33. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน	108
34. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสาเหตุ การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน	109
35. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการจ่าย ค่ารักษาพยาบาลของนายจ้าง กรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน	109
36. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนเงิน ที่จ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง กรณีนายจ้างไม่ยอมจ่ายค่ารักษาพยาบาล	110
37. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการ ให้นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงาน	111
38. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการ ให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน	111
39. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการ ความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความเพียงพอ ของค่าใช้จ่ายกับค่าจ้างที่ได้รับ	112
41. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว	113



หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ
ชื่อนักศึกษา	มนชนก ลำเพาเลิศวิไล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2547

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพการทำงาน ของหญิงในสถานบริการ โดยศึกษาแนวคิด ความหมาย ลักษณะ ความเหมือนและความแตกต่าง ของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ รวมทั้งศึกษามาตรการทาง กฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการในต่างประเทศโดยนำมาเปรียบเทียบ ในประเทศไทย เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองการทำงานของหญิงใน สถานบริการ ทั้งนี้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของหญิงใน สถานบริการของประเทศไทยต่อไป

จากการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานในสถานบริการ ซึ่งได้แก่ หญิงบริการ หญิง บำเรอ และหญิงพนักงานอาบอบนวด ถือเป็นอาชีพหนึ่ง ที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงาน แต่เนื่องจากการทำงานของหญิงดังกล่าว เป็นการให้บริการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ก้ำกึ่ง ระหว่างการจ้างแรงงานกับจ้างทำของ จึงมีผลทำให้หญิงเหล่านี้ ไม่ได้รับความคุ้มครองตาม กฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองการทำงานในเรื่องการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วัน หยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ประกันสังคม ตลอดจนภาครัฐก็ไม่มีหน่วยงานใด มาให้ความช่วยเหลือและดูแลให้ความคุ้มครองเพื่อให้เกิดความมั่นคงและเป็นธรรมแก่แรงงาน กลุ่มนี้ แม้ว่าตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติในมาตรา 30 ให้นุคคละยอมเสมอกันในทางกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างทุกกรณี แต่ในความเป็นจริงแล้ว แรงงานหญิงเหล่านี้ก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองปฏิบัติดูแลด้านแรงงาน ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบ ขาดหลักประกันความมั่นคง และจากการศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรง

งานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ อาทิเช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และอังกฤษ ได้ให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิงในกิจการที่มีลักษณะหรือสภาพการทำงานที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ โดยเฉพาะประเทศฟิลิปปินส์ ตามประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในสถานบริการเป็นพิเศษ โดยให้ถือว่า เป็นลูกจ้างของกิจการนั้น ทำให้หญิงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ประชาชนตัวอย่าง 10 คน เพื่อศึกษาลักษณะสภาพการทำงาน และความต้องการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน พบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในสถานบริการ ต้องการได้รับความคุ้มครองการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการ ค่าจ้าง วันหยุด และประกันสังคม ดังนั้น ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการโดยให้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ มาใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและเป็นธรรมในสังคม

Thesis Title	Legal Measures to Protect Women Employed in Public Houses
Name	Monchanok Lumpaolertwilai
Thesis Advisor	Prof. Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2004

ABSTRACT

This thesis aims to study the background and working condition of women in public houses by focusing on the concept, meaning, aspect, similarity and difference of the Hire of Service, Hire of Work and Service Contract. It includes comparison with legal measures to protect women employed in public houses in other countries with Thailand in order to analyze problems relating to laws implemented for this purpose. It also proposes guidelines for enacting laws to protect women employed in public houses in Thailand.

It found that the work of women in public houses, i.e. service girls, pleasure-women and women bathhouse attendants, is regarded as careers which should be protected by the Labour Law. Since their employment overlaps the Hire of Service and the Hire of Work, these women have not been protected by the Labour Law. That is to say, they are not protected in terms of determination of working hours, holidays, days-off, remuneration, welfare and social security. Moreover, for public sectors, no government department can provide assistance, protection, security and fairness for this labour group. Although Section 30 of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E.2540 prescribes that all people are equal before the law and shall enjoy equal protection under the law, which governs the proper treatment of employees by employers in all cases, in reality, these women have not received any labour protection. They have been taken advantage of and have lacked social security. From a study of

the Labour Standard of the International Labour Organization and labour laws of other countries, such as the Philippines, Japan, Korea and the United Kingdom, the protection of women in similar employment in public houses is provided. In particular, the Labour Code of the Philippines provides special protection of women working in public houses and they are considered as employees. This gives women protection under the Labour Law. Moreover, from interviews with ten population samples on opinion on labour law for women employed in public houses, it was found that women working in public houses should receive protection, particularly welfare, wages, holidays and social security. Therefore, this thesis suggests that special laws should be enacted to protect women working in public houses by applying the standards of the International Labour Organization and other countries' laws, as guidelines in enacting laws to protect women employed in public houses to ensure equality and fairness.

บทที่ 1

บทนำ

แรงงานของมนุษย์นั้น เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง แม้ปัจจุบันจะมีการนำ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการผลิตก็ตาม แรงงาน มนุษย์ก็ยังเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประกอบอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ดังนั้น รัฐจึงต้อง ตรากฎหมายแรงงานเพื่อจัดระเบียบของสังคมในด้านการจ้างแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้ม ครอง ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ทำงานด้วยความปลอดภัย มีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ มี ความเป็นอยู่ที่ดี และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ขณะเดียวกันนายจ้างก็ สามารถประกอบกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้าง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสันติสุข

1. สภาพและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจมากขึ้น เป็นผลให้เกิด ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยเฉพาะแรงงานหญิงได้มีบทบาทช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างรวดเร็ว จากการที่รัฐบาลได้พยายามส่งเสริมการท่องเที่ยวให้กลายเป็นอุตสาหกรรม ที่สร้างรายได้หลักให้ประเทศ รายได้จากการท่องเที่ยวนั้น ส่วนใหญ่จะมีจำนวนแรงงานหญิงใน ภาคบริการมากกว่าชายทำหน้าที่ในฐานะผู้ผลิตหรือผู้ให้บริการ ขณะเดียวกันแรงงานหญิงที่ ทำงานภาคบริการ โดยเฉพาะแรงงานหญิงในสถานบริการมีบทบาทสำคัญมากในการสร้างการ หมุนเวียนเงินตรากลับสู่ชนบทหรือจากต่างประเทศกลับสู่เมืองไทยเป็นจำนวนมหาศาล แต่แรง งานหญิงในสถานบริการ เช่น หญิงบริการ หญิงบำเรอ หญิงพนักงานอาบอบนวด เหล่านี้ ตาม ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ยังมีบทบัญญัติไม่ครอบคลุมถึงแรงงานหญิงเหล่านี้ จึงถือเป็นงานที่อยู่นอกข่ายการคุ้มครองแรงงาน ทำให้ไม่มีบทบัญญัติ ของกฎหมายใด ๆ มารับรองคุ้มครองการทำงาน

และเนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กำหนด คำนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียก ชื่ออย่างไร ซึ่งลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ เป็นการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่ง

สินจ้างจากลูกค้า สินจ้างที่ได้รับเป็นเงินที่ลูกค้าจ่ายให้แก่แรงงานหญิง และเป็นผลอันเกิดจากการทำงานให้แก่ลูกค้า สถานบริการเพียงแต่มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งสินจ้างในฐานะเป็นเจ้าของสถานบริการและเจ้าของอุปกรณ์ สินจ้างที่แรงงานหญิงได้รับมิใช่ค่าจ้างที่สถานบริการจ่ายให้ จึงถือไม่ได้ว่า แรงงานหญิง ตกลงทำงานให้แก่สถานบริการเพื่อรับค่าจ้าง แรงงานหญิงจึงมิใช่ลูกจ้างของสถานบริการและเงินส่วนแบ่งของแรงงานหญิงก็ไม่ถือเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น มีขอบเขตการบังคับใช้ที่จำกัด เนื่องจากสามารถบังคับใช้กับผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ในขณะที่แรงงานหญิงที่ทำงานในสถานบริการ เป็นการทำงานด้านบริการ ซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นการจ้างบริการอย่างหนึ่ง โดยเหตุที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย ได้บัญญัติเฉพาะเรื่องการจ้างแรงงานและจ้างทำของ

หลักของการจ้างแรงงาน คือ เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่เรียกคู่สัญญาว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” โดยลูกจ้างต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ส่วนนายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงาน โดยไม่มุ่งถึงความสำเร็จของงาน และมีหน้าที่ในการจัดหาวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่เป็นของนายจ้าง ส่วนกรณีจ้างทำของ มีลักษณะคล้ายคลึงกับจ้างแรงงาน แต่มีข้อแตกต่างกัน คือ เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่เรียกคู่สัญญาว่า “ผู้รับจ้าง” และ “ผู้ว่าจ้าง” โดยผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนงานนั้นเป็นผลสำเร็จ โดยผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับจ้าง ส่วนผู้ว่าจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างเพื่อตอบแทนผลสำเร็จของงาน และผู้รับจ้างทำงานโดยใช้วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ของตนเอง

✕ ในปัจจุบัน เมื่อมีการจ้างงานอีกประเภทหนึ่งเกิดขึ้น คือ การจ้างบริการ ซึ่งมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ แต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยไม่ได้บัญญัติไว้ ดังนั้น การทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ จึงถือเป็นการจ้างบริการอย่างหนึ่งที่ไม่ใช่การจ้างแรงงานและไม่ใช่การจ้างทำของ จึงมิได้อยู่ในหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่จะได้รับความคุ้มครองการทำงาน มีผลให้แรงงานหญิงไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด หากแรงงานหญิงเจ็บป่วย แม้ว่าการเจ็บป่วยนั้นจะมีสาเหตุมาจากการทำงานก็ตาม แรงงานหญิงก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองใด ๆ ตามกฎหมาย

เนื่องจากปัญหาการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดออกมารับรองและคุ้มครองการทำงาน จึงถือเป็นช่องว่างของกฎหมายและเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 30 วรรคแรก ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ดังนั้น จึงควรออกกฎหมายเฉพาะเพื่อให้เอื้อไปถึงแรงงานหญิงในสถานบริการ ให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ ซึ่งหากไม่มีการออกกฎหมายดังกล่าวก็จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและความไม่เท่าเทียมกันในสังคม

ด้วยสาเหตุดังกล่าวผู้เขียนจึงมีความสนใจในปัญหาที่เกิดขึ้นและประสงค์จะค้นคว้าศึกษาอย่างละเอียด เพื่อแสวงหาแนวทางที่ควรจะเป็นและจะได้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาความเป็นมา สภาพการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ
- 2.2 เพื่อศึกษาแนวคิด ความหมาย ลักษณะ ความเหมือนและความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ
- 2.3 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการในต่างประเทศโดยนำมาเปรียบเทียบในประเทศไทย
- 2.4 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ
- 2.5 เพื่อเสนอแนวทางในการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ

3. สมมุติฐานของการวิจัย

การทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ เป็นการจ้างบริการอย่างหนึ่ง แต่ไม่มีกฎหมายได้รับรองสิทธิและคุ้มครองการทำงานของหญิงบริการโดยตรง ดังนั้น จึงควรออกกฎหมายเป็นการเฉพาะให้คุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงาน

4.วิธีการวิจัย

ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยจะศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ และตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องของไทยและต่างประเทศ และใช้วิธีการวิจัยสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามถึงความต้องการของหญิงที่ทำงานในสถานบริการว่า ต้องการได้รับความคุ้มครองการทำงานในด้านใดบ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปและข้อเสนอแนะแนวทางในการออกกฎหมาย

5.ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาการทำงานของหญิงในสถานบริการเฉพาะกลุ่มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงาน อันได้แก่ หญิงบริการ หญิงบำเรอ และหญิงพนักงานอาบอบนวด โดยศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานของไทยในเรื่องการจ้างแรงงาน จ้างทำของ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

6.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- 6.1ทำให้ทราบถึงความเป็นมา สภาพการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ
- 6.2ทำให้ทราบถึงแนวคิด ความหมาย ลักษณะ ความเหมือนและความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ
- 6.3ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการในต่างประเทศกับในประเทศไทย
- 6.4ทำให้ทราบถึงผลการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ
- 6.5ทำให้ทราบถึงแนวทางในการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

บทที่ 2

แนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยนั้น ได้มีการแบ่งแยกลักษณะของการจ้างงาน โดยใช้สัญญาเป็นหลักในการแบ่งแยกเป็นสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ แต่ในความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบันนั้น มีแรงงานหญิงกลุ่มหนึ่งที่ทำงานในสถานบริการ ซึ่งลักษณะของงานที่ทำนั้น มีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ จึงไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายมารับรองคุ้มครองการทำงาน มีผลให้แรงงานหญิงเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองใด ๆ ตามกฎหมายแรงงาน ผู้เขียนจึงได้ให้คำนิยามจัดอยู่ในลักษณะของสัญญาอีกประเภทหนึ่ง คือ สัญญาจ้างบริการ จึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจแนวคิด ความหมาย ลักษณะ ความแตกต่างและความเหมือนของสัญญาจ้างแรงงาน จ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ รวมทั้งศึกษาถึงความหมาย ลักษณะและสภาพการทำงานของหญิงในสถานบริการ ดังจะกล่าวโดยละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการนั้น มีแนวคิด ความหมาย และลักษณะ แยกศึกษาได้ดังนี้

1.1 แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้น มีประวัติแนวคิด ความหมาย และลักษณะ ดังนี้

1.1.1 ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน

ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงานในต่างประเทศ เริ่มตั้งแต่ยุคโรมัน ยุคกลาง และยุคการปฏิวัติของฝรั่งเศส มีอิทธิพลต่อประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย ดังนี้

ในสมัยโรมัน ยังไม่มีแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานอย่างที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน นักกฎหมายโรมันรู้จักเพียงสัญญาเช่า (Location Conductio) ประเภทเดียวเท่านั้น และ

ได้ใช้กฎเกณฑ์ของสัญญาที่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ทุกประเภทที่ถือว่าอยู่ในสัญญาเช่า¹

ตามกฎหมายโรมัน คู่สัญญาของสัญญาเช่ามีสองฝ่าย คือ *Locator* และ *Conductor* *Locator* คือ “บุคคลผู้มอบสิ่งของบางสิ่งให้” (*Locare* หมายถึง มอบให้) เป็นผู้อนุญาตให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือได้ประโยชน์ในสิ่งของของเขา ในกรณีการเช่าทรัพย์สินเขาก็ยินยอมให้บุคคลอื่นใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของเขา ในกรณีเช่าการทำงาน เขาก็มอบการทำงานของเขาให้บุคคลอื่น และสุดท้ายในกรณีการเช่าเพื่อผลงาน เขาก็มอบการทำงานของเขาให้บุคคลอื่น และสุดท้ายในกรณีการเช่าเพื่อผลงาน เขาก็มอบผลงานที่ทำสำเร็จให้ ขณะที่ *Conductor* คือ “บุคคลผู้รับเอาสิ่งของที่เขาให้เช่า” ซึ่งก็คือบุคคลผู้มีอำนาจใช้สอย หรือได้รับประโยชน์ในสิ่งของนั้น ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน การทำงานให้ของบุคคล หรือผลงานที่ทำสำเร็จ²

แม้ว่าในสมัยโรมันจะถือว่าสัญญาเช่าเป็นสัญญารูปแบบเดียว (*Uniform Contract*) แต่ก็ได้เริ่มมีเค้าการจำแนกสัญญาเช่าออกเป็นสามแบบตามวัตถุประสงค์ที่เช่า คือ การใช้สอย หรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของ การทำงานให้ หรือผลงานที่ทำสำเร็จ³

ในยุคหลังสมัยโรมัน นักกฎหมายคลาสสิก ได้ศึกษาสัญญาเช่าของโรมัน และได้อธิบายเป็นแนวคำอธิบายสมัยใหม่ว่า แบ่งออกเป็นสามประเภท คือ

1) *Locatio Conductio Rei* (สัญญาเช่าทรัพย์สิน) คือ สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า *Locator* (หรือ *Lesser*) ตกลงที่จะให้สิ่งของเพื่อการใช้สอยหรือการใช้ประโยชน์ (ไม่ว่าจะเป็นที่ดินเพาะปลูก บ้าน ห้องพัก ทาส สัตว์ หรือสิ่งของที่เคลื่อนที่ได้อื่น ๆ) แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า *Conductor* (หรือ *Lessee*) และ *Conductor* ตกลงที่จะให้ค่าตอบแทน

2) *Locatio Conductio Operis* (สัญญาเช่าเพื่อผลงาน) คือ สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า *Conductor* (หรือ *Contractor*) ตกลงที่จะให้ผลงานที่เขาทำงานเสร็จ เช่น สร้างบ้านหรือตัดเสื้อผ้า เป็นต้น) เพื่อค่าตอบแทนจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า *Locator* (หรือ *Employer*)

¹ Barry Nicholas. *An Introduction to Roman Law*. Oxford : Clarendon Press, 1962, p.182. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. “สัญญาจ้างแรงงาน : ศึกษาในแง่ลักษณะของนิติสัมพันธ์” วิทยานพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533, หน้า 7.

² Max Kaser. *Roman Private Law*. Trans. Rolf Dannenbring. 2ed. Durban : Butterworth & Co. (South Africa) Ltd, 1986, p.183. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 7.

³ Henry John Roby. *Roman Private Law in the Times of Cicero and of the Antonies* Volume 2. Scientia Verlag Aalen, 1975, p.171. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 8.

3) Locatio Conductio Operarum (สัญญาเช่าการทำงาน) คือ สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า Locator (หรือ Employee) ตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ เช่น ทำงานบ้านหรือต่อสู้ในสนามกีฬา เป็นต้น) เพื่อค่าตอบแทนจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า Conductor (หรือ Employer)

ตามข้อเท็จจริงในสมัยโรมันยังไม่มีกรณีบัญญัติกฎหมาย โดยแบ่งสัญญาออกเป็นสามประเภทแตกต่างกันอย่างชัดเจนเช่นในยุคหลัง การจำแนกว่าข้อเท็จจริงใดเป็นสัญญาประเภทใด นักกฎหมายอาจคิดว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ตัวอย่างเช่น การที่ ก. ให้ ข. เช่าม้า โดยมีเงื่อนไขว่า ข. นอกจากต้องจ่ายค่าเช่าแล้วยังต้องฝึกม้าให้เชื่องด้วยนั้น ตามข้อเท็จจริงนี้ในปัจจุบันอาจมีการจำแนกเป็นสัญญาได้หลายประเภท แต่ในสมัยโรมันไม่มีความจำเป็นต้องจำแนกเพราะถือว่าเป็นสัญญาเช่าทั้งหมด⁴

นักกฎหมายโรมันในยุคหลัง ได้พยายามอธิบายความแตกต่างระหว่างสัญญาเช่าการทำงานและสัญญาเช่าเพื่อผลงานว่า หากตามข้อเท็จจริงปรากฏว่า ทาสทำงานให้แก่บุคคลอื่นนอกจากเจ้าของของตนเองโดยสมัครใจ ความสัมพันธ์ระหว่างทาสกับบุคคลอื่นที่ทาสทำงานให้ ถือเป็นสัญญาเช่าการทำงาน แต่ถ้าเจ้าของทาสให้ทาสของตนไปทำงานให้บุคคลอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของทาสกับบุคคลอื่น ถือเป็นสัญญาเช่าเพื่อผลงาน⁵ ซึ่งเห็นได้ว่าสัญญาเช่าการทำงานเป็นการให้เช่า "การทำงาน" หรือ "การบริการ" จริง ๆ ไม่ใช่เช่าตัวบุคคลหรือทาส ทั้งนี้เพราะ "การทำงาน" ของทาสเป็นวัตถุของสัญญาเช่าไม่ใช่ "ตัวบุคคล" ที่ทำงานให้

แม้บุคคลจะให้เช่าการทำงานได้โดยใจสมัคร แต่ในสมัยโรมันไม่ใช่บุคคลทุกประเภทจะให้เช่าการทำงานเพื่อบริการได้ ผู้ที่ให้เช่าการทำงานได้ ต้องเป็นพวกที่ทำงานเกี่ยวกับการใช้แรงงาน หรือผู้ที่ทำงานเป็นแรงงานรายวันเท่านั้น ส่วนผู้ที่มีความรู้ในวิชาการสูง (Liberal Arts) เช่น พวกทนายความ นักฟิสิกส์ นักสำรวจ อาจารย์ นักปราชญ์ และผู้มีวิชาการความชำนาญอื่น ๆ จะเข้าทำสัญญาเช่าการทำงานไม่ได้ เพราะในยุคนั้นถือว่าอยู่ในฐานะสมาชิกสังคมชั้นสูงของโรมัน การให้เช่าการทำงานเพื่อรับค่าจ้างเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎเกณฑ์ที่ตีงามของบรรพบุรุษ สมาชิกของชนชั้นสูง จึงต้องทำงานให้บุคคลอื่นในลักษณะการให้เปล่า โดยทำในฐานะผู้แทน และจารีตประเพณียุคนั้นก็กำหนดให้ผู้ที่ได้รับบริการ ต้องมีหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องจ่าย

⁴ Lord Mackenzie. *Studies in Roman Law with Comparative Views of The Law of France, England and Scotland*. 3 ed. Edinburgh and London : William Blackwood and Sons, 1870, p.227. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 9.

⁵ Lord Machenzie, *supra* note 8, p.227. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 9.

ค่าตอบแทนให้ และในยุคหลังต่อมา จึงค่อยถือว่าค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นสิ่งที่ต้องให้ตอบแทน และเป็นสิ่งที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่การฟ้องร้องเรียกค่าตอบแทนก็ไม่อาจทำได้โดยวิธีการดำเนินคดีธรรมดา ต้องกระทำโดยวิธีการดำเนินคดีพิเศษเท่านั้น⁶

ในสมัยโรมัน กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับสัญญาเช่าการทำงานมีน้อยมาก มีเพียงแต่หลักเกณฑ์ที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ได้แก่

1) หากผู้ให้เช่าการทำงานพร้อมจะทำงานให้ ผู้เช่าการทำงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเต็มตามจำนวนที่ตกลงไว้ ไม่ว่าผู้เช่าการทำงานจะได้ให้ผู้ให้เช่าการทำงาน ทำงานหรือไม่ก็ตาม⁷

2) ถ้ามีเหตุทำให้ผู้ให้เช่าการทำงานไม่ต้องทำงานโดยไม่ใช่ความผิดของตนเอง ผู้ให้เช่าการทำงานยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน เว้นแต่เขามีงานอื่น⁸

3) ผู้ให้เช่าการทำงานจะต้องรับผิดชอบในผลที่เกิดตามมา อันเกิดเนื่องมาจากความประมาทหรือความผิดของตนเอง⁹

4) ค่าตอบแทนจะจ่ายให้วันต่อวัน ดังนั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ทาสทำงานให้ผู้เช่าการทำงานแล้วทาสถูกขายไปยังเจ้าของทาสคนอื่น เจ้าของทาสใหม่ไม่มีสิทธิในค่าตอบแทนที่ผู้เช่าการทำงานค้างจ่าย นับจากวันที่มีการซื้อขายทาส แต่ด้วยเหตุทาสเป็นคู่สัญญาให้เช่าแรงงานกับผู้เช่าการทำงาน ทาสเท่านั้นจึงมีสิทธิฟ้องร้องคดีได้ แต่ต้องรับผิดชอบต่อเจ้าของทาสใหม่ตามขบวนการฟ้องคดี¹⁰

5) ความสัมพันธ์ตามสัญญาเช่าการทำงานจะยุติลงเมื่อผู้ให้เช่าการทำงานทำงานเสร็จสิ้นและได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน หรือเป็นไปไม่ได้ที่จะทำงานต่อไปได้ หรือผู้ให้เช่าการทำงานตาย หรือผู้เช่าการทำงานตาย และการเช่าการทำงานนั้นเป็นการทำงานให้เป็นการเฉพาะส่วนบุคคล¹¹

⁶ W.W. Buckland. A manual of Roman Private Law. 2 ed. London : Cambridge University Press, 1957, p. 292. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 10.

⁷ Henry John Roby, supra note 4, p. 174. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

⁸ W.W. Buckland, supra note 4, p.292. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

⁹ Henry John Roby, supra note 4, p. 174. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

¹⁰ W.W. Buckland, supra note 4, p. 292. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

¹¹ Rudolf Huebner. A history of Germanic Private Law. Trans Francis S. Philbrick. New York : Augustus M. Kelly, 1968, p. 556. อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

ตัวอย่างสัญญาเช่าการทำงานแบบพิเศษในยุคนั้นก็คือ การที่เสรีชนให้เช่าตนเองในการต่อสู้ในสนามต่อสู้ ซึ่งเมื่อเขาได้ทำสัญญาเช่าการทำงานแล้ว เขาจะไม่อาจไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นได้อีก หรือเป็นพยานในคดีอาญาได้อีกและก็เหมือนกับทาส เขาอาจถูกขโมยไปได้

การที่นักกฎหมายโรมันไม่ให้ความสนใจในการบัญญัติกฎหมาย โดยจำแนกสัญญาทั้งสามประเภทออกจากกันอย่างชัดเจน และไม่ได้บัญญัติกฎหมายของสัญญา กำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาให้ชัดเจนเหมือนกับที่ได้บัญญัติในกฎหมายประเภทอื่น ๆ ก็เพราะเหตุที่นักกฎหมาย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาการชั้นสูง (Liberal Arts) ไม่อยู่ในกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานทั้งสองฝ่ายเหมือนกับสัญญาประเภทอื่น ๆ ที่ตน หรือกลุ่มคนในสังคมของตนจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียในฐานะใดฐานะหนึ่งตลอดเวลา เช่น สัญญาซื้อขาย สัญญาแลกเปลี่ยน สัญญาให้ สัญญากู้ยืม สัญญาหุ้นส่วน สัญญารับขน มรดก เป็นต้น

Barry Nicholas เป็นบุคคลที่ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจ ในเหตุผลที่นักกฎหมายโรมันไม่ได้บัญญัติกฎหมายจำแนกสัญญาทั้งสามประเภทออกจากกันอย่างชัดเจนว่า ไม่อาจกล่าวได้ว่านักกฎหมายโรมันไม่ระมัดระวังถึงข้อแตกต่างระหว่างการเช่าสิ่งของกับการเช่าการทำงาน หรือระหว่างการเช่าการทำงานกับการเช่าเพื่อผลงาน แต่เป็นที่แน่นอนว่า นักกฎหมายโรมันไม่เคยสนใจวิเคราะห์จำแนกความแตกต่างของสัญญาทั้งสามประเภทนี้เป็นระบบเลย ซึ่งเป็นเรื่องแปลกมาก เพราะตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ระบบกฎหมายลักษณะสัญญาของโรมันโดยแท้จริง คือ การบรรจุเรียงเรียงโครงสร้างของเหตุการณ์ที่อาจเป็นไปได้และเหมาะสมกับพฤติกรรมในแต่ละรูปแบบ สัญญาทั้งสามประเภทนั้นแม้ว่าโดยลักษณะทั่วไปจะดูคล้ายคลึงกัน แต่ก็มี ความแตกต่างเพียงพอที่จะจำแนกว่าเป็นโครงสร้างของเหตุการณ์ที่แตกต่างกันได้ เป็นที่น่าสังเกตว่าขณะที่สัญญาเช่าที่ดินแตกต่างกับสัญญาเช่าการทำงาน สัญญาเช่าการทำงานก็แตกต่างจากสัญญาเช่าเพื่อผลงาน ตัวอย่างเช่น ถ้าบ้านที่กำลังปลูกสร้างเกิดเพลิงไหม้ และต้องเริ่มปลูกสร้างกันใหม่ หรืองานที่ทำถูกทำลายเสียหายโดยดินฟ้าอากาศ เป็นต้น เหตุการณ์เสี่ยงภัยนี้จะตกเป็นภัยแก่ผู้ใดก็ต้องดูจากลักษณะของสัญญา นักกฎหมายโรมันก็รู้ถึงความจริงในเรื่องนี้ แต่ก็ไม่ได้ทำอะไรเหมือนกับที่ได้ทำในสัญญาประเภทอื่น กล่าวคือ ไม่ได้จำแนกกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานออกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจนเหมือนกับสัญญาประเภทอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้น การจำแนกสัญญาทั้งสามประเภทตามหน้าที่ของคู่สัญญาก็ไม่ได้แสดงการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์แต่อย่างใด ในทัศนะของนักกฎหมายโรมันเห็นว่าตามสัญญาประเภทอื่น ๆ เช่น สัญญาซื้อขาย ผู้ซื้อกับผู้ขายมีคุณค่าทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน นักกฎหมายโรมันจึงเห็นความจำเป็นในการบัญญัติกฎหมายควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาในสัญญาประเภทอื่น ๆ เพื่อป้องกันคู่สัญญาที่มี

พลังทางเศรษฐกิจที่มากกว่า มิให้ใช้อำนาจต่อรองไปในทางที่มีขอบ เพราะในยุคโบราณความไม่เท่าเทียมกันยังมีอยู่มาก แต่ในเรื่องความสัมพันธ์ผู้เช่าที่ดินเพื่อการทำกิจกรรม ซึ่งมีฐานะต่ำต้อยมากในยุคนั้น ซึ่งยุคหลังก็ตกต่ำลงมาเป็นทาสติดที่ดินของเจ้าของที่ดินนั้น นักกฎหมายโรมันไม่ใช่ นักปฏิรูปสังคม แต่เป็นสมาชิกหัวโบราณของกลุ่มชนชั้นสูงและไม่เห็นความจำเป็นใดๆ ที่จะต้องปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วในสังคมให้ดีขึ้น นักกฎหมายโรมันไม่ได้ให้ความสนใจในสัญญาเช่า (Locatio Conductio) มากไปกว่าสังคมของตน และเห็นว่ามีความจำเป็นต้องรักษาความสำคัญทางเศรษฐกิจของชนชั้นของตนไว้

ในยุคกลางสัญญาจ้างแรงงานนั้นส่วนใหญ่เป็นสัญญาในรูปแบบบ่าว (Servant) ส่วนพวกคนงานประเภทอื่น ๆ ยังมีอยู่น้อย สัญญาจ้างแรงงานที่สำคัญและมีอยู่กว้างขวางในยุคกลางคือสัญญาจ้างทำงานรับใช้ในครัวเรือน (Household Labour) ซึ่งมูลเหตุการเข้าทำงานรับใช้ในครัวเรือนบางส่วนก็เกิดจากแรงผลักดันจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจของเจ้าของบ้านที่ต้องการแรงงานมาทำงานรับใช้ในครัวเรือน และมูลเหตุบางส่วนก็เกิดจากคนที่หากไม่ใช่เสรีก็กึ่งเสรีหรือไม่มีเสรี ซึ่งต้องการทำงานรับใช้นายจ้างเพื่อรับความคุ้มครองจากอำนาจของนายจ้าง ในยุคนั้นปรากฏว่าทั้งในเขตเมืองและในเขตชนบทต่างมีความต้องการแรงงานมาก จึงเกิดมีกลุ่มแรงงานเสรีขึ้น โดยคนงานที่ทำงานรับใช้ครอบครัวและช่างฝึกหัดในโรงงานกลายเป็นแรงงานที่จำเป็นในเขตเมือง ส่วนในเขตชนบท ลูกของเสรีชนถูกจ้างเป็นแรงงานในไร่เป็นเด็กรับใช้ในครัวเรือน โดยได้รับค่าจ้างถูกที่สุด ผลจากการที่คนงานเข้าสู่ความสัมพันธ์เยี่ยงสมาชิกภายในครอบครัวในลักษณะใหม่ขึ้น ความสัมพันธ์นี้ทำให้การทำงานของคนงานไม่จำกัดอยู่เฉพาะการทำงานตามสัญญาและนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังคงก่อให้เกิดหน้าที่แก่นายจ้างที่จะต้องให้ความดูแลปกป้อง คุ้มครองในคนงานของตนด้วย อย่างไรก็ตามการสิ้นสุดของยุคกลางสภาพการให้การดูแลต่อคนงานก็เสื่อมลงประกอบกรพยายามระงับของเจ้าของที่ดินในชนบทโดยเฉพาะขุนนางเจ้าของที่ดินที่ได้รับอิทธิพลจากตะวันออกกลาง (Eastern) ได้พัฒนาระบบแรงงาน โดยการบังคับขึ้น หน้าที่ของนายจ้างในการดูแลลูกจ้างก็หมดไปจากยุโรป จนกระทั่งถึงยุคของเหตุผลและยุคการปฏิรูป การดูแลลูกจ้างจึงเริ่มมีสภาพดีขึ้นอีก ส่วนสัญญาจ้างแรงงานประเภทอื่น ๆ ลูกจ้างอาจไม่ต้องอาศัยอยู่กับนายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานที่มีความสำคัญเป็นพิเศษในยุคนั้นคือ สัญญาเพื่อการทำงานในโรงงานหรือสัญญาช่างฝึกหัดงานซึ่งแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานธรรมดาตรงที่ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่หลักที่ต้องให้การศึกษาต่อช่างฝึกหัดงาน สัญญานี้ต่อมาถูกพัฒนาขึ้นอย่างมากในปลายยุคกลาง โดยสมาคมช่างฝีมือและช่างฝึกหัดงานได้ผลักดันให้มีการบัญญัติ

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างดูแลทั้งทางร่างกายและจิตใจของช่างฝึกหัดงานเพิ่มเติมไปจากที่มีอยู่ตามสัญญาอันเป็นการกลับไปสู่แนวคิดในการให้การดูแลคนงานของยุคกลางอีก¹²

การที่นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดเยี่ยงสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องให้การดูแลปกป้องคุ้มครองลูกจ้างอย่างดี และในบางกรณีต้องให้การศึกษาลูกจ้างด้วย จึงเกิดความสัมพันธ์ที่เรียกว่าเจ้านาย(Master) กับบ่าว(Servant) ขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าฐานะทางสัญญาของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้างทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการศึกษา ความสัมพันธ์ที่เหลื่อมล้ำนี้เป็นสิ่งที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นธรรมชาติของสัญญาจ้างแรงงาน ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติของประเทศอังกฤษจะเรียกลูกจ้างว่า "บ่าว" (Servant) มาโดยตลอด จนถึงปี ค.ศ. 1875 รัฐสภาอังกฤษจึงเปลี่ยนไปเรียก "คนงาน" (workman) หรือ "ลูกจ้าง" (Employee)

จากอิทธิพลแนวความคิดเรื่องแรงงานโดยการบังคับจากตะวันออกกลาง (Eastern) ทำให้แนวคิดในการให้การดูแลปกป้องคุ้มครองลูกจ้างในตอนปลายของยุคกลางเสื่อมสลายลง การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างโดยการให้การดูแลเยี่ยงคนในครอบครัวก็เปลี่ยนไปและประกอบกับมีการพัฒนาระบบโรงงานอย่างกว้างขวางขึ้น ทำให้ช่องว่างระหว่างคนงานและเจ้าของที่ดินกับนายทุนขยายตัวออกไปมากขึ้น ซึ่งช่องว่างระหว่างชนชั้นนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะในประเทศฝรั่งเศสจนเกิดปฏิวัติในปี ค.ศ. 1789 ขึ้น ในประเทศฝรั่งเศสก่อนการบัญญัติประมวลกฎหมายไปเลียนหรือประมวลกฎหมายแพ่ง (Civil Law) นักกฎหมายได้ให้ความสนใจในสัญญาจ้างแรงงานน้อยมากไม่มีการศึกษาวิเคราะห์ถึงธรรมชาติ สภาพหรือผลของสัญญาไว้เลย ทั้งนี้ก็เพราะด้วยเหตุผลสองประการคือ ประการแรกกฎหมายโรมันไม่ได้ให้แนวทางในการศึกษาไว้ ศึกษากันเพียงแต่ว่าเป็นสัญญาเพื่อเป็นบ่าวเท่านั้น ประการต่อมาภายใต้ยุคสมบูรณาญาสิทธิราช งานในโรงงานอุตสาหกรรมหากไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มสมาคมอุตสาหกรรม (Guild) ก็ถูกควบคุมโดยกลุ่มสมาคมของชนชั้นขุนนาง ในยุคนั้นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ถูกควบคุมโดยพระบรมราชโองการของกษัตริย์ และโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดก็ถือเป็นกิจการที่ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลมากกว่าจะมีกฎหมายรับรอง นักกฎหมายยุคนั้น เช่น Pothier ก็ได้ศึกษาหลักกฎหมายเฉพาะในสัญญาจ้างทำงานรับใช้ในครัวเรือน ซึ่งเป็นเพียงปัญหาเล็ก ๆ ในสมัยนั้น

¹² Marcel Planiol. Treatise on the Civil Law. Trans. Louisiana State Law Institute. 11ed, p. 103. อ้างถึงใน วินัย สุวีโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 14-15.

แม้ผู้ร่างประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศสจะได้แยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาจ้างทำของ แต่ก็มีบัญญัติถึงสัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างแรงงานนี้เพียงเล็กน้อย ในประมวลกฎหมาย คือ บัญญัติถึงสัญญาจ้างทำของในมาตรา 1788 – 1790 และสัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 1798 – 1799 ซึ่งมาตรา 1788 – 1790 ดังกล่าวก็ไม่ได้บัญญัติหลักกฎหมายจ้างทำของขึ้นมาใหม่ เพราะในยุคนั้นเห็นว่าหลักกฎหมายทั่วไปของโรมันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับผู้บริโภคก็สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้เพียงพอแล้ว ส่วนมาตรา 1780 และ 1781 บัญญัติอยู่ภายใต้หัวข้อ “การจ้างคนงานทำงานรับใช้ในบ้านและคนงาน” โดยมาตรา 1780 ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานว่าเป็นสัญญาซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผูกพันตนเองที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ได้ค่าจ้างตามที่ตกลงกันไว้ในระหว่างคู่สัญญา สำหรับบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างก็มีเพียงเรื่องคนงานรับใช้ในบ้านเท่านั้น ซึ่งมีบทบัญญัติห้ามมิให้ว่าจ้างกันตลอดชีวิต ซึ่งหากยินยอมให้กระทำก็เท่ากับลูกจ้างได้กลายเป็นทาสโดยสัญญา นอกนั้นให้นำหลักกฎหมายทั่วไปเรื่องการทำสัญญามาใช้บังคับ ในประเทศฝรั่งเศสช่วงปี ค.ศ. 1803 ได้มีการออกกฎหมายมาในระยะเดียวกับที่มีการเตรียมการร่างประมวลกฎหมายแพ่งเพื่อแก้ไขปัญหาในเมืองอุตสาหกรรมที่มีปัญหาว่านายจ้างร้องเรียนต่อรัฐบาลว่าคนงานไม่ซื่อสัตย์ต่อสัญญาจ้างแรงงานที่ทำกับนายจ้าง แต่คณะกงสุลผู้ปกครองก็ยังคงมีความเห็นแบบเดิมที่ว่าปัญหาแรงงานเป็นเรื่องนโยบายและการปกครอง จึงไม่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งอีก¹³ ในช่วงที่มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส สังคมในสมัยนั้นนอกจากจะมีนายจ้างและลูกจ้างซึ่งผูกพันกันด้วยสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ก็มีคนงานอื่นที่ทำงานอิสระและทำสัญญาซื้อขายผลิตภัณฑ์และสินค้ากับลูกค้า กฎหมายที่มีอยู่เพียงเฉพาะที่เกี่ยวกับเรื่องกรรมสิทธิและสัญญาบางประเภท เช่น สัญญาซื้อขาย เป็นต้น ก็ดูเหมือนว่าจะเพียงพอในการแก้ปัญหาได้แล้ว

กฎหมายที่บัญญัติถึงสัญญาจ้างแรงงานที่ชัดเจนกว่าประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส คือ พระราชบัญญัติที่ออกเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 1851 เรื่องสัญญาช่างฝึกหัดงาน โดยบัญญัติว่าสัญญาดังกล่าวคือสัญญาที่ช่างฝีมือ หัวหน้างานหรือคนงานผูกพันตนเองที่จะสอบวิชาซีพของเขาหรือความรู้ทางการค้าหรือความรู้อื่น ๆ แก่ช่างฝึกหัดงาน ซึ่งผูกพันตนเองที่จะทำงานให้ตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ตามสัญญาช่างฝึกหัดงานนี้ นายจ้างผู้ฝึกสอนมีหน้าที่ต้องสอนช่างฝึกหัดงานให้มีความรู้สามารถที่จะทำงานได้ และต้องให้เอกสารรับรองภาย

¹³ Rene' David. English Law and French Law. London : Stevens & Sons, 1980, p. 137.

หลังจากครบกำหนดระยะเวลาฝึกสอนแล้ว และช่างฝึกหัดงานมีหน้าที่ต้องซื้อสัตย์ เชื่อฟังและปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยความนับถือกับต้องทำงานให้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

แม้ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศสจะมีบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเพียงเล็กน้อยบทบัญญัติที่สำคัญคือการให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 1780 คือสัญญาซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผูกพันตนเองที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้ได้ค่าจ้างงานตามที่ตกลงกันได้ระหว่างคู่สัญญา ดังนั้นเห็นได้ว่าแม้การให้ความสนใจดูแลลูกจ้างจะมีไม่มากแต่ฐานะของลูกจ้างก็ได้รับการยอมรับในระบบกฎหมายแพ่งแล้ว โดยมีการแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่น ๆ สถานะของลูกจ้างตามความเป็นจริงกลายเป็นสถานะของลูกจ้างตามสัญญาและลูกจ้างถูกถือว่าเป็นบุคคลที่มีเสรีภาพในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้อย่างเสรีเช่นเดียวกับคู่สัญญา ในสัญญาประเภทอื่น ๆ ประเทศอื่น ๆ ก็ได้ยกวางประมวลกฎหมายแพ่งในลักษณะเดียวกันนี้ เช่น

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานว่า คือสัญญาที่บุคคลผู้สัญญาจะทำงานให้ถูกผูกพันให้ทำงานตามสัญญาที่ให้ไว้และคู่สัญญาอีกฝ่ายถูกผูกพันที่จะจ่ายค่าตอบแทนที่ได้ตกลงกันได้ การทำงานทุกชนิดอาจถือเป็นวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานได้

ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623 ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานว่าคือสัญญาที่บุคคลหนึ่งตกลงจะทำงานให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง และดังนั้นคู่สัญญาฝ่ายหลังตกลงที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้

สำหรับในประเทศอังกฤษ แม้ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้เป็นการเฉพาะการเหมือนประเทศในระบบซีวิลลอว์ แต่นักกฎหมายก็ได้สรุปจากคำพิพากษาของศาลเป็นความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า หมายถึงสัญญาที่บุคคลหนึ่ง (เรียกว่าลูกจ้าง) ตกลงทำงานให้เพื่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่มีค่าอื่น ๆ ตามคำสั่งของบุคคลอื่น (เรียกว่านายจ้าง) ซึ่งเป็นผู้ตกลงว่าจ้างเขา

ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทยนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายโรมัน ซึ่งมีรากฐานมาจากสัญญาเช่า ตามกฎหมายโรมันสัญญาเช่าแยกออกเป็นสัญญาเช่าทรัพย์สิน (Locatio Conductio Rei) สัญญาเช่าบริการ หรือสัญญาจ้างแรงงาน (Locatio Conductio Operarum) และสัญญาเช่างานหรือสัญญาจ้างทำของ (Locatio Conductio Operis) สัญญาเช่าทรัพย์สินคือสัญญาให้ใช้ทรัพย์สินโดยมีค่าตอบแทน สัญญาเช่าบริการคือสัญญาการให้แรง

งานกระทำการให้นายจ้างโดยมีค่าตอบแทน และสัญญาจ้างทำของคือสัญญาการจ้างทำภารงาน
โดยจนสำเร็จ¹⁴

ก่อนที่จะมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3
ประเทศไทยได้ใช้กฎหมายตราสามดวงตามพระอัยการเบ็ดเสร็จ ที่บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างและ
วาน รวมกันเป็นลักษณะเดียวกัน มีบทบัญญัติตั้งแต่บทที่ 98-111

สัญญาจ้างและวาน ตามกฎหมายตราสามดวงในพระอัยการเบ็ดเสร็จ คือ
เป็นสัญญาที่ถือเอาประโยชน์จากการรับใช้ของผู้อื่นเพื่อกิจการสิ่งหนึ่ง หรือชั่วระยะหนึ่ง สัญญานี้
ใช้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา และตลอดจนสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ในสิริรัชกาลแรก สัญญาจ้างและวาน
เป็นสัญญาที่ใช้กันน้อย ทั้งนี้ เป็นเพราะในยุคนั้นมีทาสเหลือเฟือและมีไพร่เลขประจำข้าราชการ
ชั้นผู้ใหญ่ ผู้เป็นประมุขในครอบครัวมักจะมีทาสหรือบ่าวไพร่ พอที่จะใช้ให้กระทำกิจการใด ๆ ได้
ตามต้องการ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างบุคคลอื่นอีก สัญญาจ้างและวานเป็นสัญญาซึ่งโดย
มากมักทำขึ้นสำหรับช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และเพื่อกิจการเฉพาะสิ่ง มิใช่เป็นสัญญาซึ่งเกิดขึ้น
บ่อย ๆ หรือมีช่วงระยะเวลานานเหมือนสมัยปัจจุบัน ทำให้บทบัญญัติในสมัยโบราณมีน้อยและไม่
ครบถ้วน

ในสมัยนั้นถือว่า สัญญาจ้างและวานเกิดจากการส่งมอบทรัพย์สินเช่นเดียวกับ
กับสัญญาฝาก สัญญาเช่า สัญญายืม เป็นต้น โดยทรัพย์สินที่ส่งมอบคือคน ซึ่งอาจเป็นทาสหรือไม่ใช่
ทาสก็ตาม แต่โดยมากลูกจ้างจะเป็นทาสหรือไพร่ ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้เป็นนาย ให้ไปทำงานกับ
ผู้จ้างชั่วคราว สัญญาจ้างจึงมีลักษณะคล้ายกับสัญญาเช่าหรือสัญญายืม สัญญาจ้างและสัญญา
วานก็คือ สัญญาเช่าและสัญญายืม ที่มีวัตถุแห่งสัญญาเป็นคน ค่าจ้างเทียบได้กับค่าเช่า บท
บัญญัติของกฎหมายที่แสดงให้เห็นตัวอย่างที่สัญญาจ้างทั้งสองปะปนกันอยู่ เช่น พระอัยการ
เบ็ดเสร็จ บทที่ 100 กล่าวถึง การจ้างช่าง ม้า โค กระบือ ซึ่งความจริงควรเป็นสัญญาเช่า ช่าง ม้า
โค กระบือ เป็นต้น และพระอัยการเบ็ดเสร็จได้บัญญัติถึงสัญญาจ้างไว้หลายประการ คือ ถ้าลูก
จ้างเป็นผู้ตกอยู่ในอำนาจของผู้ซึ่งในสมัยนั้นมักจะเป็นเช่นนั้นเสมอ คือเป็นบ่าว ไพร่ บุตร หรือ
ทาส สัญญาจ้างจะต้องกระทำต่อผู้เป็นมูลนายหรือพ่อแม่หรือนายของผู้ซึ่ง มิฉะนั้นผู้ว่าจ้างจะ
ต้องรับผิดชอบในการตายหรือเสียหายของลูกจ้าง ซึ่งตนได้จ้างมาไม่ว่าจะเสียค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม
(พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 106) และหากสัญญาได้กระทำโดยถูกต้อง ผู้จ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการหนี
หายหรือตายของลูกจ้าง แม้การตายจะเกิดขึ้นจากงานที่ต้องเสี่ยงภัยอย่างร้ายแรงก็ตาม (พระ

¹⁴ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. "กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ" วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2 พฤษภาคม 2517, หน้า 43.

อัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 103, 106 และ 109) ผู้จ้างเพียงเสียค่าจ้างเท่านั้น มีข้อยกเว้นข้อเดียวเท่านั้น คือเมื่อจ้างคนไปดำน้ำหาของที่ตกหาย หากลูกจ้างจมน้ำตายแต่ได้ของที่สูญหายนั้นคืนมา ผู้เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่ตกหายนอกจากจะต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงแล้ว ยังต้องจ่ายบำเหน็จให้แก่ผู้เป็นนายจ้างของลูกจ้าง อีกหนึ่งในสี่ของราคาของที่ได้คืนมาฐานเป็นค่าปลงศพผู้ตาย (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 104) ค่าจ้างจะเกิดขึ้นต่อเมื่อเป็นสัญญาจ้างและต้องชำระให้แก่ผู้ทำสัญญาด้วย คือชำระแก่ผู้เป็นมูลนาย บิดามารดา หรือนายของลูกจ้างแล้วแต่กรณี ค่าจ้างจะต้องชำระตามที่ได้ให้สัญญาไว้เสมอ แม้ว่ากิจการซึ่งผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำนั้นจะไม่ก่อให้เกิดกำไรแก่ผู้จ้างตั้งที่ได้คาดหมายไว้ (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 102)

บทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างนี้ เมื่อเลิกทาสแล้ว การจ้างคนที่ไม่ใช่ทาสก็มีมากขึ้นทุกที จึงไม่อาจใช้บังคับได้เพียงพอ ทั้งยังมีบทบัญญัติหลายบทที่ใช้บังคับไม่ได้อีกด้วย แต่บทบัญญัติเหล่านี้ก็ยังคงเป็นกฎหมายใช้บังคับกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่จนถึงช่วงระยะเวลาประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยสิ้นเชิง¹⁵

ในช่วงระยะเวลาเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์ ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการทางกฎหมายของไทยที่สำคัญคือ ยกเลิกกฎหมายเดิมที่ใช้มาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 4 และรับเอากฎหมายตะวันตกเข้ามาสู่ประเทศไทยในกลางศตวรรษที่ 19 ว่า ประเทศไทยก็เหมือนกับในประเทศในเอเชียอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญหน้ากับอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และการจัดระบบการปกครองและสังคมและในที่สุดประเทศไทยก็ถูกกดดันให้ต้องยอมรับความคิดและระบบกฎหมายของตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศ โดยในระยะแรกได้รับหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติของอังกฤษเข้ามาใช้ในการชี้ขาดตัดสินคดีในศาลและในการสอนในโรงเรียนสอนกฎหมาย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงรัชกาลที่ 6 เป็นระยะเวลาครึ่งศตวรรษ ในทางปฏิบัติหลักกฎหมายอังกฤษถูกรับเข้ามาใช้เป็นเรื่อง ๆ (Piecemeal) ตามแต่คดีที่เกิดขึ้นและตามคดีที่เกิดขึ้นและตามแต่ที่ศาลจะได้ตัดสินชี้ขาดคดีที่ศาลไทยจะนำหลักกฎหมายอังกฤษมาใช้ชี้ขาดตัดสินคดีส่วนมากก็จะเป็นกรณีที่กฎหมายไทยดั้งเดิมไม่มีบทบัญญัติหรือมีแต่ล้าสมัยไม่เหมาะสมกับกาลเทศะในสมัยใหม่ ส่วนกฎหมายดั้งเดิมที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวงและที่อื่น ๆ ก็ยังคงเป็นกฎหมายรากฐานของบ้านเมืองที่ใช้บังคับกันอยู่

¹⁵ ร. แลงการ์ด. ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2526, หน้า 227-231.

ในปลายสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตัดสินใจยกเลิกกฎหมายไทยดั้งเดิมและทำประมวลกฎหมายแบบตะวันตกขึ้นแทน ได้มีการร่างประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 1 และบรรพที่ 2 ซึ่งร่างโดยที่ปรึกษาฝรั่งเศสในปี พ.ศ. 2466 เพื่อให้วงการนักกฎหมายได้วิพากษ์วิจารณ์ว่าจะใช้ได้ดีเพียงใด หลังจากประกาศใช้เป็นเวลา 2 ปี ในสมัยรัชกาลที่ 7 ก็มีการประกาศยกเลิก และให้ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 1 และบรรพที่ 2 ฉบับใหม่ในปี พ.ศ. 2468 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับใหม่เป็นระบบประมวลกฎหมายแบบเยอรมันโดยลอกเลียนแบบตามตัวอย่างประมวลกฎหมายของญี่ปุ่น ซึ่งก็เลียนแบบมาจากประมวลกฎหมายของเยอรมันอีกทอดหนึ่ง ซึ่งต่างมีความเป็นมาจากกฎหมายของสมัยโรมัน และต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 7 เช่นเดียวกันก็ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 3 และบรรพที่ 4 ในปี พ.ศ. 2471 และ 2473 ตามลำดับ ส่วนบรรพที่ 5 และบรรพที่ 6 ประกาศใช้ในสมัยรัชกาลที่ 8 ในปี พ.ศ. 2477 การร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ทั้งหกบรรพจึงเสร็จสมบูรณ์เป็นระยะเวลายาวนานร่วม 3 รัชกาล

โดยเฉพาะในการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 3 ลักษณะที่ 6 สัญญาจ้างแรงงานนั้น พระยามานวราชเสวี อดีตกรรมการร่างกฎหมาย กรมร่างกฎหมายในช่วงปี พ.ศ. 2466 – 2467 ได้อธิบายไว้ใน Index of Civil Code ถึงที่มาของกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 1-5 ว่าสัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 575 มีที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศต่าง ๆ 5 ประเทศด้วยกัน คือประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส มาตรา 1780 ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 ประมวลกฎหมายแพ่งสวิต มาตรา 238 และประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623¹⁶

1.1.2 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากบทบัญญัติมาตรา 575 นั้น สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ว่า

¹⁶ วินัย สุวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 22-23.

1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างฝ่ายหนึ่ง และฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง

นายจ้าง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่ถ้าพิจารณาจากคำจำกัดความของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แล้ว อาจให้คำจำกัดความของนายจ้างได้ว่า เป็นบุคคลที่จ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้ตน โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้ ซึ่งค่าตอบแทนนี้เรียกว่า สิ้นจ้าง

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 บัญญัติว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ให้ทำการแทนนิติบุคคลด้วย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของนายจ้างว่า หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
 (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่า ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

สำหรับลูกจ้างนั้น ถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติของประมวลแพ่งและพาณิชย์โดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 575 ก็อาจกล่าวได้ว่า ลูกจ้าง คือ บุคคลหนึ่งที่ตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับสิ้นจ้างเป็นการตอบแทน แม้ว่าบทบัญญัติมาตรา 575 นี้ จะมิได้ให้คำจำกัดความเช่นนี้ไว้โดยตรงก็ตาม แต่ถ้าพิจารณาจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แล้ว จะพบคำจำกัดความคำว่า ลูกจ้าง ในมาตรา 5 ว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นาย

จ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมด้วย” หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้ให้คำจำกัดความว่า ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นิติบุคคลอยู่ในฐานะคู่สัญญา นิติบุคคลจะทำหน้าที่เป็นนายจ้างได้ เนื่องจากนิติบุคคลมีทรัพย์สินที่จะจ่ายเป็นเงินจ้างได้ แต่นิติบุคคลเป็นลูกจ้างไม่ได้ เพราะนิติบุคคลทำหน้าที่ลูกจ้างไม่ได้ เนื่องจากนิติบุคคลไม่มีแรงงาน ไม่มีกำลังกายและกำลังความคิดที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง ต้องอาศัยคนธรรมดาไปทำหน้าที่¹⁷

2) สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการทำางานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จดังเช่น สัญญาจ้างทำของ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587)¹⁸

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำางานสิ่งใดให้แก่นายจ้างก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานจะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชนและไม่พ้นวิสัย เช่น จ้างทำลายป่า ผลิตเฮโรอีน เต็มไซว์เปลือย หรือให้ลูกจ้างเรียงอิฐให้ได้วันละ 8 คันรถ ซึ่งโดยปกติคนธรรมดาไม่สามารถทำได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2950/2533)¹⁹

3) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างตกลงจะให้เงินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

การที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างนั้นมิได้ทำแบบให้เปล่า แต่กระทำการงานไปโดยหวังจะได้รับเงินจ้างของนายจ้าง ดังนั้น ในสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจะจ่ายเงินจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้ การทำงานและเงินจ้าง จึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้าง

¹⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2540, หน้า 3.

¹⁸ ไผทชิต เอกจริยกร. คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน ยืม ฝากทรัพย์สิน เจ้าสำนักโรงแรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542, หน้า 25-32.

¹⁹ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. "นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง" วารสารสุขุขทัยธรรมมาธิราช. 1 มิถุนายน 2536, หน้า 108.

แรงงาน การทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน หากแต่เป็นการงานหรือการใช้ หรือการช่วยเหลือเอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน²⁰

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้เรียกค่าตอบแทนในการที่ลูกจ้าง ทำงานให้แก่นายจ้างว่า สินจ้าง แต่ถ้าดูในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะปรากฏว่า มีการใช้ถ้อยคำ คำว่า “ค่าจ้าง” ที่เป็นที่รู้จักและใช้กันโดยทั่วไป โดยคำว่า ค่าจ้าง นี้หมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่าย ในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร (มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537) หรือค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ้างให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำให้ในระยะเวลาปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 3 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

คำว่า “สินจ้าง” มีความหมายกว้างกว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน “สินจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น จะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดก็ได้ แต่ “ค่าจ้าง” ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีความหมายแคบกว่า กล่าวคือ ค่าจ้างจะต้องเป็น “เงิน”²¹

1.1.3 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้น มีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1) เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”

2) เป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่หรือมีหน้าที่

²⁰ วสันต์ ภูวนาภิจ. “ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและจ้างทำของ” เอกสารภาษีอากร. มิถุนายน 2535, หน้า 106.

²¹ ไผทชิต เอกจริยกร. เรื่องเดียวกัน, หน้า 34.

จะต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกจ้างเช่นกัน สัญญาจ้างแรงงานถึงเป็นสัญญาต่างตอบแทน หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ในส่วนของตนได้เช่นกัน ดังนั้น การทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานการทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอื่น เช่น เป็นตัวการตัวแทน เป็นต้น

3) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด แต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยการตกลงเข้าทำงานให้นายจ้างเพื่อรับสินจ้าง และเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ แสดงว่าคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วก็ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นทันที คือ สมบูรณ์โดยเจตนาตกลงกัน แม้จะตกลงกันด้วยวาจาสัญญาก็เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว แต่การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญานี้ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับเข้าทำงานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้น

สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้

หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาหรือมีข้อความอย่างไรก็ได้

4) เป็นสัญญาเฉพาะตัว คือ ถือความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม ในทำนองเดียวกันลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม(มาตรา 577) หากฝ่ายใดฝ่าฝืน อีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้ นอกจากนี้หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง (มาตรา 584)

นอกจากลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการนี้แล้ว สัญญาจ้างแรงงานนี้มิได้หมายถึงการจ้างแรงงานที่ใช้แรงงานแต่เพียงอย่างเดียว หากหมายถึงงานที่ใช้สมองด้วย เช่น งานของนักกฎหมาย นักบัญชี แพทย์ และผู้บริหาร เป็นต้น

5) เป็นสัญญาที่ตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไว้อย่างไรก็ได้ แต่ข้อตกลงนั้นจักต้องไม่ขัด หรือผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน²²

1.2 แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของนั้น มีประวัติแนวคิด ความหมาย และลักษณะ ดังนี้

1.2.1 ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างทำของ

ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างทำของนั้น เหมือนกับสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ เริ่มตั้งแต่ยุคโรมัน นักกฎหมายโรมันไม่ได้บัญญัติกฎหมายจำแนกสัญญาเช่าการทำงาน (Locatio Conductio Operarum) ซึ่งก็คือ สัญญาจ้างแรงงาน กับสัญญาเช่าเพื่อผลงาน (Locatio Conductio Operis) นั่นก็คือ สัญญาจ้างทำของ อย่างชัดเจน ทำให้มีผลกระทบต่อการศึกษา ลักษณะสัญญาทั้งสองประเภทในยุคหลังเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการศึกษากฎหมายในระบบซีวิลลอว์ (Civil law) ซึ่งเป็นระบบกฎหมายที่เกิดขึ้นในประเทศภาคพื้นทวีปยุโรปและได้รับอิทธิพลจากนักนิติศาสตร์โรมันอย่างมาก ระบบกฎหมายนี้เริ่มเกิดขึ้นจากการรวบรวมกฎหมายจารีตประเพณีมาเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และค่อย ๆ เจริญเติบโตขึ้นจากความเห็นของนักกฎหมาย ปัจจุบันอิทธิพลของระบบกฎหมายนี้ยังได้แพร่ขยายไปในประเทศแถบลาตินอเมริกา และในเอเชีย ประเทศไทยก็จัดอยู่ในระบบนี้ หรือในระบบคอมมอนลอว์ (Common law) ซึ่งเป็นระบบกฎหมายที่เกิดในประเทศอังกฤษ และได้แพร่ขยายไปในประเทศต่าง ๆ ที่เคยเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ ระบบกฎหมายนี้เกิดขึ้นโดยคำพิพากษาของศาลหลวง (Case law) ส่วนกฎหมายลายลักษณ์อักษรจะถูกบัญญัติขึ้นเฉพาะเรื่องเฉพาะราว และถือว่าเป็นกฎหมายที่ยกเว้นจากหลักทั่วไป ทั้งนี้ เพราะระบบกฎหมายทั้งสองต่างได้รับอิทธิพลความคิดมาจากกฎหมายแพ่งโรมัน ทำให้บทบัญญัติเรื่องสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของในปัจจุบันมีลักษณะก้ำกึ่งคล้ายคลึงกันอย่างมากด้วย²³

²² ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543, หน้า 56 - 58.

²³ ปรีดี เกษมทรัพย์. กฎหมายแพ่งลักษณะทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2526, หน้า 105 - 123. อ้างถึงใน วินัย ลูวิโรจน์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

ในยุคกลางของยุโรป ก็ยังไม่มีข้อกำหนดแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของอย่างที่ใช้อยู่ปัจจุบัน แต่ก็ได้เริ่มมีการพัฒนาอย่างช้าๆ ขึ้นในยุโรป โดยในช่วงตอนต้นของยุคกลาง ก็มีหลักฐานที่แสดงว่ามีการทำสัญญาทั้งสองประเภทดังกล่าวขึ้น ในช่วงยุคกฎหมายชาวบ้าน (Folk-Laws) หรือ (Folk Reacht) มีแรงงานเสรี (Free Servant) ที่รับจ้างทำงานอย่างอิสระเกิดขึ้นคล้ายผู้รับจ้างในสัญญาจ้างทำของในปัจจุบัน แรงงานประเภทนี้เริ่มมีความสำคัญมากขึ้นในเขตเมืองใหญ่ของยุโรป โดยเฉพาะในช่วงการเริ่มพัฒนาโรงงานช่างฝีมือ ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 900 เป็นต้นมา ในยุคนั้นมีแรงงานรับจ้างอิสระในหลายรูปแบบ เช่น ช่างฝีมือ (Handicraft) ซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าออกจำหน่าย ช่างผลิต (Job work) ซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้ว่าจ้างเป็นราย ๆ

ในยุคกลาง มีการห้ามการผลิตสินค้าเพื่อการจำหน่ายในอนาคต ช่างผลิตจะรับวัสดุมาและทำการผลิตตามความรับผิดชอบของตน ซึ่งอาจจะทำอยู่ในบ้านของตนเองหรือบ้านของผู้ว่าจ้างก็ได้ ช่างผลิตมักจะได้รับค่าตอบแทนเป็นสินค้าหรือเงิน จำนวนค่าจ้างอาจแล้วแต่คู่สัญญาจะกำหนดขึ้นเอง แต่โดยทั่วไปจะถูกกำหนดในรูปบัญชีค่าจ้าง โดยเจ้าหน้าที่ปกครองท้องถิ่นหรือสมาคมช่างฝีมือ ในยุคกลางการที่ช่างผลิตจะได้รับค่าตอบแทนโดยคำนวณโดยวิธีใดต่างถือเป็นสัญญาจ้างทำของทั้งสิ้น ซึ่งต่างจากสัญญาจ้างแรงงานที่ในยุคกลางถือว่า คือสัญญาที่คนงานจะไม่อาจทำงานได้อย่างอิสระ แต่ต้องทำงานอยู่ภายใต้การขึ้นนำหรือตามความต้องการของนายจ้าง นอกจากนี้ตามสัญญาจ้างแรงงานคนงานจะไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและคุณภาพของงาน นายจ้างต้องผูกพันที่จะควบคุมการทำงานของลูกจ้างเอง จึงถือว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของตรงที่มีความเป็นอิสระนั่นเอง

ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างทำของในประเทศไทยนั้น สัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างแรงงาน มีที่มาจากกฎหมายโรมันเช่นเดียวกัน

ก่อนที่จะมีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 มีที่มาซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวงตามพระอัยการเบ็ดเสร็จ ที่บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างและวาน ซึ่งในสมัยนั้นมีสัญญาจ้างที่ลูกจ้างเองเข้าเป็นคู่สัญญา โดยเป็นผู้ที่ให้จ้างแรงงานของตนเป็นอาชีพเพื่อกิจการสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ สัญญาจ้างประเภทนี้ ได้แก่ กรณีที่ผู้รับจ้างเป็นช่างได้รับมอบทรัพย์สินหนึ่งมาเพื่อทำการซ่อมแซม หากผู้รับจ้างทำให้วัตถุที่ได้รับมอบแตกหักหรือสูญหาย ผู้รับจ้างจะต้องใช้ราคาของนั้นเท่าที่คู่กรณีได้ประมาณราคาไว้ในขณะที่ทำสัญญากัน นอกจากนี้ผู้รับจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วย (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 99) ในสัญญาจ้างประเภทนี้หากได้จ่ายค่าจ้างไปแล้วล่วงหน้า ผู้จ้างไม่มีสิทธิให้ส่งค่าจ้างนั้นคืน แม้ในกรณีที่การปฏิบัติงานมิได้เป็นไป

ตามที่ได้สั่งไว้ (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 107) ซึ่งเห็นได้ว่าสัญญาข้างต้นคือสัญญาจ้างทำของใน ความหมายของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 587 ในปัจจุบันนั่นเอง และเป็นตัวอย่าง ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าในสมัยนั้นยังไม่แบ่งแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาอื่น ๆ เช่น สัญญาจ้างทำของ เป็นต้น

บทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างนี้ เมื่อมีการเลิก ทาสแล้ว การจ้างคนที่ไม่ใช่ทาสก็มีมากขึ้นทุกที จึงไม่อาจใช้บังคับได้เพียงพอ ทั้งมีบทบัญญัติ หลายบทที่ใช้บังคับไม่ได้อีกด้วย แต่ถึงกระนั้นก็ดี บทบัญญัติเพียงเท่านั้น ก็ยังคงเป็นกฎหมาย บังคับใช้อยู่ จนกระทั่งมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 จึงมีการยกเลิก กฎหมายตราสามดวงตามพระอัยการเบ็ดเสร็จ²⁴

1.2.2 ความหมายของสัญญาจ้างทำของ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างทำ ของไว้ในมาตรา 587 "อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับจ้างตกลงรับ จะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะ ให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

ในตำรากฎหมายฝรั่งเศส ก็ได้มีการอธิบายถึงความหมายของสัญญาจ้าง ทำของไว้เช่นกัน โดยศาสตราจารย์ Malaurie L. Aynes กล่าวว่า สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่ บุคคลคนหนึ่ง (ผู้รับจ้าง) ตกลงทำการงานโดยอิสระให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง (ผู้ว่าจ้าง) โดยได้รับสิน จ้างเป็นการตอบแทนและไม่ต้องทำการแทน ดู Malaurie L. Aynes, droit civil : Les contrats speciaux, cujas, 1992 ซึ่งคำอธิบายมิได้ให้ภาพของสัญญาจ้างทำของที่ชัดเจน และแสดงให้เห็น ถึงความเป็นอิสระในการทำงานของผู้รับจ้างทำของอันต่างจากสัญญาอื่น เช่น สัญญาจ้างแรงงาน ที่ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง

จากบทบัญญัติมาตรา 587 นั้น สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้าง ทำของได้ว่า

1) สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในสัญญาจ้างทำของ ก็คือ ฝ่ายผู้ว่าจ้างฝ่ายหนึ่ง ซึ่ง เป็นผู้ที่ยตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตน แล้วจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ส่วน คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็คือ ผู้รับจ้างที่ยตกลงรับทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดย

²⁴ ร.แลงกาต์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 227-231.

จะได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน ฉะนั้นบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่สัญญาที่ไม่มีสิทธิเรียกร้องให้คู่สัญญาฝ่ายใดต้องปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาได้

2) วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของนั้น มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนเป็นผลสำเร็จ ผู้ว่าจ้างมิได้ต้องการเฉพาะแรงงานของผู้รับจ้างแต่อย่างเดียว ดังเช่น นายจ้างต้องการจากลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ส่วนที่เกี่ยวกับการงานที่ผู้รับจ้างจะทำให้แก่ผู้ว่าจ้างนั้น อาจเป็น

ก. การทำให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา เช่น การรับจ้างก่อสร้างบ้าน ถนน สะพาน เฟอร์นิเจอร์

ข. การซ่อมแซม ดัดแปลง หรือต่อเติมวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น หลังคารั่ว ผู้รับจ้างก็รับจ้างซ่อมหลังคา หรือหากผู้ว่าจ้างต้องการเปลี่ยนบานประตู หรือกระจกหน้าต่าง หรือเปลี่ยนสีของบ้าน จึงจ้างผู้รับจ้างมาดำเนินการ

ค. การทำงานโดยไม่ก่อให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น เช่น จ้างว่าความ จ้างแสดงภาพยนตร์ หรือจ้างร้องเพลง หรือแสดงดนตรี

3) ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงานนั้น

ในสัญญาจ้างทำของนั้น เมื่อผู้รับจ้างมิได้ทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยเปล่าประโยชน์ หรือโดยปราศจากค่าตอบแทน เมื่อผู้รับจ้างทำการงานให้แก่ผู้ว่าจ้างแล้ว ก็จะได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างทำของจึงเป็นสัญญาที่มีค่าตอบแทน และเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ตอบแทนซึ่งกันและกัน สินจ้างที่ต้องจ่ายโดยมากเป็นเงินตรา แต่จะตกลงจ่ายเป็นทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้²⁵

1.2.3 ลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของนี้มีลักษณะคล้ายกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่หลายประการ ลักษณะอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ มีดังนี้

1) เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญา(ผู้รับจ้าง) ฝ่ายหนึ่งตกลงที่จะทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง (ผู้ว่าจ้าง) และพร้อมกันนั้นฝ่ายแรก (คือฝ่ายผู้รับจ้าง) ก็จะได้รับสินจ้างตอบแทนจากฝ่ายหลัง (คือฝ่ายผู้ว่าจ้าง) สำหรับงานนั้น

2) ผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จและผู้ว่าจ้างมีหน้า

²⁵ จินดา บุญยาคม. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ. พระนคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2512, หน้า 15.

ที่ต้องจ่ายสินจ้างตอบแทน ก็เพื่อผลสำเร็จของการทำงานที่ทำนั้น โดยเน้นลงไปที่ผลสำเร็จของงาน

3) เป็นสัญญาประเภทที่สมบูรณ์ โดยมีเจตนาตกลงกัน กล่าวคือ ไม่ต้องทำตามแบบและไม่ต้องมีพยานหลักฐานอย่างไร ก็ฟ้องร้องบังคับคดีกันได้²⁶

1.3 แนวคิด ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างบริการนั้น มีประวัติแนวคิด ความหมาย และลักษณะ ดังนี้

1.3.1 ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างบริการ

ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างบริการนั้น มาจากต่างประเทศ เมื่อมีการเปิดเสรีการค้าบริการภายใต้องค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความตกลงทั่วไปว่าด้วยการบริการ (General Agreement on Trade in Services : GATS) ความตกลง GATS มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2538 นับเป็นข้อตกลงระดับพหุภาคี หรือหลายฝ่ายฉบับแรกซึ่งครอบคลุมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศในด้านอุตสาหกรรมและบริการ

ภายใต้ GATS ได้มีการจำแนกประเภทของการค้าบริการที่ได้มีการเจรจาเปิดเสรีออกเป็นสาขาต่าง ๆ 12 สาขา (Sectors) ดังนี้

(1) บริการด้านธุรกิจ (Business Services) ภายใต้สาขานี้จะครอบคลุมบริการวิชาชีพ คอมพิวเตอร์ โฆษณา คำนวณวิจัย และอื่น ๆ

(2) บริการด้านสื่อสารคมนาคม (Communication Services) ภายใต้สาขานี้จะครอบคลุมบริการไปรษณีย์ พستดูภัณฑ์ โทรคมนาคม และโสตทัศน

(3) บริการด้านการก่อสร้างและวิศวกรรมที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง (Construction and Related Engineering Services) ครอบคลุมทั้งการก่อสร้างและงานติดตั้ง

(4) บริการด้านการจัดจำหน่าย (Distribution Services) ครอบคลุมบริการค้าส่งค้าปลีก ตัวแทนจำหน่าย และธุรกิจเฟรนไชส์

(5) บริการด้านการศึกษา (Education Services) ครอบคลุมตั้งแต่การศึกษาระดับอนุบาลประถม อาชีวะ มัธยม จนถึงมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้น

²⁶ กมล สนิทเกษตริณ. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2532, หน้า 25.

(6)บริการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Services) ครอบคลุมบริการกำจัดมลภาวะประเภทต่าง ๆ รวมทั้งด้านสุขาภิบาล

(7)บริการด้านการเงิน (Financial Services) ครอบคลุมบริการด้านประกันภัยการธนาคาร ธุรกิจหลักทรัพย์ และการเงินอื่น ๆ

(8)บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและบริการทางสังคม (Health Related and Social Services) ครอบคลุมโรงพยาบาล และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของมนุษย์

(9)บริการด้านการท่องเที่ยวและการเดินทางที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยว (Tourism and Travel Related Services) ครอบคลุมโรงแรม ภัตตาคาร บริษัทตัวแทนท่องเที่ยว และมีัคเทศก์

(10)บริการด้านนันทนาการ วัฒนธรรมและการกีฬา (Recreational, Cultural and Sporting Services) ครอบคลุมธุรกิจบันเทิง ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์

(11)บริการด้านการขนส่ง (Transport Services) ครอบคลุมด้านการขนส่งทางบก เรือ อากาศ ทางท่อ

(12)บริการด้านอื่น ๆ (Other Services not Included Elsewhere) เช่น เสริมสวย จัดงานศพ เป็นต้น

รูปแบบของการค้าบริการระหว่างประเทศ

เนื่องจากลักษณะของการค้าบริการต่างจากการค้าสินค้า ดังนั้น การค้าบริการระหว่างประเทศจึงไม่ใช่เพียงการส่งบริการข้ามพรมแดนไปประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น การค้าบริการโดยผู้ให้บริการต่างชาติอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ GATS จึงกำหนดนิยามการค้าบริการระหว่างประเทศไว้ 4 รูปแบบ (mode of supply) ดังนี้

รูปแบบ 1 (Mode 1) การค้าบริการข้ามพรมแดน Cross Border Supply หมายถึง การให้บริการข้ามพรมแดนโดยที่ผู้ให้บริการ และผู้รับบริการต่างอยู่ประเทศของตน แต่ตัวบริการเคลื่อนย้ายไปยังผู้รับบริการ โดยอาศัยโทรศัพท์ โทรสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การให้คำปรึกษาผ่านสื่อ การส่งข้อมูลออนไลน์ การบริการโทรคมนาคม เป็นต้น

รูปแบบ 2 (Mode 2) การซื้อบริการในต่างประเทศ Consumption Abroad หมายถึง ผู้รับบริการเคลื่อนย้ายไปยังประเทศผู้ให้บริการ เช่น การเดินทางไปท่องเที่ยวหรือรักษาพยาบาลในต่างประเทศ เป็นต้น

รูปแบบ 3 (Mode 3) การตั้งหน่วยธุรกิจบริการ Commercial Presence หมายถึง การจัดตั้งหน่วยธุรกิจเพื่อให้บริการในต่างประเทศ เช่น บริษัทต่างชาติเข้ามาเปิดสาขาสำนักงานในประเทศไทย หรือบริษัทไทยไปเปิดสาขาสำนักงานในต่างประเทศ เป็นต้น

รูปแบบ 4 (Mode 4) การขายบริการของบุคคลธรรมดา Presence of Natural Person หมายถึง การที่บุคคลธรรมดาของประเทศหนึ่งเดินทางเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่ง เช่น วิศวกรต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย คนไทยเดินทางไปประกอบอาชีพแพทย์ในสหรัฐฯ เป็นต้น²⁷

ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่าบริการทุกประเภทจะเกิดขึ้นใน 4 รูปแบบเสมอไป บริการบางประเภทไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในบางรูปแบบ เช่น บริการด้านการก่อสร้างไม่สามารถให้บริการใน mode 1 ได้ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ภาคบริการเป็นภาคเศรษฐกิจที่ใหญ่เพราะประกอบด้วย กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลายและมีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมอื่นๆ ทั้งในภาคบริการด้วยกัน และในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ เช่น การธนาคาร/การประกันภัย การสื่อสารโทรคมนาคม การขนส่ง การค้าปลีก/ส่ง การท่องเที่ยว และการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น ภาคบริการจึงถือเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญ ที่เรียกว่า “การจ้างบริการ” เกิดขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาเพิ่มเติมในประเทศสหรัฐอเมริกา สมาคมบริหารงานจัดซื้อแห่งชาติ (National Association of Purchasing Management : NAPM) ได้อธิบายเกี่ยวกับการจ้างบริการและจัดประเภทบริการต่าง ๆ ที่ว่าจ้างเป็นหมวดหมู่ เพื่อช่วยให้สามารถบริหารจัดการว่าจ้างได้ง่ายขึ้น รายละเอียดมีดังนี้

คำอธิบายเกี่ยวกับการจ้างบริการนั้นค่อนข้างจะเป็นนามธรรม ที่ควรมีในสัญญาว่าจ้าง เช่น “ความสะอาดของสิ่งอำนวยความสะดวก” “อุปกรณ์ที่มีการบำรุงรักษาอย่างดี” และ “ทำอย่างมืออาชีพ” เหล่านี้ ต้องให้คำจำกัดความให้มีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ตัวอย่างเช่น ในสัญญาว่าจ้างทำความสะอาดอาจจะต้องอธิบายคำว่า “พื้นผิวที่เช็ดถูแล้ว” หมายถึง พื้นที่ไม่ฝังฝุ่นซากปรักหักพังหรือน้ำขัง และไม่มีรอยน้ำกระเซ็นหรือคราบน้ำขังบนพื้นผิว จะเขียนสัญญาเหล่านี้ได้รัดกุมรอบคอบเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความถี่ของงาน ลักษณะเอกลักษณ์ของ

²⁷ กมลินทร์ พินิจกุล. “การเปิดเสรีการค้าบริการสาธารณสุขภายใต้ WTO : ข้อสังเกตเกี่ยวกับกฎหมายและข้อผูกพันของประเทศไทย” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พฤษภาคม 2542.

งานที่ต้องทำ และปัญหาทางด้านเทคนิค ผลงานของการจ้างบริการจะเป็นการส่งมอบเอกสารหรือโครงการที่ทำเสร็จแล้ว หรือการจัดหาทรัพยากรบุคคลมาให้

ตามหลักตรรกศาสตร์ สามารถจัดประเภทของบริการได้ 5 หมวดหมู่ใหญ่ ๆ

ดังนี้

1)บริการประเภทรับจ้างส่วนตัว

ตัวอย่างของบริการประเภทนี้ เช่น การตรวจสอบทางด้านเทคนิค การแปลเอกสาร การประเมินราคา บริการอย่างนี้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและอาศัยวิทยาการทางเทคนิค

2)บริการทางวิชาชีพ

ตัวอย่างของบริการประเภทนี้ เช่น ที่ปรึกษาการบริหารและการให้คำปรึกษาด้านระบบ วิศวกร งานด้านกฎหมาย และงานวิจัยการแพทย์ เป็นต้น²⁸

3)งานสนับสนุน

ตัวอย่างของบริการประเภทนี้ เช่น งานรับจ้างทำความสะอาด งานตบแต่งสวนและดูแลสนามหญ้า งานปกป้องคุ้มครอง และงานรักษาความปลอดภัย การจ้างงานประเภทดังกล่าวนี้นับวันจะทวีเพิ่มขึ้น งานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีช่างงานที่อาศัยความรู้เชิงวิชาการหรือมีเอกลักษณ์พิเศษเฉพาะตัวแต่อย่างไรก็ตาม โดยส่วนใหญ่งานบริการสนับสนุนนั้น มักจะดำเนินการโดยผู้รับเหมาอิสระอาจอยู่ในรูปของห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท มากกว่าจะอยู่ในรูปของบุคคล

4)งานบุคลากร

ตัวอย่างของบริการประเภทนี้ เช่น การจ้างแรงงานชั่วคราว การจ้างที่ปรึกษา งานฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นต้น งานจำพวกนี้อาจไม่จำเป็นต้องมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว หรือใช้ความรู้ในเชิงวิชาการก็ได้ อีกทั้งงานบริการจำพวกนี้อาจจะต่อเนื่องหรือไม่ก็ได้เช่นกัน เมื่อจะถือว่าจ้างงานบุคลากร ต้องระบุให้เจาะจงลงไปให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เกี่ยวกับงานที่จะให้ทำ คุณสมบัติ และความชำนาญของบุคลากรที่ต้องการ ผลงานที่ต้องการจะได้รับ และระยะเวลาที่ต้องทำให้แล้วเสร็จ

5)งานรับเหมาก่อสร้าง

ตัวอย่างของงานประเภทนี้ จะครอบคลุมไปถึงงานสถาปัตยกรรม งานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป งานทาสี งานช่างไม้ และงานไฟฟ้า งานประเภทดังกล่าวจะมีทั้งที่ต้องใช้ความ

²⁸ “เทคนิคการจ้างบริการ 5 ประเภท (ตอน 1)” วิทยายุทธจัดซื้อและบริหารพัสดุ. ฉบับที่ 17. พฤษภาคม 2542, หน้า 47-50.

รู้ในเชิงวิชาการ เช่น การออกแบบทางสถาปัตยกรรม หรือไม่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการก็ได้ เช่น งานทาสี เป็นต้น²⁹

จากการศึกษาแนวคิดของต่างประเทศพบว่า การจ้างบริการเกิดขึ้นมานานแล้ว แม้แต่ในประเทศไทยในสภาพความเป็นจริงของสังคม ก็มีการจ้างบริการเกิดขึ้น ซึ่งในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาเฉพาะการทำงานของหญิงในสถานบริการ โดยเริ่มจากเมื่อประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นพันธมิตรของสหรัฐอเมริกาในสงครามอินโดจีน ในช่วง พ.ศ. 2502-2512 ในช่วงนี้ได้เกิดสถานเริงรมย์ และสถานบริการอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของทหารอเมริกัน ซึ่งประจำการอยู่ในประเทศไทย และเข้ามาพักรบจากสมรภูมิเวียดนาม สถานบริการเหล่านี้ ได้แก่ ร้านอาหาร สถานอาบอบนวด บาร์ ไนต์คลับ สภาพดังกล่าวนี้นำไปสู่การออกพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 โดยรัฐบาลอ้างว่า เพื่อควบคุมสถานบริการบางประเภท ซึ่งดำเนินการไปในทางกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดี และจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิงไม่เหมาะสม เป็นเหตุให้เยาวชนเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติตนเสื่อมทรามลง ผลในทางกฎหมายของการประกาศใช้ พระราชบัญญัติสถานบริการ ก็คือ รัฐยอมรับสถานะทางกฎหมายของโรงน้ำชา สถานเต้นรำ สถานอาบอบนวด ฯลฯ และรับรองสถานภาพของหญิงพาร์ทเนอร์ หญิงบำเรอ และหญิงบริการ ที่จัดหาไว้ในสถานบริการและสถานเริงรมย์ต่าง ๆ ที่เปิดกิจการมาก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันพระราชบัญญัติสถานบริการ ยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ ได้มีการแก้ไขหลายครั้ง (พ.ศ. 2521, 2525 และ 2546) รายละเอียดจะกล่าวในลำดับถัดไป

การที่รัฐรับรองสถานะทางกฎหมายของสถานบริการและสถานภาพของหญิงที่ทำงานในสถานบริการ จึงเกิดการจ้างงานและมีอาชีพใหม่ขึ้น ซึ่งแรงงานหญิงเหล่านี้ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่เนื่องจากการทำงานของหญิงในสถานบริการนั้น เป็นการจ้างบริการอย่างหนึ่ง ที่มีลักษณะการทำงานก้ำกึ่งระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ไม่ครอบคลุมถึง จึงถือเป็นงานนอกข่ายความคุ้มครอง มีผลให้หญิงเหล่านี้ที่ทำงานในสถานบริการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานด้วย ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้ศึกษาหาแนวทางในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการในลำดับต่อไป

²⁹ "เทคนิคการจ้างบริการ 5 ประเภท (ตอน 2)" วิทยายุทธจัดซื้อและบริหารพัสดุ. ฉบับที่ 18.

1.3.2 ความหมายของสัญญาจ้างบริการ

ตามประมวลกฎหมายและพาณิชย์ ได้แบ่งแยกลักษณะของการจ้างงานไว้ 2 ประเภทคือ การจ้างแรงงานและการจ้างทำของ แต่เมื่อพิจารณาจากความเป็นจริงในสังคม ลักษณะของการจ้างงานในปัจจุบันนี้ มีลักษณะการจ้างงานอีกประเภทหนึ่งเกิดขึ้น คือ การจ้างบริการ

การจ้างบริการนั้น ยังไม่เคยมีคำนิยามจากตำราหรือกฎหมายใด ๆ มาก่อน เมื่อพิจารณาจากลักษณะงานจะเห็นได้ว่า มีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างการจ้างแรงงานกับการจ้างทำของ

ดังนั้น ความหมายของการจ้างบริการ จึงต้องอาศัยการเปรียบเทียบจากหลักการจ้างแรงงานและการจ้างทำของ ซึ่งหมายถึง สัญญาซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้ให้บริการ ตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับประโยชน์ จนงานสำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งสินจ้าง จากบุคคลภายนอก เรียกว่า ผู้รับบริการ โดยผู้รับประโยชน์ในฐานะที่เป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ ตกลงจะแบ่งสินจ้างให้แก่ผู้ให้บริการ

1.3.3 ลักษณะของสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างบริการนั้น มีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1) เป็นสัญญาที่มีบุคคลสามฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้บริการ ฝ่ายผู้รับประโยชน์ และฝ่ายผู้รับบริการ

2) ผู้ให้บริการตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้รับประโยชน์จนงานนั้นสำเร็จ

3) ลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการนั้น เป็นการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสินจ้างจากผู้รับบริการ โดยผู้รับประโยชน์จะต้องแบ่งสินจ้างให้แก่ผู้ให้บริการ อาจแบ่งตามจำนวนชั่วโมงที่ให้บริการโดยรับในอัตราเป็นเปอร์เซ็นต์ของค่าบริการตามที่ตกลงกัน

4) ผู้รับประโยชน์มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ให้บริการ ให้ทำงานตามคำสั่ง ตามวิธีการที่ตนต้องการ และดูแลการทำงานให้ตรงตามความประสงค์หรือตรงตามที่ตกลงกันไว้ เช่น ต้องมาทำงานตามที่กำหนดไว้

5) เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวผู้ให้บริการ เนื่องจากผู้รับประโยชน์อาจเลือกให้ผู้ให้บริการคนใดเข้าทำงานกับตน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความสามารถพิเศษในการทำงาน ความขยันขันแข็ง และความไว้วางใจ เป็นต้น

6) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ ผู้รับประโยชน์เป็นผู้จัดหาให้แก่ผู้ให้บริการ เนื่องจากการทำงานในลักษณะการจ้างบริการ ทำเป็นทำนองร่วมกันหาผลประโยชน์ระหว่างผู้รับประโยชน์กับผู้ให้บริการ ดังนั้น ผู้รับประโยชน์จึงต้องเป็นผู้ลงทุนหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ได้มาตรฐานมาใช้ในการทำงานและจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมในการทำงานด้วย

7) ผู้รับประโยชน์เป็นนิติบุคคลได้ แต่ผู้ให้บริการจะเป็นนิติบุคคลไม่ได้ เป็นได้เพียงบุคคลธรรมดา

8) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบเหมือนการจ้างแรงงานและจ้างทำของ

2. ความแตกต่างและความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างบริการและสัญญาจ้างทำของกับสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการนั้น มีความแตกต่างและความเหมือนกัน โดยแยกศึกษาได้ดังนี้

2.1 ความแตกต่างและความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างบริการนั้น มีความแตกต่างและความเหมือนดังนี้

2.1.1 ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างแรงงาน มีข้อแตกต่างจากสัญญาจ้างบริการ ดังนี้

1) จำนวนคู่สัญญา กรณีสัญญาจ้างแรงงาน จะมีคู่สัญญาสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ได้บัญญัติไว้ชัดเจน ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ มีคู่สัญญาสามฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้บริการ ฝ่ายผู้รับประโยชน์ และฝ่ายผู้รับบริการ

2) ข้อตกลงหลักของสัญญาจ้างแรงงานนั้น ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้างตลอดไปจนกว่าจะเลิกจ้าง ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ ผู้ให้บริการตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้รับประโยชน์จนงานนั้นสำเร็จ

3) จุดมุ่งหมายของสัญญาจ้างแรงงานนั้น ถือตามระยะเวลาที่ทำงานให้เป็นสำคัญ ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ ถือความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

4) การจ่ายค่าตอบแทน กรณีสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หรือ

นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตามที่กำหนดในสัญญาหรือจารีตประเพณี ถ้าไม่กำหนดไว้ให้จ่ายเมื่องานเสร็จหรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดจ่ายสินจ้าง ตามมาตรา 580 ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ ผู้รับประโยชน์จะแบ่งสินจ้างกับผู้ให้บริการตามความสำเร็จของงานตามที่ตกลงกัน

2.1.2 ความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างแรงงาน มีความเหมือนกับสัญญาจ้างบริการ ดังนี้

1)อำนาจบังคับบัญชา กรณีสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจะต้องทำงานให้นายจ้างตามคำสั่งภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ ผู้ให้บริการจะต้องทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้รับประโยชน์ ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้รับประโยชน์

2)เป็นสัญญาเฉพาะตัว โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของคู่กรณีเป็นสาระสำคัญ

3)วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือผู้รับประโยชน์ตามสัญญาจ้างบริการ เป็นผู้จัดหา

4)ความเป็นนิติบุคคล กรณีสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างเป็นนิติบุคคลได้ แต่ลูกจ้างจะเป็นนิติบุคคลไม่ได้ เป็นได้เพียงบุคคลธรรมดา ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการผู้รับประโยชน์เป็นนิติบุคคลได้ แต่ผู้ให้บริการจะเป็นนิติบุคคลไม่ได้ เป็นได้เพียงบุคคลธรรมดา

5)เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ

2.2 ความแตกต่างและความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างทำของกับสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างทำของกับสัญญาจ้างบริการนั้น มีความแตกต่างและความเหมือน ดังนี้

2.2.1 ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างทำของกับสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างทำของ มีข้อแตกต่างจากสัญญาจ้างบริการ ดังนี้

1)จำนวนคู่สัญญา กรณีสัญญาจ้างทำของ จะมีคู่สัญญาสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 ได้บัญญัติไว้ชัดเจน ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ มีคู่สัญญาสามฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้บริการ ฝ่ายผู้รับประโยชน์ และฝ่ายผู้รับบริการ

2)อำนาจบังคับบัญชา กรณีสัญญาจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่มีการบังคับบัญชาผู้รับจ้าง ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ ผู้รับประโยชน์ สามารถควบคุม บังคับบัญชา ให้ผู้ให้บริการต้องทำงานตามคำสั่ง

3) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ กรณีสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้าง มักจะเป็นผู้หา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สัมภาระต่าง ๆ มาทำงานเอง ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ ผู้รับประโยชน์ จะเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ให้แก่ผู้ให้บริการ

4) ความเป็นนิติบุคคล กรณีสัญญาจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง เป็น นิติบุคคลได้ ส่วนกรณีสัญญาจ้างบริการ ผู้รับประโยชน์เป็นนิติบุคคลได้ แต่ผู้ให้บริการเป็นนิติ บุคคลไม่ได้ ต้องเป็นเพียงบุคคลธรรมดาเท่านั้น

2.2.2 ความเหมือนระหว่างสัญญาจ้างทำของกับสัญญาจ้างบริการ

สัญญาจ้างทำของ มีความเหมือนกับสัญญาจ้างบริการ ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของการทำงาน สัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างบริการ คือ จะต้องทำงานให้ทันเวลา โดยถือความสำเร็จในงานเป็นสำคัญ

2) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ

ตามกฎหมายของประเทศไทยนั้น แม้ว่าจะมีการบัญญัติเฉพาะเรื่องจ้างแรงงานกับ จ้างทำของ แต่ในความเป็นจริงของสังคม ได้มีการจ้างบริการเกิดขึ้น ซึ่งมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่าง จ้างแรงงานกับจ้างทำของ และยังไม่มีกฎหมายบัญญัติออกมา จึงควรมีการกำหนดบทกฎหมายที่ เกี่ยวกับการจ้างบริการขึ้น เพื่อรองรับผู้ที่ทำงานในลักษณะดังกล่าว

3. ความหมาย ลักษณะ และสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ

ในสถานบริการแห่งหนึ่ง ๆ จะมีแรงงานหญิงซึ่งทำหน้าที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความ หมาย ลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ จึงมีดังนี้

3.1 ความหมายของแรงงานหญิงในสถานบริการ

“แรงงานหญิงในสถานบริการ” หมายถึง หญิงผู้ให้บริการแก่ลูกค้าที่มาใช้บริการของ สถานบริการนั้น

หญิงผู้ให้บริการ ได้แก่ ผู้สนองความต้องการหรือบันเทิงให้แก่ลูกค้า ซึ่งได้แก่ ลูกจ้าง หญิงบริการ หญิงบำเรอ หญิงพนักงานอาบอบนวด หรือคนรับใช้ในสถานบริการนั้น ๆ

ลูกจ้าง ได้แก่ แรงงานหญิงที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ กัน ดังนี้ เป็นพนักงานต้อนรับ พนักงาน เสริฟอาหาร พนักงานเก็บเงิน พนักงานทำความสะอาด พนักงานดูแลทั่วไปหญิง (แม่บ้าน) พนักงานปรุงอาหาร พนักงานผสมเครื่องดื่ม เป็นต้น

หญิงบริการ ได้แก่ หญิงคู่เดินหรือหญิงคู่รำกับแขกที่เข้าไปเที่ยวในสถานบริการนั้น เช่น หญิงพาร์ตเนอร์ในไนท์คลับ สาวรำวงในโรงรำวง ตามปกติเป็นหญิงบริการ ตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509 มาตรา 3(1) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

หญิงบำเรอ คือ หญิงปรนนิบัติลูกค้า คอยริน หรือป้อนสุราหรือน้ำชาหรืออาหารแก่ลูกค้า ตามปกติสถานบริการ ตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509 มาตรา 3(2) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

หญิงพนักงานอาบอบนวด คือ หญิงผู้บริการอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งตามกฎหมายถือว่าเป็นมืออาชีพ เรียกกันทั่วไปว่า หมอนวด

ส่วนคนรับใช้นั้น มิใช่ลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น แต่อาจเป็นคนใช้ส่วนตัวของผู้จัดการสถานบริการก็ได้ แต่ต้องทำงานในสถานบริการ³⁰

สถานบริการ หมายถึง สถานบริการตามคำจำกัดความของพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 มาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2521 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2525 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

เนื่องจากในการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการนั้น กฎหมายแรงงานที่ใช้ในปัจจุบันของประเทศไทย ยังไม่ครอบคลุมถึง หญิงบริการ หญิงบำเรอ หญิงพนักงานอาบอบนวด ในขณะที่แรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ซึ่งทำงานอยู่สถานบริการเดียวกันต่างก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะศึกษาเฉพาะแรงงานหญิงที่ทำงานในสถานบริการ และอยู่นอกข่ายความคุ้มครองของกฎหมายแรงงานเท่านั้น เพื่อหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงเหล่านี้ต่อไป

3.2 ลักษณะ และสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ

เนื่องจากการทำงานของหญิงในสถานบริการเป็นการทำงานด้านบริการ จึงมีลักษณะและสภาพการทำงาน ดังนี้

³⁰ สมพร พรหมนิตาธร ดรุณ ไสตติพันธ์ และโดม วิศิษฐ์สรอรรถ. คู่มือกฎหมายสถานบริการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พรชรา, 2539, หน้า 60-62.

1) ในสถานบริการจะมีแรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานในบาร์ ไนต์คลับ คาเฟ่ อาบอบนวด ผับ ห้องอาหาร ภัตตาคาร และโรงน้ำชา เป็นจำนวนมาก ที่เข้ามาทำงานเนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่จบแค่ประถมศึกษาชั้นต้น ยากจนไม่มีเงินศึกษาต่อ ไม่มีความรู้จึงต้องมาประกอบอาชีพเป็นหญิงบริการในสถานบริการเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะเป็นโสดหรือมีสามีอยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้จดทะเบียนสมรสหรือถ้ามีบุตรจะมีบุตรไม่เกิน 3 คน จะเลี้ยงดูบุตรเองหรือส่งให้พ่อแม่ที่อยู่ต่างจังหวัดเป็นผู้เลี้ยงดู ซึ่งพ่อแม่ของหญิงบริการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ทำงานที่บ้าน ค้าขาย เล็ก ๆ น้อย ๆ และจะกลับไปเยี่ยมบ้านปีละ 1-2 ครั้ง ที่พักอาศัยส่วนใหญ่จะเป็นห้องแบ่งเช่า อพาร์ทเมนต์หรือแฟลต ซึ่งค่าเช่าประมาณเดือนละ 1,000 -1,900 บาท เป็นบ้านเช่าขนาดกลางถึงขนาดเล็ก

2) หน้าที่ที่ทำงานในสถานบริการนั้น จะเป็นพนักงานนวด เซียร์แซกหรือเพื่อนคุย นักเต้น ผู้หญิงนั่งชั่วโมง เป็นต้น ส่วนใหญ่มีเพื่อนหรือญาติแนะนำให้มาทำงาน รองลงมาจากสื่อมวลชนหรือสมัครงานเอง มีเพียงส่วนน้อยที่พ่อแม่แนะนำ มีระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี เริ่มทำงานตั้งแต่อายุประมาณ 14-18 ปี ส่วนอายุระหว่าง 8-14 ปี มีน้อย และส่วนใหญ่เคยทำงานอื่นมาก่อน จะทำงานเป็นหญิงบริการ สาเหตุที่ออกจากงานเดิมเพื่อให้มีรายได้สูงขึ้น หรือมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น และสาเหตุที่เลือกทำงานเป็นหญิงบริการเพื่อเลี้ยงชีพ และต้องดูแลพ่อแม่ที่ยากจน และคิดว่างานบริการเป็นงานง่าย ๆ ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ไม่มีทางเลือกอื่น แต่แรงงานหญิงส่วนใหญ่ไม่ชอบประกอบอาชีพนี้ และต้องการจะเปลี่ยนงานอื่น แต่ถึงจะประกอบอาชีพนี้ทางครอบครัวก็ยอมรับ ไม่มีปฏิกิริยาจากครอบครัว

3) สภาพการทำงาน ส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือขึ้นกับเจ้าของสถานบริการ โดยเจ้าของสถานบริการจะชี้แจงด้วยวาจามีเงื่อนไขการทำงานเป็นอย่างไร มีหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรบ้าง รายได้เท่าไร และถูกหักเท่าไร เวลาทำงาน สถานที่ทำงานอยู่ที่ไหน จะมีรายได้พิเศษหรือสวัสดิการต่าง ๆ อย่างไรบ้าง ซึ่งแรงงานหญิงส่วนใหญ่เข้าใจถึงเงื่อนไขการทำงานหรือข้อตกลงและเจ้าของสถานบริการก็ปฏิบัติตาม การประกอบอาชีพแรงงานหญิงส่วนใหญ่ไม่มีการทดลองงาน เพราะไม่ความจำเป็น ถ้ามีก็ทดลองงานไม่เกิน 1 เดือน เวลาทำงานส่วนใหญ่เริ่มทำงานประมาณ 18.00-20.00 น. และเลิกงานตั้งแต่ 21.00-03.00 น. ทำงานสัปดาห์ละ 6-7 วัน ทำงานวันละ 5-6 ชั่วโมง มีเวลาพักไม่แน่นอน ไม่มีการทำงานล่วงเวลา แต่ถ้าเจ้าของสถานบริการให้ทำงานล่วงเวลาก็ต้องทำจะเลือกไม่ได้ ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนวันหยุดตามประเพณีเจ้าของสถานบริการจัดให้มีวันหยุดเพียง 2 วัน และไม่จ่ายค่าจ้าง และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่เจ้าของสถานบริการไม่ได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หรือจัดให้

แต่ไม่จ่ายค่าจ้างเช่นกัน วันลาป่วยจะได้รับอนุญาตให้ลาป่วยได้แต่ไม่ได้ค่าจ้างจะหยุดลาป่วยกี่วันก็ได้ ไม่กำหนดจนกว่าจะหายป่วย และลาคลอดก็ได้แต่ไม่ได้ค่าจ้างเหมือนกันและจะลาคลอดกี่วันก็ได้

จะเห็นว่าเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน แรงงานหญิงเหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

4)สวัสดิการ แรงงานหญิงเหล่านี้เจ้าของสถานบริการจะไม่จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องแบบ ที่พัก รถรับส่ง อาหาร ห้องรับประทานอาหาร การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพตามกำหนดระยะเวลา แม้กระทั่งเบี้ยขยันหรือการให้กู้ยืมเงินล่วงหน้า หรือเงินประกันสังคม จะจัดสวัสดิการให้เพียงเล็กน้อย เช่น จัดให้เพียงห้องน้ำแยกเฉพาะจากผู้มารับบริการหรือมีการช่วยเหลือกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการถูกจับเท่านั้น

5)แรงงานหญิงเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะรับรายได้เป็นรายชั่วโมง โดยแบ่งจากสถานบริการและได้รับเงินพิเศษ (ค่าทิป) จากผู้มารับบริการมาเฉลี่ยกันไม่แน่นอน ซึ่งเป็นการให้กันด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายจะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับผู้มารับบริการด้วยเหมือนกัน ส่วนเงินโบนัส เงินจูงใจหรือเงินเพิ่ม ค่านายหน้า ค่าดริงค์ ส่วนใหญ่จะไม่ได้รับจากเจ้าของสถานบริการ

ถึงแม้ว่าหญิงจะได้รับรายได้แต่จะถูกหักเงินไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ทราบสาเหตุถูกหักเรื่องอะไรเพราะมีเพียงส่วนน้อยที่หักเงินเนื่องจากง้อโทษเพราะทำผิดกฎระเบียบ หรือหักเงินสมทบกองทุน หรือหักเงินเพื่อชำระหนี้คืน

ค่าใช้จ่ายเดือนหนึ่ง ๆ จะเสียค่าใช้จ่ายเรื่องเสื้อผ้า อาหาร ที่พัก ค่ารถ หรือค่าเดินทาง ค่าเครื่องสำอางค์ ค่าทำผม เงินที่ส่งเสียให้คนอื่น เงินเก็บและอื่น ๆ ถึงแม้จะมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ส่วนใหญ่ยังคงมีเงินเก็บมากบ้างน้อยบ้าง มีการกู้ยืมเงินบ้างเพียงส่วนน้อย ถ้าจำเป็นก็จะกู้จากเพื่อนหรือเจ้าของสถานบริการ ส่วนใหญ่กู้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวหรือกู้ให้ที่บ้าน

6)การดูแลสุขภาพและการแพทย์ แรงงานหญิงส่วนใหญ่ได้รับการชี้แจงหรือได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายจากโรคที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากเจ้าของสถานบริการ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเจ้าหน้าที่แรงงาน และเป็นข้อมูลที่พอเพียงในการป้องกันโรคและมีความปลอดภัย ซึ่งส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดที่ไม่ปฏิบัติตาม เพราะมีทัศนคติที่ผิด ๆ ว่าลักษณะงานไม่เสี่ยง หญิงเหล่านี้ส่วนใหญ่เคยได้รับการตรวจสุขภาพ แต่ตนเองเป็นผู้ออก

ค่าใช้จ่าย จะให้บริการโรงพยาบาลหรือคลินิกทั้งของรัฐบาลและเอกชน ไม่ค่อยจะเกิดโรคหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน โรคที่เป็นส่วนใหญ่จะเป็นโรคหนองในหรือมดลูกอักเสบ³¹

โดยสรุปแล้ว จากลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ แรงงานหญิงเหล่านี้ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เท่าที่ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ก็ไม่มี แต่ถึงกระนั้นแรงงานหญิงเหล่านี้ก็ยังปฏิบัติงานโดยไม่มีการเรียกร้องใด ๆ ไม่มีความคิดที่จะเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย และเห็นได้ว่าแรงงานหญิงเหล่านี้ไม่มีกำลังต่อรองทางเศรษฐกิจและสังคม หรือจะมีบทบาทในการปรับปรุงสภาพการทำงาน ความปลอดภัย และสวัสดิการต่าง ๆ แต่อย่างใด

³¹ จริยา ชันฉวีวิทย์. "สภาพการทำงานของหญิงบริการในสถานบริการ" รายงานผลการศึกษาวิจัย.

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิง ในสถานบริการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และประเทศไทย

ก่อนที่จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ ตามกฎหมายต่างประเทศและประเทศไทยนั้น จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่นานาประเทศกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำให้ประเทศสมาชิกใช้ในการกำหนดกฎเกณฑ์การคุ้มครองแรงงาน และนำมากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน เพื่อใช้ศึกษาเปรียบเทียบวิเคราะห์ในลำดับถัดไป

1. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนับว่า เป็นมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งประเทศสมาชิกต่าง ๆ ทั่วไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานในประเทศของตน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มีลักษณะทั้งเชิงวิชาการ และมาตรการทางกฎหมาย จึงออกมาในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation) อนุสัญญามีลักษณะเป็นตราสารที่ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศร่วมกันลงมติรับรอง ให้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยกำหนดหลักการทางด้านแรงงานแต่ละเรื่องไว้ ถ้าประเทศสมาชิกใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratified) จะต้องผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญา ๆ นั้น ส่วนข้อแนะนำถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพันขึ้นแต่จะวางแนวทางปฏิบัติหรือชี้แนะ ให้แก่ประเทศต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ

บทบัญญัติในอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีลักษณะเป็นการความคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการนั้น ตามอนุสัญญาและข้อแนะนำมีได้บัญญัติคุ้มครองการทำงานของหญิงไว้โดยตรง โดยใช้คำนิยามศัพท์ คำว่า "คนงาน" (Worker)

หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทั้งหมด ซึ่งจากคำนิยามศัพท์นี้ คนงาน จึงหมายความรวมทั้งชายและหญิงที่ได้รับความคุ้มครองการทำงาน อนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 172 ว่าด้วยสภาพการทำงานในโรงแรม ภัตตาคาร และสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกัน

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสภาพการทำงาน การฝึกอบรมและโลกทัศน์ในอาชีพการทำงานในกิจการโรงแรม ภัตตาคาร และกิจการที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นกิจการที่มีความเติบโตสูง และต้องการบุคลากรที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์

อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้กับคนงานในกิจการ ดังนี้

(ก)โรงแรม และสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกันที่ให้บริการที่พักอาศัย

(ข)ภัตตาคารและสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกันที่ให้บริการ อาหารและเครื่องดื่ม หรือทั้ง 2 อย่าง

คำนิยามใน (ก) และ (ข) นั้น อาจกำหนดได้โดยประเทศสมาชิกตามสภาพการณ์ของแต่ละประเทศ (มาตรา 1)

คำว่า "คนงานที่เกี่ยวข้อง" หมายถึง คนงานที่ได้รับการว่าจ้างในสถานประกอบการตามอนุสัญญามาตรา 1

ในอนุสัญญาได้กำหนดว่า ให้คนงานในกิจการเหล่านี้มีสิทธิได้รับชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนพอเหมาะเป็นประจำวันและประจำสัปดาห์ รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนตรงเวลา ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด ค่าตอบแทนเหล่านี้ และระยะเวลาการหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องกำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วม หรือกำหนดตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ และประเทศสมาชิกอาจกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความเหมาะสมตามกฎหมาย สภาพและการปฏิบัติของประเทศ ซึ่งวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว ควรให้หลักประกันว่าคนงานจะได้รับความคุ้มครองอย่างน้อยที่สุดภายในขอบเขตมาตรฐานขั้นต่ำซึ่งกำหนดไว้ในระดับประเทศโดยรวมถึงการประกันสังคมด้วยรายละเอียด มีดังนี้

1) การกำหนดชั่วโมงทำงาน

ในกรณีที่มีได้กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศ คำว่า "ชั่วโมงทำงาน" หมายถึง ระยะเวลาที่คนงานทำงานในสถานที่ของนายจ้าง

คนงานที่เกี่ยวข้องควรได้ทำงานตามชั่วโมงอย่างเหมาะสมและตามทบัญญัติเรื่องการทำงานล่วงเวลาตามที่กำหนดในกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

คนงานควรมีระยะเวลาพักผ่อนประจำวันและในแต่ละสัปดาห์ตามมาตรฐานขั้นต่ำอย่างเหมาะสมตามที่กำหนดในกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

2) วันหยุด

หากคนงานต้องทำงานในวันหยุด ก็ควรจะได้มีเวลาหยุดทดแทนหรือได้รับประโยชน์ทดแทน ซึ่งควรกำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วม หรือเป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

คนงานที่เกี่ยวข้องควรได้รับการลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วม หรือให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ หากสัญญาหมดยุลง หรือระยะเวลาที่คนงานให้บริการอย่างต่อเนื่องไม่เพียงพอต่อการลาพักผ่อนประจำปีได้ อาจให้คนงานได้ลาพักโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ให้บริการหรือให้จ่ายค่าจ้างตามนั้น ซึ่งวิธีนี้อาจกำหนดได้โดยกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

3) ค่าตอบแทนในการทำงาน

คนงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับค่าตอบแทนพื้นฐานตามระยะเวลาปกติ โดยไม่รวมเงินรางวัล (TIP) ซึ่งหมายถึง จำนวนเงินที่คนงานได้รับจากลูกค้า นอกเหนือจากที่ลูกค้าจ่ายเป็นค่าบริการ และนอกจากเงินทิปแล้ว คนงานควรได้รับประโยชน์ตอบแทนเบื้องต้นที่จ่ายให้เป็นปกติด้วย

ข้อแนะที่ 179 ว่าด้วยสภาพการทำงานในโรงแรม ภัตตาคารและสถานประกอบการที่คล้ายคลึง

ข้อแนะฉบับนี้ ใช้กับคนงานที่ได้รับการว่าจ้างในภัตตาคารและสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกันที่ให้บริการอาหาร เครื่องดื่ม หรือทั้ง 2 ประเภท รายละเอียดมีดังนี้

1) การกำหนดชั่วโมงทำงาน

ชั่วโมงทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่คนงานอยู่ในสถานที่ของนายจ้าง

การกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ จะต้องปรึกษาระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทน (ผู้แทนคนงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติของประเทศและเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนคนงาน) และควรมีเวลาพักประจำวันโดยเฉลี่ย 10 ชั่วโมงติดต่อกัน

2) วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์

คนงานที่เกี่ยวข้องควรมีเวลาพักผ่อนประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมง และหากเป็นไปได้ก็ควรเป็นระยะเวลาที่ไม่ถูกรบกวน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในกรณีที่กิจการได้มีการกำหนดการลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 4 สัปดาห์ต่อปี จะต้องมีการกำหนดขั้นตอนขึ้นโดยผ่านการเจรจาต่อรอง หรือผ่านวิธีการต่างๆ ตามแนวปฏิบัติของประเทศ เพื่อค่อย ๆ ปรับระยะเวลาดังกล่าวให้ถึงระดับที่กำหนด คือ 4 สัปดาห์ต่อปี

3) ค่าตอบแทนในการทำงาน

การทำงานล่วงเวลา

การกำหนดการทำงานล่วงเวลาจะต้องปรึกษาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทน

เมื่อมีการทำงานล่วงเวลา ควรให้คนงานมีเวลาพักโดยได้รับค่าจ้างและได้ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาเป็นอัตราที่สูง ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของประเทศ และภายหลังเมื่อได้หารือระหว่างนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง หรือตัวแทนแล้ว นอกจากนี้ควรมีมาตรการให้คนงานแน่ใจได้ว่า คำนวณชั่วโมงทำงาน และการทำงานล่วงเวลาอย่างถูกต้อง มีการบันทึกรายงานโดยคนงานสามารถทราบได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับที่ 172 และข้อแนะที่ 179 ว่าด้วยสภาพการทำงานในโรงแรม ภัตตาคารและสถานประกอบการที่คล้ายคลึง ได้กำหนดให้ความคุ้มครองคนงานที่ทำงานในกิจการโรงแรม ภัตตาคาร และสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งถือว่าเป็นกิจการที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ ให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด และค่าตอบแทนในการทำงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 172 นี้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

นอกจากนี้ เนื่องจากการทำงานของหญิงในสถานบริการ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำในเวลากลางคืน จึงควรนำอนุสัญญาฉบับที่ 79 และข้อแนะที่ 80 ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในอาชีพที่มีใช้อาชีพอุตสาหกรรม พร้อมด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน มาศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ รายละเอียดมีดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 79 ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในอาชีพที่มีใช้อาชีพอุตสาหกรรม

อนุสัญญาฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวางพื้นฐานของการคุ้มครองการทำงานกลางคืนในอาชีพที่มีใช้อาชีพอุตสาหกรรม ซึ่งมีคนงานที่เป็นเด็กและเยาวชนรับจ้างทำงานกันมาก

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับเด็กและเยาวชนที่รับจ้างทำงานในงานที่มีใช้งานอุตสาหกรรม เพื่อรับค่าจ้าง หรือเพื่อกำไร ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม

คำว่า "เด็กและเยาวชน" จะหมายความรวมทั้งชายและหญิงที่ได้รับความคุ้มครองในการทำงานตามอนุสัญญาฉบับนี้

คำว่า "อาชีพที่มีใช้อาชีพอุตสาหกรรม" ให้รวมถึงอาชีพทั้งหลายที่นอกเหนือไปจากที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกำหนดว่าเป็นอาชีพอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หรืออาชีพเกี่ยวกับทะเล (มาตรา 1)

ในอนุสัญญากำหนดไว้ว่า

(1) เด็กที่มีอายุไม่เกิน 14 ปี ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลา และเด็กที่มีอายุเกิน 14 ปี ซึ่งยังอยู่ภายใต้การศึกษาภาคบังคับแบบเต็มเวลา จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในเวลากลางคืน เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 14 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยรวมถึงเวลาหยุดพักระหว่าง 8 นาฬิกาในตอนกลางคืนถึง 8 นาฬิกาในตอนเช้า (มาตรา 2)

(2) เด็กที่มีอายุเกิน 14 ปี ผู้ซึ่งไม่อยู่ภายใต้การศึกษาภาคบังคับแล้ว และเยาวชนที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี จะต้องไม่รับจ้างหรือทำงานในเวลากลางคืนเป็นระยะเวลา 12 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยรวมถึงเวลาหยุดพักระหว่าง 10 นาฬิกาในตอนกลางคืนถึง 6 นาฬิกาในตอนเช้า (มาตรา 3)

ข้อแนะที่ 80 ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในอาชีพที่มีใช้อาชีพอุตสาหกรรม

ข้อแนะฉบับนี้ได้กำหนดขอบเขตของข้อบังคับไว้ว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเยาวชน (อาชีพที่มีใช้อุตสาหกรรม) ควรจะถูกนำมาใช้กับทุก ๆ อาชีพ ซึ่งดำเนินการในหรือเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการหรือสถานบริการต่อไปนี้ ไม่ว่าจะ เป็นของรัฐหรือเอกชน

- ก) สถานที่ประกอบการพาณิชย์ รวมทั้งการบริการจัดส่ง
- ข) การบริการไปรษณีย์และโทรคมนาคม รวมทั้งการบริการจัดส่ง
- ค) การจัดตั้งและการบริการด้านบริหารซึ่งบุคคลที่รับจ้างทำงานส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งเสมียน
- ง) สถานประกอบการกิจการหนังสือพิมพ์ (บรรณาธิการ การจำหน่าย การบริการจัดส่ง และการขายหนังสือพิมพ์ตามถนน หรือสถานที่ที่สาธารณชนเข้าถึง)
- จ) โรงแรม หอพัก คลับ คาเฟ่ ภัตตาคาร ร้านอาหารและเครื่องดื่มอื่น ๆ
- ฉ) การจัดให้มีการปฏิบัติและการดูแลเกี่ยวกับการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือความอดอยาก และเด็กกำพร้า
- ช) โรงภาพยนตร์ และสถานที่บันเทิงสาธารณะต่าง ๆ
- ซ) การค้าขายไปตามที่ต่าง ๆ การขายของเร่ และอาชีพหรือบริการอื่น ๆ ที่กระทำตามถนนหรือในสถานที่ที่สาธารณชนเข้าถึง
- ฌ) งานอื่น ๆ อาชีพ หรือการบริการซึ่งไม่ได้เป็นงานอุตสาหกรรม หรืองานเกษตรกรรม หรืองานทางทะเล

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับที่ 79 และข้อแนะที่ 80 ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในอาชีพที่มีใช้อาชีพอุตสาหกรรม ได้กำหนดให้ความคุ้มครองเด็กที่มีอายุไม่เกิน 14 ปี ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลา หรือเด็กที่มีอายุเกิน 14 ปี ซึ่งอยู่หรือไม่อยู่ภายใต้การศึกษาภาคบังคับ และเยาวชนที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี จะต้องไม่รับจ้างหรือทำงานในเวลากลางคืน ในอาชีพที่มีใช้อุตสาหกรรม ซึ่งดำเนินการในหรือเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการตามที่กำหนดในข้อแนะที่ 80 จ) ได้แก่ โรงแรม หอพัก คลับ คาเฟ่ ภัตตาคาร ร้านอาหารและเครื่องดื่มอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นกิจการที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ

อนุสัญญาฉบับที่ 79 นี้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน

อนุสัญญาฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ทำงานกลางคืน ช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ในด้านภาวะครอบครัว และสังคม ให้โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม รวมทั้งได้รับความคุ้มครองในด้านการลาคลอดด้วย

อนุสัญญานี้ใช้กับบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทุกคน ยกเว้นผู้ถูกว่าจ้างในงานเกษตร ปศุสัตว์ ประมง ขนส่งทางเรือ และการเดินเรือในประเทศ

คำว่า "งานกลางคืน" หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมทั้งช่วงเวลาตั้งแต่เที่ยงคืนถึงเวลา 5 นาฬิกา ซึ่งกำหนดโดยทางการผู้มีอำนาจ ทั้งนี้ ภายหลังจากที่ได้หารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและคนงานหรือโดยการเจรจาต่อรองร่วม

คำว่า "คนงานกลางคืน" หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกลางคืน ซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่าเวลาจำกัดเฉพาะที่ทางการผู้มีอำนาจได้กำหนดภายหลังจากที่ได้หารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและคนงาน หรือโดยการเจรจาต่อรองร่วม

คำว่า "คนงานกลางคืน" ตามอนุสัญญาฉบับนี้ ใช้กับบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทุกคน จึงหมายความรวมทั้งชายและหญิงที่ได้รับความคุ้มครองการทำงาน

ในอนุสัญญาได้กำหนดไว้ว่า คนงานมีสิทธิได้รับการตรวจสอบสุขภาพ (โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย) ทั้งก่อนได้รับมอบหมายให้ทำงานกลางคืน ระหว่างการทำงานโดยตรวจเป็นระยะ ๆ รวมทั้งภายหลังเมื่อเกิดปัญหา ผลการตรวจจะต้องไม่ส่งให้ผู้อื่นทราบ ยกเว้นได้รับความยินยอมจากคนงาน หรือยกเว้นกรณีพบว่าไม่เหมาะสมที่จะทำงานกลางคืน ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่ในการปฐมพยาบาลแก่คนงานกลางคืนและหากจำเป็นให้สามารถนำคนงานไปรักษาอย่างเหมาะสมได้โดยเร็วที่สุด และมีค่าทดแทนสำหรับคนงานกลางคืนไม่ว่าในรูปเวลาทำงาน การจ่ายเงินหรือผลประโยชน์ที่คล้ายคลึงกัน ควรคำนึงถึงลักษณะของงานกลางคืน

ข้อแนะที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน

ข้อแนะฉบับนี้ใช้กับบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทุกคน ยกเว้นผู้ถูกว่าจ้างในงานเกษตร ปศุสัตว์ ประมง ขนส่งทางเรือ และการเดินเรือในประเทศ รายละเอียดมีดังนี้

1) กำหนดชั่วโมงทำงาน

ชั่วโมงทำงานปกติของคนงานกลางคืนไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงในทุก ๆ ระยะเวลา 24 ชั่วโมงที่ทำงานกลางคืน ยกเว้น กรณีที่เป็นงานให้ประจำสถานที่ (Stand - by) เท่านั้น

ชั่วโมงการทำงานปกติของคนงานกลางคืน โดยทั่วไปแล้วควรน้อยกว่าระดับเฉลี่ย และไม่ควรเกินระดับเฉลี่ยที่คนงานทำงานเหมือนกันหรือประเภทเดียวกันปฏิบัติในเวลากลางวัน

คนงานกลางคืนควรได้ประโยชน์อย่างน้อยเท่าเทียมกับคนงานอื่นในด้านมาตรการทั่วไป เพื่อลดชั่วโมงทำงานปกติต่อสัปดาห์ลง ตลอดจนการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง

2) ค่าตอบแทนในการทำงาน

การทำงานล่วงเวลา ควรจัดการทำงาน โดยหลีกเลี่ยงการให้คนงานกลางคืนต้องทำงานล่วงเวลาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งที่เป็นการทำงานล่วงเวลาก่อนและหลังระยะเวลาการทำงานกลางคืนตามปกติของแต่ละวัน

การจ่ายค่าตอบแทน

งานกลางคืนควรมีค่าตอบแทนสูง ค่าตอบแทนดังกล่าวควรรวมเป็นค่าประโยชน์ตอบแทนเช่นเดียวกับงานที่ได้มอบหมายกลางวัน และเมื่อถือการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับงานกลางคืนเป็นรายได้หลักของคนงานกลางคืน ก็ควรคำนวณรวมประโยชน์ทดแทนจากการลาโดยได้รับค่าจ้าง การหยุดของรัฐโดยได้รับค่าจ้าง และการขาดงานอื่น ๆ ที่ได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับการกำหนดให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม

3) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

นายจ้างควรกำหนดมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้การคุ้มครองคนงานจากอันตรายต่าง ๆ ระหว่างการทำงานกลางคืนเช่นเดียวกับกลางวัน และโดยเฉพาะควรหลีกเลี่ยงการแยกให้คนงานทำงานอยู่ตามลำพัง

4) บริการสังคม มีดังนี้

(1)ควรมีมาตรการที่จะจำกัดหรือลดเวลาที่คนงานกลางคืนต้องใช้เดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดค่าใช้จ่ายและปรับปรุงด้านความปลอดภัยเมื่อต้องเดินทางในเวลากลางคืน มาตรการเหล่านี้อาจรวมถึง

ก) พิจารณางานกลางวัน ตั้งแต่ระยะเวลาเริ่มและสิ้นสุดงานแต่ละวันกับ ตารางบริการขนส่งสาธารณะ

ข) นายจ้างกำหนดให้มีวิธีการร่วมกันในการขนส่งคนงานกลางวัน เมื่อไม่มี บริการขนส่งสาธารณะ

ค) ช่วยเหลือคนงานกลางวันในด้านการคมนาคม

ง) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นค่าเดินทาง

จ) การสร้างบ้านที่อยู่ในระยะห่างจากที่ทำงานอย่างเหมาะสม

(2) เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อนและมีสถานที่ที่เหมาะสม ให้คนงานกลางวัน

(3) นายจ้างควรใช้มาตรการที่จำเป็นให้คนงานกลางวันได้รับประทาน อาหารและเครื่องดื่ม มาตรการนั้นควรให้เป็นไปตามความต้องการของคนงานกลางวัน ดังนี้

ก) จัดให้สถานที่ที่เหมาะสมในสถานประกอบการ เพื่อให้เป็นที่รับประทาน อาหารในเวลากลางวัน

ข) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนงานอาจใช้เตรียมหรืออุ่นอาหาร และรับ ประทานได้

(4) ตลอดเวลาที่มีการทำงานกลางวัน ควรพิจารณาเรื่องการตั้งศูนย์บริการ ดูแลเด็ก โดยพิจารณาเรื่องสถานที่ตั้งและกำหนดเวลาเปิด

นอกจากนี้ ในข้อแนะนำนี้ได้กำหนดไว้ว่า ควรมีมาตรการที่เหมาะสม เพื่อให้คนงานกลางวันได้รับประโยชน์เช่นคนงานอื่น จากการได้มีโอกาสรับการอบรม หรือได้ลา ศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะที่ 178 ว่าด้วยการ ทำงานกลางวัน ให้ความสำคัญคุ้มครองบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทุกคนที่ทำงานกลางวันในเรื่องการ กำหนดชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัย และการบริการสังคม รวมทั้งให้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่ง ลักษณะงานที่ทำในสถานบริการ เป็นงานกลางวัน จึงควรนำหลักการดังกล่าวมาศึกษาด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 171 นี้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

2. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการตามกฎหมายต่างประเทศ

ในต่างประเทศนั้น มีบทบัญญัติของกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองการทำงาน
ของหญิงในสถานบริการ ดังต่อไปนี้

2.1 ประเทศฟิลิปปินส์

ตามประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labor Code of Philippines) ได้กำหนดคุ้มครองลูกจ้างในกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับการเกษตรหรือไม่ก็ตาม นอกเหนือจากที่ให้ยกเว้นตามกฎหมาย (มาตรา 6) และในกิจการที่ดำเนินการเพื่อผลกำไรหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่บังคับใช้กับลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างฝ่ายจัดการ ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานที่ สมาชิกในครอบครัวของนายจ้างที่อยู่ในความอุปการะของนายจ้างเอง ผู้ช่วยทำงานบ้าน ผู้ทำงานบริการเป็นการส่วนตัวอื่น ๆ รวมทั้งคนงานที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานซึ่งกำหนดในกฎข้อบังคับโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามแต่กรณี (มาตรา 82)

นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติในเรื่องเงื่อนไขในการทำงานสำหรับลูกจ้างกลุ่มพิเศษ ว่าด้วยแรงงานหญิง โดยบัญญัติในมาตรา 138 ว่า "การจัดประเภทของคนงานหญิง หญิงใดก็ตามที่เข้าทำงานโดยได้รับอนุญาต หรือจำเป็นต้องยอมเข้าทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม สำหรับการงานในไนท์คลับ คอกเทลเลาจน์ สถานอาบอบนวด บาร์ หรือในกิจการที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การควบคุมหรือสั่งการของนายจ้างให้ทำงานตามเวลาที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ลูกจ้างหญิงดังกล่าวจะต้องได้รับการพิจารณาจัดเข้าเป็นลูกจ้างของกิจการนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานและการบัญญัติกฎหมายทางสังคม"

ตามคำนิยามในประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 97

คำว่า "นายจ้าง" หมายความว่ารวมถึง บุคคลใดแสดงโดยตรงหรือปริยายในผลประโยชน์ของนายจ้างเกี่ยวกับลูกจ้าง และรวมถึงส่วนราชการทุกสาขา หน่วยย่อย และรัฐวิสาหกิจซึ่งส่วนราชการเป็นเจ้าของหรือควบคุมบริษัท สถาบันและองค์กรเอกชนซึ่งไม่แสวงหากำไรหรือองค์การต่าง ๆ

คำว่า "ลูกจ้าง" หมายความว่ารวมถึง บุคคลใดซึ่งได้รับการว่าจ้างจากนายจ้าง

คำว่า "จ้างทำงาน" หมายความว่ารวมถึง การสั่งหรืออนุญาตให้ทำงานด้วย

เมื่อประมวลกฎหมายแรงงานได้บัญญัติคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ โดยให้ถือเป็นลูกจ้างของกิจการนั้น มีผลให้แรงงานหญิงได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงานดังนี้

1) การกำหนดชั่วโมงทำงาน

ภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์กำหนดว่า ชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างใด ๆ ก็ตามไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และกำหนดว่าสำหรับพนักงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนที่ทำงานในเมือง หรือเขตเทศบาลที่มีพลเมืองตั้งแต่หนึ่งล้านคนขึ้นไป หรือผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาล หรือสำนักงานแพทย์ที่มีเตียงคนไข้ตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะทำงานปกติเพียงวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 5 วัน หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 40 ชั่วโมง ไม่รวมเวลารับประทานอาหาร เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินที่จะต้องให้บริการ พนักงานดังกล่าวอาจทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน หรือ 48 ชั่วโมงได้ โดยได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอีก อย่างน้อยร้อยละ 30 ของค่าจ้างปกติ สำหรับการทำงานในวันทีหก “พนักงานอนามัย” ในที่นี้หมายถึง แพทย์ประจำโรงพยาบาล พยาบาล นักโภชนาการ พนักงานควบคุมอาหารและยา เภสัชกร นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานประจำห้องปฏิบัติการ พนักงานเทคนิคการแพทย์ นักจิตวิทยา ผดุงครรภ์ ผู้ช่วยพยาบาล หรือพนักงานโรงพยาบาลอื่น ๆ หรือพนักงานในคลินิกที่เกี่ยวข้อง (มาตรา 83)

ชั่วโมงการทำงาน รวมถึง เวลาทำงานระหว่างที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงานและเวลาทั้งสิ้นที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ทำงาน

ทั้งนี้ ให้ถือว่าช่วงเวลาหยุดพักระยะสั้นระหว่างชั่วโมงทำงานเป็นชั่วโมงที่ทำงานด้วย และกำหนดว่านายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างของตนหยุดพักรับประทานอาหารมื้อละไม่ต่ำกว่า 60 นาที ในขณะที่ทำงาน (มาตรา 84 และมาตรา 85)

2) วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นหน้าที่ของนายจ้างทุก ๆ คนที่ทำงานเพื่อผลกำไรหรือไม่ก็ตามในการกำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีเวลาพักผ่อนติดต่อกัน 24 ชั่วโมง ทุก ๆ 6 วันทำงานที่ต่อเนื่องกัน

นายจ้างจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างตามข้อตกลงร่วมหรือกฎข้อบังคับที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน และนายจ้างจะต้องยินยอมให้ลูกจ้างเลือกหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันอื่นอันเนื่องมาจากเหตุผลทางศาสนาได้ (มาตรา 91)

วันหยุดตามประเพณี

ในที่นี้ได้กำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณี 11 วันต่อปี คือ วันปีใหม่, Maundy Thursday, Good Friday, วันที่ 9 เมษายน, 1 พฤษภาคม, 12 มิถุนายน, 4 กรกฎาคม, 30 พฤศจิกายน, 25 และ 30 ธันวาคม และวันที่กำหนดโดยกฎหมายให้มีการเลือกตั้งทั่วไป (มาตรา 94)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างที่ทำงานอย่างน้อย 1 ปี มีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 5 วัน โดยได้รับค่าจ้าง แต่ไม่บังคับใช้กับกิจการขนาดย่อยที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนขึ้นไปหรือกิจการเฉพาะที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน (มาตรา 95)

3) วันลา

การลาป่วย กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุงานครบหนึ่งปีมีสิทธิลาป่วยไม่น้อยกว่า 5 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

การลาคลอด นายจ้างทุกคนจะต้องยอมให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลาเนื่องจากการคลอดบุตรอย่างน้อย 2 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตร และอีก 4 สัปดาห์ หลังจากการคลอดบุตรหรือคลอดก่อนกำหนด และการลาคลอดสามารถขอขยายวันลาคลอดต่อไปได้โดยไม่ได้รับค่าจ้างด้วยสาเหตุที่ระบุตามใบรับรองแพทย์ว่าเป็นผลที่เกิดจากการคลอดบุตร การคลอดก่อนกำหนด หรือการแท้งบุตร ซึ่งทำให้ลูกจ้างหญิงนั้นไม่พร้อมที่จะทำงานได้และข้อกำหนดเกี่ยวกับการลาคลอดนั้น นายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดได้เพียง 4 ครั้งแรกเท่านั้น (มาตรา 133)

4) ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง ตามประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ มี 3 ความหมาย คือ

(1) ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปของเงินตรา ซึ่งกำหนดตามเวลาทำงาน ลักษณะงาน ผลงานเป็นชิ้นหรือเป็นร้อยละ (commission basis) หรือกำหนดจำนวนด้วยวิธีอื่นทำนองเดียวกันซึ่งเป็นการจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม สำหรับงานที่ทำไปแล้วหรือกำลังจะทำหรือบริการที่ได้รับหรือกำลังจะได้รับ และจะต้องเป็นค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม ค่าจ้างเป็นธรรมและเหมาะสมนี้จะไม่คำนึงถึงกำไรของนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง และจะกำหนดขึ้นโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน (Secretary of Labor) หรือเลขาธิการสภาแรงงาน (Secretary of Board) หรือโดยธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (มาตรา 97)

(2) ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ (Regular wage) หมายถึง ค่าจ้างเฉพาะส่วนที่เป็นเงิน โดยไม่มีการหักส่วนส่วนลดเพราะเหตุที่นายจ้างจัดหาสิ่งสะดวกสบายให้ และในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอย่างอื่น เช่น ค่าทำงานกะกลางคืน (night shift) ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์จะคำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ

(3) ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน ซึ่งหมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน (wage or salary base) ที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานในช่วงระหว่างเดือนหนึ่งๆ ค่าจ้างรายเดือนที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละเดือนนี้จะนำมาคิดหาอัตราค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย (Average monthly salary credit) เพื่อการคำนวณจ่ายค่าทดแทน

ในประเทศฟิลิปปินส์ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานหรือที่ใกล้เคียง เว้นแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น เพื่อเป็นการประกันที่ดีกว่า การจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายโดยตรงแก่ลูกจ้าง เว้นแต่

(1) กรณีมีเหตุสุดวิสัย หรือมีเหตุการณ์แวดล้อมเป็นพิเศษตามที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานกำหนด กรณีดังกล่าวอาจจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลอื่น ซึ่งได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

(2) กรณีลูกจ้างตาย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ทายาท ซึ่งมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ต่อหน้ารัฐมนตรีกระทรวงแรงงานหรือผู้แทน (มาตรา 104 และมาตรา 105)

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง งานซึ่งทำนอกเหนือเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยลูกจ้างจะต้องได้รับเงินค่าทำงานล่วงเวลาเท่ากับค่าจ้างปกติของลูกจ้างบวกด้วย 25% ของค่าจ้าง

หากทำงานเกินจาก 8 ชั่วโมงในวันหยุดหรือวันพักผ่อน ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาเท่ากับอัตราสำหรับ 8 ชั่วโมงแรกในวันหยุดหรือวันพักผ่อนบวกด้วย 30% ของค่าจ้าง (มาตรา 87)

การทำงานล่วงเวลาจะนำเวลามาชดเชยเป็นวันทำงานปกติไม่ได้ การอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานในวันรุ่งขึ้น หลังจากการทำงานล่วงเวลา จะไม่เป็นการยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาดังกล่าว (มาตรา 88)

การทำงานในวันหยุด

(1) ลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือต้องทำงานในวันหยุดประเพณีหรือวันอาทิตย์อันเนื่องมาจากลักษณะงานที่ไม่สามารถกำหนดวันหยุดอันแน่นอนได้

จะได้รับค่าจ้างที่ทำงานในวันหยุดนั้นเพิ่มขึ้นจากอัตราปกติอีกร้อยละ 30 เป็นอย่างน้อย (มาตรา 93 (a), (b))

(2) สำหรับงานที่ต้องทำในวันหยุดพิเศษ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากอัตราปกติอย่างน้อยร้อยละ 30 และถ้าวันหยุดดังกล่าวตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ เขาก็จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากปกติอย่างน้อยร้อยละ 50 (มาตรา 93 (c))

(3) ถ้านายจ้างเป็นผู้ขอให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นสองเท่าของอัตราปกติ (มาตรา 94 (b))

5) **สวัสดิการ** ตามประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานออกระเบียบให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

1. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับลูกจ้างหญิง (มาตรา 132) ให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างหญิง ในกรณีที่เห็นสมควรอาจออกระเบียบกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(1) จัดที่นั่งเหมาะสมแก่ลูกจ้างหญิง และอนุญาตให้นั่งพักในระหว่างว่างจากงานและระหว่างเวลาทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างหญิงทำงานในหน้าที่โดยไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

(2) จัดให้มีห้องส้วมและห้องน้ำของลูกจ้างชายและหญิงแยกจากกันและให้มีห้องแต่งตัวสำหรับลูกจ้างหญิง

(3) จัดให้มีสถานเลี้ยงดูเด็กในสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างหญิง

(4) กำหนดอายุขั้นต่ำที่เหมาะสมและมาตรฐานเกี่ยวกับการเกษียณอายุหรือการสิ้นสุดสัญญาจ้างในงานพิเศษบางประเภท เช่น งานบริการบนเครื่องบิน และงานอื่นในลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. บัญญัติในการปฐมพยาบาล นายจ้างจะต้องจัดหาปัจจัยในการปฐมพยาบาลและยาตามสภาพของงานที่ทำ และตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน และนายจ้างจะต้องฝึกพนักงานในการปฐมพยาบาลในกรณีที่เป็น (มาตรา 156)

3. บริการรักษาพยาบาลและทันตอนามัย นายจ้างจะต้องจัดบริการรักษาพยาบาลตลอดจนการรักษาฟันของลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า ดังนี้

(1) กิจการที่มีลูกจ้างเกินกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน ที่มีโรงงานอันตรายจะต้องจัดให้มีพยาบาลปริญญาประจำอยู่ตลอดวัน 1 คน และในกรณีที่เป็นงานอันตรายซึ่งรัฐมนตรี

กระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนด ให้ถือว่าแม้จะมีจำนวนลูกจ้างไม่เกิน 50 คน ในกิจการดังกล่าวก็ ต้องจัดพยาบาลไว้ประจำด้วย

(2)กิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า 200 คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 300 คน ต้องจัดให้มีพยาบาล ประจำอยู่ตลอดเวลา แพทย์และทันตแพทย์ประจำเป็นบางเวลา ตลอดจนจัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อ เหตุฉุกเฉิน 1 ห้อง และแพทย์พยาบาลดังกล่าวอย่างละ 1 คน

(3)กิจการที่มีลูกจ้างเกินกว่า 300 คนขึ้นไป สำหรับลูกจ้างทุก ๆ 100 คน ที่เพิ่มขึ้นจะ ต้องจัดให้มีแพทย์ ทันตแพทย์และพยาบาลทำงานประจำเต็มเวลาอย่างละหนึ่งคนประจำในห้อง ทำฟัน และสถานพยาบาลฉุกเฉินอย่างละ 1 ห้องพร้อมเตียงคนป่วย 1 เตียง

ในกรณีที่เป็นงานอันตราย แพทย์ หรือพยาบาลที่ทำงานบางเวลา (Part-time) จะต้อง ประจำอยู่ในสถานพยาบาลที่กำหนดอย่างน้อย 2 ชั่วโมงในหนึ่งวัน ส่วนแพทย์หรือพยาบาลเต็ม เวลา (full-time) จะต้องประจำอยู่ในสถานพยาบาลไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงในหนึ่งวัน ส่วนในงานที่ ไม่เป็นอันตราย แพทย์หรือพยาบาลอาจทำงานตามเวลาที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานกำหนด (มาตรา 157)

4.การจัดให้มีโครงการเพื่อสุขภาพอนามัย แพทย์ที่นายจ้างได้จ้างไว้ประจำโรงงานจะ ต้องพยายามพัฒนาและจัดโครงการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง โดยถือเป็นหน้าที่โดยตรงตาม กฎหมายนี้ (มาตรา 159)

5.การจัดให้มีการศึกษานอกโรงเรียน นายจ้างจะต้องช่วยเหลือในการจัดตั้งและดำเนินการ จัดโครงการการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อลูกจ้าง ตามที่กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับกระทรวง แรงงานจะได้กำหนดระเบียบขึ้น (มาตรา 210)

6.การประกันสังคมเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

ประเทศฟิลิปปินส์ ได้ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม (Social Security Law) ในปี พ.ศ. 2497 แต่ได้เริ่มบังคับใช้ปี พ.ศ. 2500 โดยกำหนดให้มีการประกันสังคมประเภทประกันชรา ภาพ พิกการ ทูพพลภาพ และตาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2512 ได้กำหนดให้มีการประกันการเจ็บป่วย และคลอดบุตรซึ่งได้บังคับใช้ในปี พ.ศ. 2515 และในปี 2516 ได้กำหนดให้มีการประกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน

การประกันชราภาพ พิกการ ทูพพลภาพ และตาย ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคน ยก เว้นคนใช้ตามบ้าน ผู้ที่มีงานทำไม่แน่นอน แรงงานในครอบครัว นักเรียนพยาบาลและผู้ที่ทำงาน ส่วนตัว กฎหมายมีหลักการให้ลูกจ้างออกเงินสมทบเข้ากองทุนจำนวนร้อยละ 2.9 ของค่าจ้างตาม ชั้นค่าจ้างซึ่งมีอยู่ 10 ชั้น (ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดออกเงินสมทบร้อยละ 1.6 - 2.4

ของค่าจ้าง) และนายจ้างออกเงินสมทบ ร้อยละ 4.5 ของค่าจ้างตามชั้นค่าจ้าง (ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนด นายจ้างจะช่วยเหลือโดยออกเงินสมทบ ร้อยละ 4.7 – 5.6 ของค่าจ้าง) ส่วนรัฐบาลจะออกเงินช่วยเหลือในส่วนที่ขาดทั้งหมด

การจ่ายเงินทดแทนกฎหมายได้กำหนดไว้ดังนี้

(1) บำนาญ ชราภาพ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จ่ายให้ร้อยละ 45 ของ 300 เปโซแรก¹ ของค่าจ้าง (หรือค่าจ้างในระยะ 5 ปีสุดท้ายได้รับค่าจ้างสูงกว่าและจ่ายให้อีกร้อยละ 25 ของค่าจ้างสำหรับ 300 เปโซต่อมา) และร้อยละ 9 ของค่าจ้างส่วนที่เหลือ ทั้งนี้บำนาญต่ำสุดที่ลูกจ้างได้รับต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 45 เปโซ

(2) พิการ ทูพพลภาพ จ่ายเหมือนกับกรณีของบำนาญชราภาพ เงินทดแทนตกทอดลูกจ้างจะได้รับเงินก้อนเท่ากับ 12 เดือนที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดในระหว่าง 36 เดือนสุดท้าย (หรือค่าจ้างเฉลี่ยในระหว่างการทำงานของผู้ประกันตน สุดแต่จำนวนไหนจะมากกว่ากัน)

(3) การประกันการเจ็บป่วยและการคลอดบุตร ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคนยกเว้นผู้ทำงานเป็นคนใช้ตามบ้าน ผู้ทำงานไม่แน่นอน แรงงานในครอบครัว นักเรียนพยาบาล และผู้ทำงานส่วนตัว การประกันสังคมประเภทนี้มีหลักการให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยลูกจ้างออกร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง

สำหรับการจ่ายเงินทดแทน ผู้ป่วยจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 70 ของค่าจ้าง โดยคิดเฉลี่ยในรอบ 6 เดือนที่สูงสุดในรอบปี อัตราต่ำสุดจ่ายวันละ 12 เปโซ และจ่ายให้ไม่เกิน 120 วันใน 1 ปี

กรณีคลอดบุตร จะไม่ได้รับเงินชดเชยค่าจ้าง แต่จ่ายให้ตามกฎหมายแรงงานตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับ โดยจ่ายให้ก่อนคลอด 2 สัปดาห์ และหลังคลอด 4 สัปดาห์

(4) การประกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคนยกเว้นผู้ทำงานในบ้าน เช่น แรงงานในครอบครัว หรือคนใช้ ผู้ที่ทำงานไม่แน่นอน นักเรียนพยาบาล และผู้ทำงานส่วนตัว การประกันสังคมประเภทนี้มีหลักการให้นายจ้างเป็นผู้ออกเงินสมทบโดยลูกจ้างและรัฐบาลไม่ต้องจ่าย

¹ 1 เปโซ = 0.75 บาทไทย (อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2547)

กรณีพิการทุพพลภาพ ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ยซึ่งจ่ายให้ในระยะเวลา 5 ปี ในอัตราขั้นสูงสุดถึง 12,000 เปโซ แต่กรณีพิการทุพพลภาพบางส่วนลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยดังกล่าว

กรณีพิการทุพพลภาพชั่วคราว ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ย และได้รับเงินทดแทนขั้นต่ำวันละ 2.5 เปโซ ขั้นสูงสุดวันละ 16 เปโซโดยจ่ายให้ตั้งแต่แรกที่เข้าประกันตน ในกรณีที่พิการทุพพลภาพชั่วคราวเป็นการต่อเนื่องมาจากการเจ็บป่วยจ่ายให้มีกำหนด 120 วัน

บำนาญตกทอด หญิงหม้ายได้รับร้อยละ 45 ของค่าจ้างของสามีในระยะเวลา 5 ปี และสามีหม้ายที่พิการก็ได้รับบำนาญตกทอดในอัตราดังกล่าวเช่นกัน ส่วนบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 21 ปี จะได้รับร้อยละ 10 ของเงินบำนาญมีระยะเวลา 5 ปี และมีสิทธิได้รับไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ บำนาญสูงสุดที่จะได้รับรวมกันต้องไม่เกิน 12,000 เปโซ และต้องตัดเงินบำนาญที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนออกด้วย สำหรับผู้อยู่ในอุปการะอื่นที่ไม่มีคู่สมรสและบุตรจะได้รับเงินก้อนเท่ากับ บำนาญ 30 เดือน หรือไม่เกินกว่า 6,000 เปโซ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ตามประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้ความคุ้มครองหญิงที่ทำงานในกิจการไนท์คลับ คอกเทลเลาจน์ สถานอาบอบนวด บาร์ หรือกิจการที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นกิจการสถานบริการ โดยให้ถือว่าเป็นลูกจ้างของกิจการนั้น มีผลให้หญิงที่ทำงานในสถานบริการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

ส่วนประเทศอื่น ๆ อาทิเช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และอังกฤษ ไม่ได้กำหนดมาตรการในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการไว้ชัดเจน คงมีแต่มาตรการคุ้มครองการทำงานของหญิงในกิจการหรืองานซึ่งมีสภาพการทำงานใกล้เคียงกับสถานบริการ ซึ่งมีมาตรการบางเรื่องที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการได้ มีรายละเอียดดังนี้

2.2 ประเทศญี่ปุ่น

ตามกฎหมาย LABOUR STANDARDS LAW, 1947 แก้ไขเพิ่มเติมล่าสุดปี ค.ศ. 1992 ได้ให้คำนิยามศัพท์ คำว่า

"คนงาน" หมายความว่า บุคคลซึ่งรับจ้างทำงานและได้รับค่าจ้างจากกิจการนั้น (มาตรา 9)

มาตรการในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในกิจการหรืองานซึ่งมีสภาพการทำงานใกล้เคียงกับสถานบริการนั้น ตามมาตรา 64-3 ประกอบมาตรา 8 (6) (7) (13) และ (14) และมาตรา 64-2 ของ LABOUR STANDARDS LAW, 1947 ได้กำหนดว่า ห้ามจ้างหญิงซึ่งอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 5.00 น. ยกเว้น กรณีทำงานในกิจการหรือลักษณะงานที่กำหนด เช่น โรงแรม, ภัตตาคาร, กิจการด้านบริการและธุรกิจเกี่ยวกับการพักผ่อน หรือกิจการสันตนาการ

มาตรา 64-3 นายจ้างต้องไม่จ้างหญิงที่อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ทำงานในระหว่าง 22.00 นาฬิกาถึง 5.00 นาฬิกา ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

(1)หญิงที่ทำงานในกิจการตามที่กำหนดในมาตรา 8 (6) (7) (13) หรือ (14) หรืองานรับโทรศัพท์

(2)หญิงที่ทำงานตามลักษณะที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาซึ่งไม่เป็นอันตรายแก่สุขภาพและสวัสดิภาพของหญิงนั้น

(3)หญิงที่ทำงานตามที่ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาในงานที่มีลักษณะตามมาตรา 64-2 วรรคสี่

(4)หญิงที่ทำงานในลักษณะงานที่ต้องทำตอนกลางคืน เช่น งานผลิตอาหาร โดยต้องมีพระราชกฤษฎีกากำหนดชั่วโมงการทำงานลักษณะนี้ต่ำกว่างานปกติ

(5)หญิงที่สมัครใจทำงานกลางคืน ซึ่งงานกลางคืนดังกล่าวต้องกำหนดอยู่ในพระราชกฤษฎีกาและนายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองแล้ว

มาตรา 8 กฎหมายฉบับนี้ใช้กับกิจการดังต่อไปนี้ เว้นแต่เป็นกิจการที่นายจ้างเป็นบุคคลในครอบครัว

- (1)กิจการงานอุตสาหกรรมการผลิต
- (2)กิจการเหมืองแร่
- (3)กิจการงานวิศวกรรมโยธา
- (4)กิจการงานก่อสร้าง
- (5)กิจการงานขนส่ง
- (6)กิจการเกี่ยวกับการเพาะปลูก

- (7) กิจการเกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์
- (8) ธุรกิจเกี่ยวกับการจัดจำหน่าย
- (9) ธุรกิจด้านการเงิน
- (10) ธุรกิจการสร้างและฉายภาพยนตร์ การแสดงละคร และการบันเทิงอื่น ๆ
- (11) ธุรกิจด้านสื่อสารคมนาคม
- (12) ธุรกิจเกี่ยวกับการศึกษา
- (13) ธุรกิจเกี่ยวกับการบำบัดรักษาและดูแลผู้ป่วย คนที่อ่อนแอ และการบริการเกี่ยวกับสุขภาพและสุขภาพอนามัย

(14) ธุรกิจโรงแรม ภัตตาคาร กิจการด้านบริการและธุรกิจเกี่ยวกับการพักผ่อน หรือกิจการันทนาการ

มาตรา 64-2 นายจ้างต้องไม่จ้างหญิงอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ทำงานล่วงเวลามากกว่า 6 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ และทำงานล่วงเวลามากกว่า 150 ชั่วโมงต่อปีหรือทำงานในวันหยุดในลักษณะงานตามที่กำหนดในมาตรา 8 (1) - (5) แม้ว่าจะมีข้อตกลงตามมาตรา 36 แล้วก็ตาม ยกเว้น งานที่เกี่ยวกับการคำนวณ งานเอกสาร งานที่เกี่ยวข้องกับบัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาแต่ต้องไม่มากกว่า 12 ชั่วโมงสำหรับ 2 อาทิตย์

2. นายจ้างที่จ้างคนงานหญิงที่อายุมากกว่า 18 ปีบริบูรณ์ทำงานในลักษณะอื่นที่ไม่ใช่ งานตามมาตรา 8 (1) - (5) แม้ว่าจะมีการทำข้อตกลงตามมาตรา 36 ก็ตาม นายจ้างจะต้องไม่ให้หญิงทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่พระราชกฤษฎีกากำหนด

3. พระราชกฤษฎีกากำหนดเรื่องเวลาทำงานในวรรคก่อนจะต้องคำนึงถึงสภาพร่างกายของคนงาน และลักษณะของงานว่าจะต้องไม่กระทบต่อสุขภาพและสวัสดิการของหญิงนั้น

4. บทบัญญัติในวรรคหนึ่งกับวรรคสองจะไม่ใช่กับการจ้างงานหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือคนงานที่ทำงานในลักษณะอาชีพเฉพาะตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ดังนั้น ตามกฎหมาย LABOUR STANDARDS LAW หญิงที่ทำงานในกิจการโรงแรม ภัตตาคาร กิจการด้านบริการและธุรกิจเกี่ยวกับการพักผ่อน หรือกิจการันทนาการ ตามมาตรา 8 (14) ซึ่งถือว่าเป็นกิจการที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ จึงได้รับความคุ้มครองการทำงานตามกฎหมาย

2.3 ประเทศเกาหลีใต้

ตามกฎหมาย LABOR STANDARDS ACT, 1997 ได้ให้คำนิยามศัพท์ คำว่า

“คนงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำงานในสาขาอาชีพใด ๆ ก็ตามในกิจการธุรกิจหรือสถานประกอบการใด โดยประสงค์รับค่าจ้าง (มาตรา 14)

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่คนงานเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะการจ่ายค่าตอบแทนนั้นจะมีชื่อเรียกว่าอย่างไร (มาตรา 18)

มาตรการในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในกิจการหรืองานซึ่งมีสภาพการทำงานใกล้เคียงกับสถานบริการนั้น ตามมาตรา 63 ได้กำหนดไว้ว่า ห้ามจ้างคนงานหญิงและเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจหรือสุขภาพของบุคคลนั้น ตามที่กำหนดในประกาศของประธานาธิบดี และตามมาตรา 43 (ข้อ 55) ของประกาศประธานาธิบดี ฉบับที่ 4220 ซึ่งออกตามมาตรา 63 ของ LABOR STANDARDS ACT, 1997 กำหนดว่า งานซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจ ได้แก่ งานบันเทิงในสถานที่ดื่มสุรา

มาตรา 63 ข้อห้ามการจ้างงาน

คนงานหญิงและคนงานซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องไม่ถูกว่าจ้างทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจหรือสุขภาพร่างกาย ตามที่กำหนดโดยประกาศประธานาธิบดี

มาตรา 43 งานซึ่งห้ามจ้างบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติ ได้แก่ งานดังต่อไปนี้

ข้อ 55 งานบันเทิงในสถานที่ดื่มสุรา

นอกจากนี้ ตามมาตรา 68 ได้กำหนดห้ามจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. หรือในวันหยุดต่าง ๆ ยกเว้น กรณีลูกจ้างยินยอมและได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน และตามมาตรา 55 ได้กำหนดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานกลางคืน การทำงานในวันหยุด โดยให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนปกติสำหรับงานกลางคืน (งานซึ่งทำระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น.) วันอาทิตย์ หรือวันหยุดตามประเพณี

มาตรา 68 ข้อห้ามการทำงานกลางคืน

ไม่มีหญิงหรือเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีคนใดต้องถูกสั่งให้ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. หรือในวันหยุด เว้นแต่ กรณีคนงานซึ่งเกี่ยวข้องยินยอมและได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน

มาตรา 55 การขยายเวลาการทำงาน การทำงานกลางคืน การทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายเงินตอบแทนเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนปกติสำหรับการขยายเวลาการทำงาน (การขยายเวลาการทำงานซึ่งกำหนดในบทบัญญัติ มาตรา 52 มาตรา 58 และมาตรา 67) และงานกลางคืน (งานซึ่งทำระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น.) วันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ²

ดังนั้น ตามกฎหมาย LABOR STANDARDS ACT หญิงที่ทำงานบันเทิงในสถานที่ดื่มสุรา ตามมาตรา 43 ข้อ 55 ซึ่งถือว่าเป็นกิจการที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ จะได้รับความคุ้มครองการทำงานตามกฎหมาย

2.4 ประเทศสิงคโปร์

ตามกฎหมาย EMPLOYMENT ACT, 1976 ได้ให้คำนิยามศัพท์ คำว่า

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำงานตามสัญญาจ้างกับนายจ้าง (มาตรา 2)

“เด็ก” หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุไม่ครบ 14 ปี (มาตรา 2) ซึ่งหมายความรวมทั้งชายและหญิง

“เยาวชน” หมายถึง บุคคลใดซึ่งมีอายุครบ 14 ปี แต่ไม่ครบ 16 ปี (มาตรา 2) ซึ่งหมายความรวมทั้งชายและหญิง

มาตรการในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในกิจการหรืองานซึ่งมีสภาพการทำงานใกล้เคียงกับสถานบริการนั้น มิได้กำหนดไว้โดยตรง กำหนดแต่เพียงว่า ห้ามจ้างเด็ก (อายุต่ำกว่า 14 ปี) ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมและกิจการที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม ยกเว้น เด็กซึ่งมีอายุครบ 12 ปีขึ้นไปอาจจ้างให้ทำงานเบาในกิจการที่ไม่ใช่อุตสาหกรรมและเป็นงานซึ่งเหมาะสมกับความ

² สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. "การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ" รายงานการศึกษาวิจัย, 2546, หน้า 18-22.

สามารถของเด็ก (มาตรา 68) และให้อำนาจรัฐมนตรีออกระเบียบกำหนดเงื่อนไขการจ้างเด็กและเยาวชนในกิจการซึ่งไม่ใช่อุตสาหกรรมได้ (มาตรา 70) แต่ไม่พบรายละเอียดในเรื่องนี้

นอกจากนี้ยังได้กำหนดคุ้มครองการทำงานของหญิงว่า ห้ามจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานกลางคืนระหว่างเวลา 23.00 น. ถึง 6.00 น.

มาตรา 68

(1) ห้ามบุคคลใดก็ตามจ้างเด็กทำงานในกิจการอุตสาหกรรมและไม่ใช่อุตสาหกรรม ยกเว้น กรณีที่ระบุไว้ในอนุมาตรา (2) และ (3)

(2) เด็กอาจได้รับการว่าจ้างทำงานในกิจการอุตสาหกรรมซึ่งมีการจ้างสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเท่านั้น

(3) เด็กอายุครบ 12 ปีขึ้นไปอาจได้รับการว่าจ้างทำงานเบาในกิจการซึ่งไม่ใช่อุตสาหกรรม ซึ่งเหมาะสมกับความสามารถ

(4) เพื่อให้ไปเป็นตามวัตถุประสงค์ของอนุมาตรา (2) ใบรับรองของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ จะต้องแสดงให้เห็นว่า งานมีความเหมาะสมกับเด็กดังกล่าวนั้น

มาตรา 70 รัฐมนตรีอาจออกระเบียบตามพระราชบัญญัตินี้กำหนดเงื่อนไขซึ่งเด็กหรือผู้เยาว์อาจถูกจ้างทำงานในกิจการอุตสาหกรรมหรือมิใช่อุตสาหกรรมได้

ดังนั้น ตามกฎหมาย EMPLOYMENT ACT เด็กที่มีอายุครบ 12 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิงที่ทำงานในกิจการซึ่งไม่ใช่อุตสาหกรรม ตามมาตรา 68 จะได้รับความคุ้มครองการทำงานตามกฎหมาย ซึ่งกิจการที่มิใช่อุตสาหกรรม ขึ้นอยู่กับรัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกระเบียบกำหนดเงื่อนไขการจ้างเด็กที่ทำงานในกิจการที่มิใช่อุตสาหกรรม สำหรับกิจการสถานบริการมิได้กำหนดไว้โดยตรง

2.5 ประเทศอังกฤษ

ตามกฎหมาย EMPLOYMENT RIGHT ACT, 1996 ได้ให้คำนิยามศัพท์ คำว่า

“แรงงาน” หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานหรือใช้กำลังแรงงานตามสัญญาจ้างไม่ว่าโดยชัด เจน หรือโดยปริยาย ด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ โดยทำงานให้กับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมิใช่ลูกค้า ของผู้ประกอบการหรือธุรกิจ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำงานตามสัญญาจ้าง

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างให้ทำงานหรือฝึกงานไม่ว่าจะตกลงโดยชัด เจนหรือโดยปริยาย และไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา

มาตรการในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในกิจการหรืองานซึ่งมีสภาพการทำงาน ใกล้เคียงกับสถานบริการนั้น มิได้กำหนดไว้โดยตรง กำหนดแต่เพียงว่า ให้อำนาจหน่วยปกครอง ท้องถิ่นออกข้อกำหนดห้ามจ้างเด็กทำงานในอาชีพบางประเภทที่กำหนดไว้ ตามมาตรา 18 (2) (ข) ของพระราชบัญญัติเด็กและเยาวชน ค.ศ. 1933 (CHILDREN AND YOUNG PERSON ACT, 1933) แต่ไม่พบรายละเอียดในเรื่องนี้

คำว่า “เด็ก” มีนิยามตามพระราชบัญญัติการศึกษา ค.ศ. 1996 (EDUCATION ACT, 1996) มาตรา 558 ซึ่งพระราชบัญญัติเด็กและเยาวชน ค.ศ. 1933 นำมาใช้ “เด็ก” หมายความว่า บุคคลที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ คือ อายุต่ำกว่า 16 ปี ซึ่งหมายความรวมทั้ง ชายและหญิง

มาตรา 18 หน่วยปกครองท้องถิ่นอาจออกข้อกำหนดการจ้างเด็กโดยพิจารณาเกี่ยวกับ อายุ เพศ ท้องถิ่น ลักษณะกิจการ อาชีพ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งกำหนดอาจจะรวมถึง

(2)(ข) ข้อกำหนดห้ามอย่างเด็ดขาดในการจ้างเด็กทำงานในอาชีพบางประเภทที่ กำหนด

นอกจากนี้มาตรการคุ้มครองการทำงานของหญิงเป็นพิเศษ โดยให้นายจ้างจัดให้มี ห้องแต่งตัวสำหรับหญิงโดยเฉพาะเพื่อใช้ในระหว่างการทำงาน³

ดังนั้น ตาม CHILDREN AND YOUNG PERSON ACT, 1933 (พระราชบัญญัติเด็ก และเยาวชน ค.ศ. 1933) ให้ความคุ้มครองการทำงานของเด็กทั้งชายและหญิงห้ามทำงานในอาชีพ บางประเภท ซึ่งอาชีพบางประเภทให้อำนาจหน่วยปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ออกข้อกำหนด และได้

³ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. เรื่องเดียวกัน, หน้า 26-29.

กำหนดให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิงเป็นพิเศษ โดยจัดให้มีห้องแต่งตัวสำหรับหญิงเพื่อใช้
ในระหว่างการทำงาน

3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการตามกฎหมายประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยนั้น มีบทบัญญัติของกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงาน
หญิง ดังต่อไปนี้

3.1 ประมวลกฎหมายอาญา

บทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญาที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิง ได้
บัญญัติไว้ในลักษณะความผิดเกี่ยวกับเพศ ซึ่งมีบทลงโทษการกระทำความผิดในฐานต่าง ๆ ดังนี้

1) การกระทำความผิดฐานเป็นธุระจัดหาหญิงไปเพื่อการอนาจารหรือเพื่อสนองความ
ใคร่ของผู้อื่น (มาตรา 282 และมาตรา 283) ซึ่งแต่เดิมกฎหมายคุ้มครองหญิงที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี
บริบูรณ์เท่านั้น แต่ต่อมาได้ขยายการคุ้มครองโดยไม่จำกัดอายุ และเพิ่มโทษให้หนักขึ้นในกรณีที่เป็น
การกระทำต่อผู้ที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี และต่อบุคคลที่อายุไม่เกิน 15 ปี ต่อมาได้มีการขยาย
ความคุ้มครองตามสองมาตรานี้ไปยังชายด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ถูกกระทำจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม (พระ
ราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2530 และ (ฉบับที่ 14) พ.ศ.
2540)

2) ถ้าผู้กระทำความผิดตามมาตรา 282 หรือมาตรา 283 เป็นบิดาหรือมารดาของผู้ถูก
กระทำ บิดาหรือมารดาจะต้องได้รับโทษเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งในสาม (มาตรา 285)

3) กระทำความผิดฐานพาผู้อื่นไปเพื่อการอนาจาร ตามมาตรา 283 ทวิ และมาตรา
284) ซึ่งแต่เดิมบัญญัติคุ้มครองเฉพาะกรณีพาหญิงไปเพื่อการอนาจารเท่านั้น ต่อมาได้มีการขยาย
ความคุ้มครองผู้ที่ถูกพาไปเพื่อการอนาจารอาจเป็นชายหรือหญิงก็ได้ (พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่ม
เติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2540)

4) การกระทำความผิดฐานพรากผู้เยาว์อายุกว่า 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี เพื่อหากำไร
เพื่อการอนาจาร แม้ผู้เยาว์จะเต็มใจไปด้วย (มาตรา 319) มาตรานี้คุ้มครองผู้เยาว์ทั้งสองเพศ นอก
จากนี้ยังมีมาตรา 320 ลงโทษผู้ใช้อุบายหลอกลวง ชูเชิญ ใช้กำลังประทุษร้าย ใช้อำนาจครอบงำ
ผิดคลองธรรม หรือใช้วิธีการข่มขืนใจ พา หรือส่งคนออกนอกราชอาณาจักรอีกด้วย

5) การกระทำความผิดฐานร่วมประเวณีกับเด็กหญิงซึ่งอายุต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งมีไภรยาของตน (มาตรา 277) มาตรานี้อาจใช้ลงโทษผู้เที่ยวโสเภณีเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีได้

6) ความผิดฐานเป็นผู้ดำรงชีพจากรายได้ของหญิงที่ค้าประเวณี ซึ่งเป็นการกระทำที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าเป็น "แมงดา" ยกเว้นเป็นการดำรงชีพของผู้ที่หญิงผู้ค้าประเวณีมีหน้าที่ตามกฎหมายหรือศีลธรรมที่จะต้องเลี้ยงดู (มาตรา 286)

กฎหมายฉบับนี้ ได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงและกำหนดโทษผู้กระทำผิดในฐานต่าง ๆ แต่ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

3.2 พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509

หลักการและเหตุผลของกฎหมายฉบับนี้คือ "โดยเหตุที่ปัจจุบันได้มีบุคคลประกอบกิจการสถานบริการบางประเภท ซึ่งอาจดำเนินการไปในทางกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิงในสถานบริการนั้น ๆ ไม่เหมาะสมเป็นเหตุให้เยาวชนเขาเยี่ยงอย่างจนประพฤติดัวเลื่อมทรมาลงเป็นการสมควรที่จะออกกฎหมายควบคุมสถานบริการนั้น ๆ รวมทั้งการแสดงด้วย เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อย ศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีของชาติต่อ สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้คือ

1) สถานบริการ ตามมาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2525 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ได้ให้คำจำกัดความ

คำว่า "สถานบริการ" หมายความว่าถึง สถานที่ที่สร้างขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังประโยชน์ในการค้า ดังต่อไปนี้

(1) สถานเต้นรำ รำวง หรือร้องเงิง เป็นปกติระบุประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคู่มือบริการ

(2) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า

(3) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(ก) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(ข) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการ หรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(ค) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(ก) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอมหรือปล่อยให้พลละเลยให้นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ข) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ค) มีการเต้นหรือยินยอมให้มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเต้นบนเวที หรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(ง) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา 24.00 นาฬิกา

(6) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จะเห็นได้ว่า กฎหมายได้จำแนกสถานบริการไว้ 6 ประเภท ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังประโยชน์ในการค้า ดังนั้น สถานบริการใดที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการ แต่มิได้หวังประโยชน์ในการค้า เช่น สถานอาบอบนวดในสมาคมใดสมาคมหนึ่งซึ่งจัดตั้งขึ้นตามวัตถุประสงค์ของสมาคม เพื่อให้บริการแก่สมาชิกของสมาคมในการบำรุงรักษาสุขภาพ โดยเก็บค่าบริการในรูปของค่าธรรมเนียมสมาชิก แม้จะมีหญิงบริการแบบหมอนวด แต่มิได้หวังกำไรในเชิงการค้า ข้อสำคัญจะเห็นว่าสถานบริการแบบนี้มิได้เปิดให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปจึงมิใช่ "สถานบริการ" ตามมาตรา 3 นี้⁴

⁴ สมพร พรหมนิตารดร ดรุณ โสทธิพันธ์ และโดม วิศิษฎ์สรอรรถ. เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-6.

ดังนั้น ถ้าสถานบริการใดอยู่ในความหมายข้างต้นแล้ว จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสถานบริการฉบับนี้

2) การขออนุญาตตั้งสถานบริการและคุณสมบัติของผู้ขออนุญาต

ตามมาตรา 4 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดว่า การตั้งสถานบริการตามมาตรา 3 นั้น กฎหมายห้ามมิให้ตั้ง แต่ก็มีข้อยกเว้นคือ เมื่อได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว ซึ่งโดยวัตถุประสงค์หลักของกฎหมายฉบับนี้ก็คือ ห้ามตั้งสถานบริการอีกต่อไป แต่ก็ได้ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการออกใบอนุญาตให้ ซึ่งในกรณีนี้ ถ้าหากว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ทุจริตในหน้าที่ โดยการออกใบอนุญาตให้โดยไม่มีการตรวจสอบสถานบริการว่ามีคุณสมบัติเพียงพอหรือไม่ ก็อาจทำให้มีสถานบริการที่มีคุณสมบัติไม่เพียงพอ เช่น มีการค้าประเวณีเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

ส่วนมาตรา 6 คุณสมบัติของผู้ขออนุญาต มีดังนี้

- (1) อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรม
- (3) ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (4) ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคติดต่ออันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง
- (5) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษในความผิดเกี่ยวกับเพศ ตามประมวลกฎหมายอาญา ในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง ตามกฎหมายว่าด้วยการปรามการทำให้แพร่หลายและการค้าวัตถุอันลามก หรือตามกฎหมายว่าด้วยการปรามการค้าประเวณี

ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้ขออนุญาตตั้งสถานบริการ ผู้แทนของนิติบุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติตาม (1) - (5)

3) ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการต้องปฏิบัติ ตามมาตรา 14 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ดังนี้

(1) จัดทำบัตรประวัติของพนักงานก่อนเริ่มเข้าทำงานในสถานบริการ โดยต้องไม่ระบุหน้าชื่อของพนักงานในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงานนั้น

(2) ในกรณีที่รายการในบัตรประวัติเปลี่ยนแปลงไป ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการแจ้งการเปลี่ยนแปลงภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำ การเก็บรักษา และการแจ้งการเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

4)วิธีปฏิบัติในการควบคุมสถานบริการ ตามมาตรา 16 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการกระทำการดังนี้

- (1)รับผู้มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์เข้าทำงานในสถานบริการ
- (2)ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้มีอาการมึนเมาจนประพาศติวุ่นวาย หรือครองสติไม่ได้เข้าไปหรืออยู่ในสถานบริการระหว่างเวลาทำการ
- (3)จำหน่ายสุราให้แก่ผู้มีอาการมึนเมาจนประพาศติวุ่นวายหรือครองสติไม่ได้
- (4)ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้ซึ่งไม่มีหน้าที่เฝ้าดูแลสถานบริการนั้นพักอาศัยหลับนอนในสถานบริการ
- (5)ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานบริการ
- (6)ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการนำอาวุธเข้าไปในสถานบริการ เว้นแต่เป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในเครื่องแบบนำเข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

5)การกำหนดวันเวลาเปิดปิดของสถานบริการ การจัดสถานที่ภายนอกและภายในเพื่อความเรียบร้อย เพื่อความสะดวกหรือเพื่อความสะดวกในการตรวจตราของเจ้าหน้าที่การใช้โคมไฟหรือการให้พนักงานตีตมหมายเลขประจำตัวในสถานบริการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 17 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

6)ในการจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิง ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการมีหน้าที่ต้องควบคุมการแสดงมิให้เป็นไปในทางลามก หรืออนาจารและมิให้สัตว์ร้ายเข้าร่วมการแสดงในสถานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ชม ตามมาตรา 19⁵

กฎหมายฉบับนี้ ได้บัญญัติเพื่อควบคุมสถานบริการ แต่ในด้านการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการไม่ได้บัญญัติไว้

⁵ สีนทาท ประยูรรัตน์. "มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ในสวนที่เกี่ยวกับผู้กระทำการค้าประเวณี" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534, หน้า 137-139.

3.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539

ความมุ่งหมายสำคัญส่วนหนึ่งที่ประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ เพื่อคุ้มครองบุคคลโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่อาจถูกล่อลวงหรือชักพาไปเพื่อการค้าประเวณี กำหนดโทษบุคคลซึ่งกระทำชำเราโสเภณีเด็กในสถานการค้าประเวณี บุคคลซึ่งหารายได้จากการค้าประเวณีของเด็กและเยาวชนและกำหนดโทษบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ซึ่งมีส่วนรู้เห็นเป็นใจในการจัดหาผู้อยู่ในความปกครองไปเพื่อการค้าประเวณี และกำหนดโทษผู้โฆษณาชักชวนหรือแนะนำตัวทางสื่อมวลชนในลักษณะที่เห็นได้ว่าเป็นการเรียกร้องการติดต่อในการค้าประเวณี

จากหลักการและเหตุผลข้างต้นเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ป้องกันและปราบปรามการล่อลวงบุคคลไปค้าประเวณีโดยมีมาตรการสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ในกฎหมายฉบับนี้นอกจากมีบทลงโทษผู้ค้าประเวณีแล้ว ยังมีบทลงโทษผู้ให้บริการค้าประเวณี โดยมุ่งลงโทษผู้ซื้อบริการค้าประเวณีจากเด็ก (มาตรา 8)
- 2) เน้นการลงโทษผู้กระทำผิดต่อเด็กที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปี ยิ่งผู้ถูกกระทำมีอายุน้อยลงเพียงใด ผู้กระทำยิ่งต้องรับโทษหนักขึ้น (มาตรา 8 และมาตรา 9)
- 3) มีบทบัญญัติกำหนดความผิดแก่ผู้เป็นธุระจัดหา ล่อไป หรือชักพาไป ซึ่งบุคคลใดเพื่อให้บุคคลนั้นกระทำการค้าประเวณี (มาตรา 9)
- 4) มีขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายแก่บุคคล กล่าวคือ การกระทำต่าง ๆ อันเป็นความผิดในการเป็นธุระจัดหา ล่อไปหรือชักพาไปให้บุคคลกระทำการค้าประเวณีไม่ว่ากระทำภายในหรือนอกราชอาณาจักรก็เป็นความผิด (มาตรา 9 วรรคหนึ่ง)
- 5) กำหนดโทษผู้รับตัวบุคคลที่ถูกล่อลวง จัดหา ชักพาไปเพื่อการค้าประเวณี (มาตรา 9 วรรคท้าย)
- 6) มีบทลงโทษบิดา มารดา ผู้ปกครอง ผู้รู้เห็นเป็นใจให้ผู้อยู่ในการปกครองค้าประเวณีหรือรู้เห็นเป็นใจให้มีการล่อไป ชักพาไป ซึ่งผู้อยู่ในการปกครองเพื่อการค้าประเวณี (มาตรา 10)
- 7) กำหนดโทษผู้เป็นเจ้าของ ผู้ดูแล หรือผู้จัดการกิจการการค้าประเวณี หรือสถานค้าประเวณี (มาตรา 11)
- 8) กำหนดโทษผู้หน่วงเหนี่ยวกักขังให้ผู้อื่นกระทำการค้าประเวณี (มาตรา 12)
- 9) กำหนดมาตรการลงโทษให้หนักขึ้นในกรณีที่ผู้สนับสนุนการหน่วงเหนี่ยว กักขัง ชูเชิญ ประทุษร้าย ช่มชู้ใจให้บุคคลค้าประเวณี โดยผู้สนับสนุนนั้นเป็นเจ้าของพนักงาน ฝ่ายปกครอง

ตำรวจ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายฉบับนี้ ผู้สนับสนุนต้องรับโทษหนักขึ้นกว่าผู้กระทำผิดทั่วไป

กฎหมายฉบับนี้ ได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองบุคคลโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการคุ้มครองตัวบุคคล แต่ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

3.4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิง มีดังนี้

1) การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

แรงงานหญิงย่อมได้รับความคุ้มครองและรับรองในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ (มาตรา 4)

2) ความเสมอภาคในกฎหมายและการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

แรงงานหญิงได้รับความคุ้มครองให้มีสิทธิเท่าเทียมกับชาย โดยมีให้เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ รวมทั้งแรงงานหญิงมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกับชาย (มาตรา 30)

3) การคุ้มครองและพัฒนาเด็ก เยาวชน และครอบครัว

รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว รวมทั้งรัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ (มาตรา 80)

4) การส่งเสริมการมีงานทำ และการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งประกันสังคม

รัฐต้องส่งเสริมและให้ความคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง โดยจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม (มาตรา 86)

บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญนี้ เป็นการวางมาตรการขั้นพื้นฐานในการคุ้มครองแรงงานหญิง ในเรื่องของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง การห้ามเลือก

ปฏิบัติ รวมทั้งการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ดังนั้น ในเรื่องการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการนั้น จึงไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองไว้

3.5 พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540

เหตุผลสำคัญที่ประกาศใช้กฎหมายนี้ ก็เพื่อมุ่งปราบปรามการค้าขาย จำหน่าย ชักพาหญิงและเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความใคร่ของตนเองหรือผู้อื่น เพื่อการอนาจารหรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นอันมิชอบ ทั้งนี้เพราะการกระทำความผิดดังกล่าวมีพฤติการณ์ที่กระทำในรูปของการเตรียมสมคบกันเป็นขบวนการเชื่อมโยงในประเทศและระหว่างประเทศ มีสาระสำคัญดังนี้

1) ผู้เตรียมการเพื่อกระทำความผิด เกี่ยวกับการค้าหญิงและเด็ก หน่วงเหนี่ยว กักขังหญิงหรือเด็ก จัดให้หญิงและเด็กกระทำการเพื่อสนองความใคร่ของผู้อื่นเพื่อการอนาจารหรือเพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบ เป็นความผิดต้องระวางโทษเช่นเดียวกับการพยายามกระทำความผิดนั้น ๆ (มาตรา 5 และมาตรา 6)

2) กำหนดให้ผู้สมคบกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปต้องรับโทษตามกฎหมาย

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้าหญิงหรือเด็กให้มีความหมายกว้างขึ้นกว่ากฎหมายฉบับเดิม (พ.ศ. 2471) โดยให้คุ้มครองไปถึงผู้หญิงและเด็กทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็เด็กหญิง หรือเด็กชาย และกำหนดวิธีปฏิบัติและขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือ คุ้มครอง และดูแลหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อ ตลอดจนระบุหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าหลักการและสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้เป็นการกำหนดมาตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี กล่าวคือ กฎหมายได้ให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจตราสอดส่องดูแลตามสถานี่ขนส่งและยานพาหนะทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ตลอดจนสาธารณสถานต่าง ๆ เพื่อมิให้เกิดการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้าหญิงหรือเด็ก ตามมาตรา 5 ซึ่งได้แก่ การซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด รับ หน่วงเหนี่ยว หรือ กักขัง ซึ่งหญิงหรือเด็ก หรือจัดให้หญิงหรือเด็กกระทำการหรือยอมรับการกระทำใด เพื่อสนองความใคร่ของผู้อื่น เพื่อการอนาจาร หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะหญิงหรือเด็กนั้นจะยินยอม

หรือไม่ก็ตาม การตรวจตัวหญิงหรือเด็กที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการกระทำ ความผิดตามกฎหมายนี้ และให้มีอำนาจในการกักตัวหญิงหรือเด็กเพื่อหาพยานหลักฐานใน การดำเนินคดี รวมทั้งการให้การสงเคราะห์ที่จำเป็นแก่หญิงและเด็กในระหว่างดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐาน ทั้งปวงซึ่งการดำเนินการของเจ้าหน้าที่จะต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของหญิงและเด็กและจะต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมตามที่กฎหมายระบุไว้

กฎหมายฉบับนี้จึงเป็นมาตรการในการคุ้มครองมิให้นำหญิงหรือเด็กไปค้าประเวณีนอกราชอาณาจักร หรือนำหญิงหรือเด็กจากต่างประเทศเข้ามาค้าประเวณีภายในประเทศไทย ⁶

3.6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีลูกจ้างจำนวนเท่าใด

เนื่องจากแรงงานหญิง เป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงได้ให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษต่อลูกจ้างหญิง จึงบัญญัติให้ความคุ้มครองโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย หรือชื่อเสียงของลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชายด้วย ดังที่ได้บัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงไว้ในเรื่องต่อไปนี้

1) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (มาตรา 38)

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2) เวลาทำงานยามวิกาล

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. ได้ แต่เนื่องจากการใช้แรงงานในยามวิกาล ซึ่งอาจเกิดความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของลูกจ้าง

⁶ มาลี พุทธรังษี. "นโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็กและสตรีจากธุรกิจบริการทางเพศ". ในเอกสารประกอบการประชุมมนิศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 3. 17-18 กันยายน 2536. หน้า 38.

หญิงได้ ครั้นกฎหมายจะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ก็คงเห็นว่าเสียประโยชน์เกี่ยวกับโอกาสในการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน เพราะมีงานอีกมากมายหลายประเภทซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพของงานอาจต้องทำในช่วงเวลานั้น ตัวอย่างเช่น งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป งานกะ งานเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์หรือพยาบาลหญิงในโรงพยาบาลเอกชน งานต้อนรับของพนักงานต้อนรับในเครื่องบิน หรืองานของนักจัดรายการตามสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ต่าง ๆ เป็นต้น จึงเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลา 24.00-06.00 น. ได้ แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของพนักงานตรวจแรงงาน โดยกฎหมายบัญญัติให้พนักงานตรวจแรงงานที่เห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น ต้องรายงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว (มาตรา 40)

3) การห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศ

ในการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ลูกจ้างหญิงต้องได้รับหลักประกันในความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของหญิงมากกว่าความปลอดภัยในการทำงานโดยทั่วไป และโดยลักษณะของการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างหญิง ย่อมอาจจะเปิดโอกาสให้มีการกระทำอันไม่เหมาะสมต่อลูกจ้างหญิงได้ง่าย ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิงในสถานประกอบการของนายจ้าง หรือนอกสถานประกอบการโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างหญิง ที่ต้องทำงานร่วมกันก็ตาม กฎหมายจึงห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง (มาตรา 16)

โทษของการฝ่าฝืนมาตรา 16 คือ ระวังโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 147)

4) หญิงมีครรภ์

ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเพิ่มจากความคุ้มครองที่ให้แก่ลูกจ้างหญิงโดยทั่วไป 5 ประการ ดังนี้

(1) งานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของหญิงที่อยู่ในสภาพของการตั้งครรภ์ และของทารกซึ่งอยู่ในครรภ์นั้นได้ (มาตรา 39)

1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

2)งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

3)งานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม

4)งานที่ทำในเรือ

5)งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(2)เวลาทำงาน

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องมีเวลาพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอ ไม่ทำงานเป็นระยะเวลานานเกินไป และได้พักผ่อนในวันหยุดต่าง ๆ อันจะทำให้ทารกในครรภ์มีสุขภาพแข็งแรง กฎหมายจึงห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาวิกาลคือระหว่าง 22.00-06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 39)

(3)สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย (มาตรา 41) โดยได้รับค่าจ้างในวันลาเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59 และฎีกาที่ 1072/2531) นายจ้างจะกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยมีจำนวนวันลาคอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่ำที่สุดแล้ว นายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ดังนั้น ถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้สิทธิลูกจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อบังคับนั้นก็จะเป็นโมฆะ เพราะขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(4)สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่อาจมีความเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จนไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ มีสิทธิขอเปลี่ยนหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดโดยมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ซึ่งนายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น (มาตรา 42)

(5)การเลิกจ้าง

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยกฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 43)

โทษของการไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 59 คือ ระวังโทษไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146) แต่การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างหญิงลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 นั้น กฎหมายไม่ได้บัญญัติบทลงโทษไว้

ผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมง งานดับเพลิง) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วันนับแต่วันที่ประกาศกำหนด (มาตรา 28)

วันหยุดตามประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (May Day) ด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี (มาตรา 29)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้ (มาตรา 30)

3) วันลา

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาคลอด ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร หรือลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ (มาตรา 5)

การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน (มาตรา 32)

การลาคลอด ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนหรือหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 45 วัน (ส่วนอีก 45 วัน ประกันสังคมเป็นผู้จ่ายให้) (มาตรา 41)

การลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย (มาตรา 33)

การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา (มาตรา 34)

การลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อมโดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี (มาตรา 35)

การลาเพื่อฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลานั้น (มาตรา 36)

4) ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในแต่ละเขตพื้นที่/จังหวัด ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่วันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานตามปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในการทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน (มาตรา 61)

ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวัน

ทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 62)

ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 63)⁸

5) สวัสดิการ

สวัสดิการ อยู่ในหมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 92 ถึงมาตรา 99 มีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดให้นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ที่ลูกจ้างทำงานด้วยความสะดวกสบายและมีสิ่งจำเป็นในชีวิตได้ใช้สอยในระหว่างการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง โดยปกติ น่าจะเป็นเรื่องของจิตสำนึกของนายจ้างที่มีคนเข้าไปทำงานในสถานประกอบกิจการที่ตนเองเป็นเจ้าของ ซึ่งจะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้ลูกจ้างได้บริโภคใช้สอย

การจัดสวัสดิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจตามมาตรา 95 ที่จะออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดมาตรฐานในการจัดสวัสดิการในเรื่องใดก็ได้ เมื่อออกกฎกระทรวงแล้วนายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงนั้น และนายจ้างจะต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎกระทรวงดังกล่าวข้างต้น และปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ ในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา 95 ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติจึงเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 166 แห่งพระราชบัญญัติ⁹ ซึ่งสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายเดิมได้กำหนดไว้คือ

(1)การจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและให้ความปลอดภัยแก่การทำงานของลูกจ้าง

⁸ ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง. คู่มือแรงงานหญิง : เธอ...ผู้สร้างเศรษฐกิจและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2547, หน้า 3-10.

⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ .คำบรรยายของสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา วิชากฎหมายแรงงาน ภาคหนึ่ง ปีการศึกษา 2545 เล่มที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พลสยาม, 2545, หน้า 97-98.

ข้อ 66 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน บัญญัติให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงานตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 63 บัญญัติให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างได้บัญญัติถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับกิจการตามจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในกิจการนั้น เป็นต้นว่า สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกิน 40 คน ต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่าสองที่ (ข้อ 1 วรรค 2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 80 คน ต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าสองที่ และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสามที่ (ข้อ 1 วรรค 2) สถานที่ทำงานที่มีทั้งลูกจ้างหญิงและชาย ต้องมีห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงแยกไว้เฉพาะตามสมควร (ข้อ 1 วรรค 5) ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและให้มีกระดาดชำระหรือน้ำตามสมควร (ข้อ 1 วรรค 2)

(2)การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายและการตรวจร่างกายลูกจ้าง

สำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ (ข้อ 65 วรรค 1) นอกจากนั้นนายจ้างต้องจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างซึ่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายนั้นไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ให้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี (ข้อ 65 วรรค 2)¹⁰

(3)การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม

การเข้าเป็นผู้ประกันตามกฎหมายประกันสังคม (ผู้ประกันตน หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม) จะต้องเป็นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป หมายความว่า ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยอัตโนมัติ คือ นายจ้างจะต้องหักค่าจ้างของลูกจ้าง 1.5 % ของค่าจ้างเข้าสมทบกองทุนประกันสังคม ซึ่งเป็นการเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ แต่ทั้งนี้ลูกจ้างนั้นจะ

¹⁰ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท วิคตอรี่ เพาเวอร์ พอยท์ จำกัด, 2524, หน้า 113.

ต้องอยู่ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป หากกิจการใดที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน ถึงแม้ว่าจะมีลูกจ้างอายุครบ 15 ปีขึ้นไปก็คนก็ตาม นายจ้างไม่ต้องหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคมแต่อย่างใด เพราะตามมาตรา 33 กำหนดเฉพาะให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปเท่านั้นที่ต้องเป็นผู้ประกันตนและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายประกันสังคมทุกประการ และนายจ้างจะต้องหักค่าจ้างลูกจ้างเข้ากองทุนประกันสังคมไปตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างจนถึงอายุ 60 ปีบริบูรณ์ หากลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ (อายุครบ 60 ปี) ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างจะสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานมาจนถึงอายุ 60 ปีบริบูรณ์และนายจ้างยังคงให้ทำงานต่อไปเรื่อยๆ เช่นนี้ ให้ถือว่าลูกจ้างยังคงเป็นผู้ประกันตนต่อไป (ตามมาตรา 33 วรรค 2) จนกว่าพ้นจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้างรายนั้น

ในทางกลับกัน หากลูกจ้างออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 60 ปีแล้ว และต่อมาเข้าทำงานกับนายจ้างรายใหม่เช่นนี้ ลูกจ้างผู้นั้นก็ไม่มีสิทธิเป็นผู้ประกันตนได้อีก เพราะกฎหมายกำหนดอายุสูงสุดของลูกจ้างในการเป็นผู้ประกันตนไว้เพียง 60 ปีบริบูรณ์เท่านั้น¹¹

ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 33 จะเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้คือ

(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย ค่าบริการอื่นที่จำเป็น หากผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย

(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภรรยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินฉันท์สามีภรณากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภรรยา ได้แก่ ค่าตรวจและรับฝากครรภ์ ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่าทำคลอด ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลทารกแรกเกิด ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย ค่าบริการอื่นที่จำเป็น หากผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย

(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถาน

¹¹ วีระ ศรีธรรมรักษ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 256.

พยาบาล ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพ ค่าบริการอื่นที่จำเป็น หากผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 50% ของค่าจ้างสุดท้ายก่อนทุพพลภาพตลอดชีวิต

(4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงและเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

(5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

(6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่ เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือเงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

(7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ การบริการจัดหางาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอัตราและระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ จะแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 50% ของค่าจ้างผู้ประกันตนเป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน ภายใน 1 ปีปฏิทิน และในกรณีลาออกจากงาน จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 30% ของค่าจ้างผู้ประกันตนเป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน ภายใน 1 ปีปฏิทิน

ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองหญิงที่ทำงานในกิจการภาคการจ้างแรงงานเท่านั้น จึงจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน สำหรับหญิงที่ทำงานในสถานบริการ ถือว่าเป็นงานที่อยู่นอกข่ายความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้

โดยสรุปแล้ว ตามกฎหมายไทยนั้น ไม่ว่าจะประกอบเป็นประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ล้วนแต่เป็นบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยคุ้มครองเฉพาะตัวหญิงหรือตัวบุคคลเท่านั้น แต่การคุ้มครองด้านการทำงานของหญิงในสถานบริการนั้น ยังไม่มีกฎหมายบัญญัติออกมาคุ้มครอง ถึงเวลาแล้วที่ต้องมีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อให้หญิงเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงาน

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีบทบัญญัติกฎหมายฉบับใดในประเทศไทยที่รับรองสิทธิและคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการโดยตรง เมื่อพิจารณาจากลักษณะและสภาพการทำงานของหญิงในสถานบริการตามบทที่ 2 จะเห็นได้ว่าการทำงานของแรงงานหญิงนั้น เป็นการจ้างบริการอย่างหนึ่ง แต่หากพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นที่เป็นอุปสรรคต่อแรงงานหญิงแล้วจะเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการไม่ว่าจะเป็นทั้งลักษณะการทำงาน สภาพการทำงาน และในเรื่องของทางกฎหมายไม่เปิดโอกาสให้แรงงานหญิงเหล่านี้ ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ดังปัญหาที่จะกล่าวต่อไปนี้ คือ

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

จากการศึกษาตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นั้น มีบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการในอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้อง คือ อนุสัญญาฉบับที่ 172 และข้อแนะนำที่ 179 ว่าด้วยสภาพการทำงานในโรงแรม ภัตตาคาร และสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกัน พบว่า อนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าว ได้กำหนดให้คนงานในกิจการเหล่านี้มีสิทธิได้รับชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนพอเหมาะเป็นประจำวันและประจำสัปดาห์ รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนตรงเวลา ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานตามระยะเวลาปกติ โดยไม่รวมเงินรางวัล (TIP) ซึ่งเป็นเงินที่คนงานได้รับจากลูกค้า นอกเหนือจากที่ลูกค้าจ่ายเป็นค่าบริการ

เนื่องจากการทำงานของหญิงในสถานบริการ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำในเวลากลางคืน จึงควรนำอนุสัญญาฉบับที่ 79 และข้อแนะนำที่ 80 พร้อมด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะนำที่ 178 ที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองการทำงานของหญิงมาใช้ ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 79 และข้อแนะนำที่ 80 ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในอาชีพที่มีโช้อาชีพอุตสาหกรรม ซึ่งได้กำหนดว่าบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเยาวชน (อาชีพที่มีโช้อุตสาหกรรม) ควรจะถูกนำมาใช้กับทุก ๆ อาชีพ ซึ่ง

ดำเนินการในหรือเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการหรือสถานบริการ ได้แก่ โรงแรม หอพัก คลับ คาเฟ่ ภัตตาคาร ร้านอาหารและเครื่องดื่มอื่น ๆ ไม่ว่าจะป็นของรัฐหรือเอกชน

อนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ใช้กับบุคคลที่รับจ้างทำงานทุกคน ยกเว้น ผู้รับจ้างในงานเกษตร ปศุสัตว์ ประมง และการเดินเรือ ได้วางมาตรการเฉพาะเพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานกลางคืนในด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่คนทำงานกลางคืน กำหนดให้คนงานมีสิทธิได้รับการตรวจสุขภาพ(โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย) ต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาล ให้ประโยชน์ทดแทน ตลอดจนจัดให้บริการพิเศษตามที่คนงานกลางคืนต้องการ รวมทั้งต้องให้ความคุ้มครองหญิงทั้งก่อนและหลังคลอด การลา การไม่ถูกออกจากงาน เนื่องจากแรงงานหญิงที่มีครรภ์ หากทำงานในช่วงเวลากลางคืน เช่น งานในสถานบริการ ร้านอาหาร โรงแรม สถานอาบอบนวด แรงงานหญิงไม่สามารถทำได้ อาจต้องถูกพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ค่าทดแทนสำหรับคนงานกลางคืนไม่ว่าในรูปเวลาทำงาน การจ่ายเงิน หรือผลประโยชน์ที่คล้ายคลึงกัน ต้องคำนึงถึงลักษณะของงานกลางคืน และควรมีบริการสังคม เช่น ช่วยเหลือคนงานกลางคืนในด้านการคมนาคม การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นค่าเดินทาง เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อนและมีสถานที่ที่เหมาะสมให้คนงานกลางคืน และควรให้คนงานกลางคืนได้รับประทานอาหารและเครื่องดื่ม ตลอดจนควรพิจารณาเรื่องการตั้งศูนย์บริการดูแลเด็ก โดยพิจารณาเรื่องสถานที่ตั้งและกำหนดเวลาเปิด รวมทั้งควรมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้คนงานกลางคืนได้รับประโยชน์เช่นคนงานอื่น จากการได้มีโอกาสรับการอบรม หรือได้ลาศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง

สำหรับกฎหมายต่างประเทศ

ประเทศฟิลิปปินส์นั้น ตามประมวลกฎหมายแรงงานได้บัญญัติในเรื่องเงื่อนไขในการทำงานสำหรับลูกจ้างกลุ่มพิเศษ ว่าด้วยแรงงานหญิง ในมาตรา 138 ว่า การจัดประเภทของคนงานหญิง หญิงใดก็ตามที่เข้าทำงานโดยได้รับอนุญาต หรือจำเป็นต้องยอมเข้าทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม สำหรับการงานในไนท์คลับ คอกเทลเลาจน์ สถานอาบอบนวด บาร์ หรือในกิจการที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การควบคุมหรือสั่งการของนายจ้างให้ทำงานตามเวลาที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ลูกจ้างหญิงดังกล่าวจะต้องได้รับการพิจารณาจัดเข้าเป็นลูกจ้างของกิจการนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานและการบัญญัติกฎหมายทางสังคม ซึ่งการบัญญัติดังกล่าวทำให้ลูกจ้างหญิงที่ทำงานในสถานบริการ

มีฐานะเป็นลูกจ้าง จึงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะในเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งประกันสังคมด้วย

ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และอังกฤษ ไม่ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการไว้ชัดเจน คงมีแต่มาตรการคุ้มครองการทำงานในกิจการหรือสภาพการทำงานที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ ซึ่งมีมาตรการบางเรื่องที่น่านำมาเป็นแนวทางในการออกกฎหมาย ดังนี้

ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิง โดยห้ามจ้างหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 5.00 น. ยกเว้น กิจการหรือลักษณะงาน เช่น โรงแรม ภัตตาคาร กิจการด้านบริการและธุรกิจเกี่ยวกับการพักผ่อน หรือกิจการสันตนาการ

ประเทศเกาหลีใต้ ได้กำหนดให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิง โดยห้ามจ้างหญิงหรือเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนเตียงในสถานที่เที่ยว และให้ความคุ้มครองโดยกำหนดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานกลางคืน การทำงานในวันหยุด โดยให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนปกติสำหรับงานกลางคืน วันอาทิตย์ หรือวันหยุดประเพณี

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิง โดยห้ามจ้างเด็ก (อายุไม่ครบ 14 ปี) ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมและกิจการที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม ยกเว้น เด็กที่อายุ 12 ปีขึ้นไป อาจให้ทำงานเบาที่มีใช่อุตสาหกรรมและเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็ก ซึ่งงานดังกล่าวให้อำนาจรัฐมนตรีออกระเบียบกำหนดเงื่อนไขการจ้างเด็กและเยาวชนในกิจการที่มีใช่อุตสาหกรรมได้ นอกจากนี้ ยังให้ความคุ้มครองหญิงโดยห้ามจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานกลางคืน ระหว่างเวลา 23.00 - 6.00 น.

ประเทศอังกฤษ ได้กำหนดให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิง โดยห้ามจ้างเด็ก (อายุต่ำกว่า 16 ปี) ทำงานในอาชีพบางประเภท โดยให้อำนาจหน่วยปกครองท้องถิ่นออกข้อกำหนดห้ามจ้างเด็กทำงานในอาชีพบางประเภทที่กำหนดไว้ และให้ความคุ้มครองหญิงเป็นพิเศษ โดยให้นายจ้างจัดให้มีห้องแต่งตัวสำหรับหญิงโดยเฉพาะเพื่อใช้ในระหว่างการทำงาน

ส่วนประเทศไทย แม้ว่าจะมีการออกกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองการทำงาน ของแรงงานหญิง ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นได้ว่า กฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย จะเป็นการคุ้มครองตัวของแรงงานหญิง แต่ตามกฎหมายแรงงานในเรื่องความคุ้มครองด้านการทำงานของหญิงในสถานบริการนั้นไม่ได้บัญญัติไว้

แม้ตามกฎหมายของประเทศไทยจะมีกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติในมาตรา 30 ให้บุคคลย่อมเสมอกันในทางกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างทุกกรณี แต่ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยก็ไม่ได้กำหนดความหมายของการจ้างงานไว้ว่า ให้คุ้มครองครอบคลุมในเรื่องใดบ้าง และไม่ได้กำหนดรายละเอียดในความหมายของการจ้างงานให้ชัดเจน ทำให้แรงงานหญิงที่ทำในสถานบริการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ถือว่าเป็นงานนอกข่ายความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หากเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และอังกฤษ ซึ่งล้วนมีแต่มาตรการคุ้มครองการทำงานของหญิงในกิจการหรือสภาพการทำงานที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ แต่ไม่ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการไว้ชัดเจน มีเฉพาะประเทศฟิลิปปินส์ที่กำหนดให้คุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการไว้ชัดเจน ซึ่งได้แก่ การทำงานในไนท์คลับ คอกเทลเลาจน์ สถานอาบอบนวด บาร์ หรือในกิจการที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การควบคุมหรือสั่งการของนายจ้างให้ทำงานตามช่วงเวลาที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ให้ถือว่า เป็นลูกจ้างของกิจการนั้น มีผลให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

เมื่อกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่ใช้อยู่ไม่มีผลการบังคับใช้กับแรงงานหญิงในสถานบริการ ทำให้เกิดผลกระทบเกี่ยวกับสิทธิที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด (วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี) วันลา (ลาป่วย ลาคลอด ลากิจ และลาเพื่อทำหมัน) ค่าตอบแทนการทำงาน (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด) สวัสดิการ เช่น อาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินประกันสังคม นายจ้างไม่ได้ให้การดูแล และกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่มีผลบังคับกับผู้รับประโยชน์(นายจ้าง) เหล่านั้นได้ ซึ่งแรงงานหญิงเหล่านี้ก็ไม่สามารถใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ หากจะไปฟ้องร้องก็ต้องฟ้องต่อศาลแพ่งด้วยตนเองเท่านั้น แต่โดยสภาพความเป็นจริงแล้วแรงงานหญิงเหล่านี้ไม่มีโอกาสใช้สิทธิเรียกร้อง เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ต้องทำงานหารายได้เพื่อส่งเสีย

ให้พ่อแม่และบุตร เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายหรือเพราะความยากจน จึงทำให้ต้องจ่ายอมรับสภาพดังกล่าวไป

ดังนั้น จึงควรออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ โดยนำมาตรการบางเรื่องของอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ มาใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมาย หากได้มีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองการทำงานตามที่เสนอแล้ว จะมีผลทำให้แรงงานหญิงในสถานบริการจะได้รับความคุ้มครองการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงาน

2.วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในสถานบริการนั้น เนื่องจากในปัจจุบันประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ว่าด้วยเอกเทศสัญญาของประเทศไทย ได้บัญญัติแยกลักษณะของสัญญามีเฉพาะสัญญาจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ซึ่งในความเป็นจริงของสังคม ได้เกิดสัญญาขึ้นอีกประเภทหนึ่งคือ สัญญาจ้างบริการ ซึ่งมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างการจ้างแรงงานกับการจ้างทำของ ตามกฎหมายของประเทศไทยยังไม่ได้บัญญัติเป็นกฎหมายมาบังคับใช้ ทำให้เกิดปัญหาว่า หากผู้ใช้แรงงานได้ทำงานซึ่งมีลักษณะเป็นการจ้างบริการ ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

เมื่อพิจารณาจากลักษณะของสัญญาจ้างบริการ จะมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ คือ มีบุคคลสามฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้ให้บริการ ฝ่ายผู้รับประโยชน์ และฝ่ายผู้ให้บริการ โดยผู้ให้บริการตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้รับประโยชน์ เพื่อให้ได้สินจ้าง (รายได้) จากผู้รับบริการ และผู้รับประโยชน์กับผู้ให้บริการตกลงจะแบ่งรายได้จากค่าบริการกัน จะเห็นได้ว่า จะไม่มีการเรียกว่า นายจ้างและลูกจ้าง ผู้รับประโยชน์จะมีอำนาจบังคับบัญชาให้ทำงาน ให้เสร็จตามที่ตกลงกันและมุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้รับประโยชน์จะเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ให้

ในกรณีที่เป็นกรจ้างแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างจะมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และตามกฎหมายอื่น ๆ ได้แก่

(1)พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

1.ให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง ดังนี้

1)ค่าจ้าง

- 2) ค่าล่วงเวลา
- 3) ค่าทำงานในวันหยุด
- 4) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- 5) ค่าชดเชย
- 6) ค่าชดเชยพิเศษ

การที่จะคำนวณเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษเหล่านี้ได้ ต้องคำนวณจากเงินค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน

2. สิทธิประโยชน์อื่น ได้แก่ การกำหนดชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา เป็นต้น

เมื่อการทำงานของหญิงในสถานบริการเป็นการจ้างบริการ จึงไม่มีกฎหมายรองรับการคำนวณเงินสิทธิประโยชน์ดังกล่าว และผู้รับประโยชน์ไม่อาจคำนวณเงินที่จะต้องจ่ายแก่ผู้ให้บริการเพื่อสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้

(2) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 และ 3 พ.ศ. 2537 และ 2542

ปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน 7 กรณี ดังนี้

- 1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- 2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- 3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- 4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- 5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- 7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

การคำนวณเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนเหล่านี้แก่ผู้ประกันตน ซึ่งเป็นลูกจ้าง ก็คำนวณค่าจ้างเหมือนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานข้างต้น เพียงแต่กฎหมายฉบับนี้ แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตรงที่มีกระบวนการเรียกเก็บเงินสมทบเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าประโยชน์

ทดแทนเหล่านี้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกอบการที่เป็นลูกจ้างจะต้องร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่า ๆ กัน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยอาศัยอัตราค่าจ้างที่นายจ้างให้ลูกจ้างในแต่ละเดือน¹

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายประกันสังคมมุ่งคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เข้ามาทำงานกับนายจ้าง แต่แรงงานหญิงในสถานบริการไม่ถือเป็นลูกจ้าง แต่เป็นผู้ให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งเป็นการจ้างบริการ จึงไม่มีกฎหมายเปิดช่องให้เก็บเงินสมทบจากเงินสินจ้างของผู้ให้บริการเข้ากองทุนประกันสังคมตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมได้

(3)พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2515 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2534 ในกรณีจ้างแรงงานจะได้รับความคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้าง เพื่อนำไปสู่สิทธิในการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

เมื่อการทำงานของแรงงานหญิงเป็นการจ้างบริการ จึงไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้

(4)พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในกรณีจ้างแรงงาน หากมีข้อพิพาทเกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สามารถฟ้องศาลแรงงานได้

หากเป็นการจ้างบริการ จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หากมีปัญหาข้อพิพาท จะต้องฟ้องไปยังศาลที่มีอำนาจ เช่น ศาลจังหวัด หรือศาลแขวง เป็นต้น จะฟ้องที่ศาลแรงงานไม่ได้

ดังนั้น เนื่องจากระบบกฎหมายของไทยใช้ประมวลแพ่งและพาณิชย์เป็นหลักในการแยกลักษณะสัญญาต่าง ๆ ออกจากกัน จึงทำให้มีเฉพาะการจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ซึ่งในปัจจุบันนี้ ในทางความเป็นจริงของสังคม ได้เกิดการจ้างบริการขึ้น แต่ยังไม่มีการออกกฎหมายใด ๆ มาบังคับใช้กับการจ้างบริการ ทำให้แรงงานหญิงที่ทำงานในสถานบริการบางประเภท ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มของการจ้างบริการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรมีออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการโดยเฉพาะ เพราะการจ้างบริการน่าจะเป็นการจ้างงานประเภทหนึ่งที่แยกออกมาจากการจ้างแรงงาน เพื่อให้เอื้อไปถึงแรง

¹ วิไลพรรณ เจสสะวะ. "การบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับสัญญาจ้างทำของที่คล้ายกับสัญญาจ้างแรงงาน" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545, หน้า 112-114.

งานหญิงที่ทำงานในสถานบริการ โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองและให้ได้รับการดูแลเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงาน

3.วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากหญิงในสถานบริการจำนวน 10 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของหญิงในสถานบริการ เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการและเป็นข้อเสนอแนะความคิดเห็นในการพัฒนากฎหมายแรงงานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ลักษณะและการตัดสินใจทำงานในสถานบริการ

ส่วนที่ 3 สภาพการทำงานและการจ้างงานในสถานบริการ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาในการปฏิบัติงานในสถานบริการ

ส่วนที่ 5 สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในสถานบริการ

ส่วนที่ 6 การประสบอันตรายและการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานในสถานบริการ

ส่วนที่ 7 ความต้องการในการให้นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานบริการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
• หญิง	10	100.0
2. อายุ		
• 18 - 24 ปี	5	50.0
• 25 - 30 ปี	3	30.0
• 30 ปีขึ้นไป	1	10.0
• ไม่ตอบ	1	10.0
3. สถานภาพการสมรส		
• โสด	8	80.0
• แยกกันอยู่	1	10.0
• ม่าย	1	10.0
4. วุฒิการศึกษา		
• ประถมศึกษา (ป.6)	3	30.0
• มัธยมศึกษาตอนต้น	1	10.0
• มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	5	50.0
• ปวส.	1	10.0
5. ภูมิลำเนาเดิม		
• กรุงเทพมหานคร	5	50.0
• นครนายก	1	10.0
• เชียงราย	1	10.0
• พะเยา	1	10.0
• ศรีสะเกษ	1	10.0
• อุบลราชธานี	1	10.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. บุคคลที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาศัยอยู่ด้วย		
• บิดามารดา	1	10.0
• เพื่อน	2	20.0
• คนเดียว	7	70.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา 25-30 ปี ร้อยละ 30.0 และ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.0 ตามลำดับ และสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่ โสด คิดเป็นร้อยละ 80.0 ร้อยละ 10.0 คือ แยกกันอยู่และหม้าย ในส่วนการศึกษา พบว่า จบมัธยมศึกษาตอนปลายและปวช. เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ร้อยละ 30.0 จบประถมศึกษา (ป.6) ร้อยละ 10.0 จบมัธยมศึกษาตอนต้น และ ปวส. ตามลำดับ ภูมิลำเนาเดิม ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 50.0 และร้อยละ 10.0 มาจากจังหวัดนครนายก เชียงราย พะเยา ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี และบุคคลที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาศัยอยู่ด้วย ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ อาศัยอยู่คนเดียว คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมา เพื่อน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และร้อยละ 10.0 อาศัยอยู่กับบิดามารดา

ส่วนที่ 2 ลักษณะและการตัดสินใจทำงานในสถานบริการ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามอาชีพก่อนทำงาน
ในสถานบริการ

อาชีพก่อนทำงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่มีอาชีพ	3	30.0
• ค้าขาย	2	20.0
• ขายโทรศัพท์	1	10.0
• ทำงานโรงงาน	1	10.0
• ผู้ช่วยพยาบาล	1	10.0
• พนักงานชั่วคราว	1	10.0
• ทำไร่นา	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ก่อนที่จะมาทำงานในสถานบริการ ร้อยละ 30.0 ไม่มีอาชีพ รองลงมา ค้าขาย ร้อยละ 20.0 และร้อยละ 10.0 ได้แก่ ขายโทรศัพท์ ทำงานโรงงาน ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานชั่วคราว และทำไร่นา

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามเหตุผลในการเปลี่ยน
มาทำงานในสถานบริการ

เหตุผลในการเปลี่ยนมาทำงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• ตามเพื่อน	4	40.0
• ไม่ตอบ	6	60.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มีเหตุผลในการเปลี่ยนมาทำงานในสถานบริการคือ ตามเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และร้อยละ 60.0 ไม่ตอบ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามบุคคลที่ชักชวนมาทำงานในสถานบริการ

บุคคลที่ชักชวนมาทำงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• ญาติพี่น้อง	1	10.0
• เพื่อน	8	80.0
• ไม่มีบุคคลแนะนำ (มาด้วยตนเอง)	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ส่วนใหญ่บุคคลที่แนะนำผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มาทำงานในสถานบริการ คือ เพื่อน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ร้อยละ 10.0 คือ ญาติพี่น้อง และมาทำงานด้วยตนเอง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานบริการ

ประสบการณ์ในการทำงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• เคย	1	10.0
• ไม่เคย	9	90.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานในสถานบริการมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 90.0 และ เคย ร้อยละ 10.0

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน
ในสถานบริการ

ระยะเวลาการทำงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• ต่ำกว่า 1 ปี	4	40.0
• 1 ปี - 2 ปี	3	30.0
• 3 ปี ขึ้นไป	3	30.0
รวม	10	100.0

ต่ำสุด = 6 เดือน

สูงสุด = 5 ปี

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 20.0 ทำงานในสถานบริการ ไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 30.0 ทำงานมา 1 ปี - 2 ปี และ 3 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจมา
ทำงานในสถานบริการ

สาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• บิดามารดา / ผู้ปกครองอยากจน	3	30.0
• ไม่มีที่พึ่ง ต้องหาเลี้ยงตนเอง	3	30.0
• ต้องเลี้ยงดู บิดามารดา พี่น้อง หรือบุตร	1	10.0
• มีรายได้ดีกว่างานอื่น ๆ	2	20.0
• เป็นงานสบาย	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจมาทำงานในสถานบริการมีสาเหตุมาจาก บิดามารดา / ผู้ปกครองอยากจน และไม่มีที่พึ่ง ต้องหาเลี้ยงตนเอง คิดเป็นร้อยละ 30.0 ร้อยละ 20.0 มีรายได้ดีกว่างานอื่น ๆ และร้อยละ 10.0 ต้องเลี้ยงดู บิดามารดา พี่น้อง หรือบุตร และเป็นงานสบาย

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามเหตุผลที่จะไม่ทำงาน
ในสถานบริการต่อไป

เหตุผลที่จะไม่ทำงานในสถานบริการต่อไป	จำนวน	ร้อยละ
• เหนื่อย เบื่อหน่าย	3	30.0
• กรณีที่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่าหรือรายได้ดีกว่า	3	30.0
• งานไม่มั่นคงและรายได้ไม่แน่นอน	4	40.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่จะไม่ทำงานใน
สถานบริการต่อไป คือ คิดว่างานไม่มั่นคงและรายได้ไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ
เนื่องจากเหนื่อย เบื่อหน่ายและกรณีที่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่าหรือรายได้ดีกว่า

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามอาชีพ กรณีที่ลาออก
จากงานในสถานบริการ

อาชีพหลังจากลาออกจากงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• ทำงานบริษัท	2	20.0
• เสริมสวย	4	40.0
• ค้าขาย	3	30.0
• ครูสอนเต้นรำ	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า กรณีที่ลาออกจากงานในสถานบริการผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
ส่วนใหญ่จะทำอาชีพเสริมสวย คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ จะทำอาชีพค้าขาย คิดเป็น
ร้อยละ 30.0 ร้อยละ 20.0 จะทำงานบริษัท และร้อยละ 10.0 จะเป็นครูสอนเต้นรำ

ส่วนที่ 3 สภาพการทำงานและการจ้างงานในสถานบริการ

3.1 สภาพการทำงานในสถานบริการ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทดลองงานก่อนทำงาน ในสถานบริการ

ระยะเวลาในการทดลองงานก่อนทำงาน ในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
• 5 วัน	1	10.0
• 3 เดือน	1	10.0
• 4 เดือน	1	10.0
• ไม่มีการทดลองงาน	6	60.0
• ไม่ตอบ	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ไม่มีการทดลองงาน ก่อนที่จะทำงานในสถานบริการ คิดเป็นร้อยละ 60.0 และร้อยละ 10.0 มีการทดลองงาน 5 วัน 3 เดือน และ 5 เดือน

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามหน้าที่ที่ทำงานในสถานบริการ

หน้าที่ที่ทำงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
● พนักงานอาบอบนวด	4	40.0
● พนักงานนั่งตริงค์ (นั่งคุยกับแขก)	3	30.0
● พนักงานผสมเหล้า	1	10.0
● นักเต้น	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นพนักงานอาบอบนวด คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา ร้อยละ 30.0 เป็นพนักงานนั่งตริงค์ หรือนั่งคุยกับแขก และร้อยละ 10.0 เป็นพนักงานผสมเหล้าและนักเต้น

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนวันทำงานในสถานบริการต่อสัปดาห์

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
● 4 - 6 วัน	1	10.0
● 5 - 6 วัน	1	10.0
● 6 วัน	5	50.0
● 7 วัน	3	30.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทำงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ร้อยละ 30.0 ทำงาน 7 วัน และร้อยละ 10.0 ทำงาน 4-6 วัน และ 5-6 วัน

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานบริการ

ระยะเวลาในปฏิบัติงานในสถานบริการ	จำนวน	ร้อยละ
● ระหว่างเวลา 13.00 - 24.00 น.	1	10.0
● ระหว่างเวลา 14.00 - 23.00 น.	1	10.0
● ระหว่างเวลา 15.00 - 22.00 น.	1	10.0
● ระหว่างเวลา 16.00 - 24.00 น.	1	10.0
● ระหว่างเวลา 17.00 - 02.00 น.	3	30.0
● ระหว่างเวลา 19.00 - 02.00 น.	1	10.0
● ระหว่างเวลา 20.00 - 02.00 น.	1	10.0
● เวลาปฏิบัติงานไม่แน่นอน	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่างเวลา 17.00 - 02.00 น. คิดเป็นร้อยละ 30.0 และร้อยละ 10.0 ปฏิบัติงานในระหว่างเวลา 13.00 - 24.00 น. 14.00 - 23.00 น. 15.00 - 22.00 น. 16.00 - 24.00 น. 19.00 - 02.00 น. 20.00 - 02.00 น. และเวลาปฏิบัติงานไม่แน่นอน นอกจากนั้นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทำงานโดยไม่มีเวลาพักและการทำงานล่วงเวลา

3.2 การจ้างงานในสถานบริการ

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับขณะทดลองงานก่อนทำงานในสถานบริการ

ค่าจ้างที่ได้รับขณะทดลองงาน	จำนวน	ร้อยละ
• วันละ 150 บาท หรือ เดือนละ 4,500 บาท	1	10.0
• วันละ 167 บาท หรือ เดือนละ 5,000 บาท	1	10.0
• ไม่มีเนื่องจากไม่ได้ทดลองงาน	6	60.0
• ไม่ตอบ	2	20.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 14 พบว่า ขณะที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทดลองงานก่อนทำงานในสถานบริการจะได้รับเงินค่าจ้าง วันละ 150 บาท หรือ เดือนละ 4,500 บาท และวันละ 167 บาท หรือ เดือนละ 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.0 ร้อยละ 60.0 ไม่มีการทดลองงาน และไม่ตอบ ร้อยละ 20.0

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับต่อ ชั่วโมงในการทำงานในสถานบริการ

ค่าจ้างที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
• 50 บาท ต่อชั่วโมง	3	30.0
• 60 บาท ต่อชั่วโมง	1	10.0
• 70 บาท ต่อชั่วโมง	1	10.0
• 500 บาท ต่อชั่วโมง	1	10.0
• 600 บาท ต่อชั่วโมง	1	10.0
• 900 บาท ต่อชั่วโมง	1	10.0
• 60-100 บาท ต่อวัน	1	10.0
• 100-200 บาท ต่อวัน	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ได้รับค่าจ้าง 50 บาทต่อ ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 30.0 และร้อยละ 10.0 ได้รับเงินค่าจ้างต่อชั่วโมง ได้แก่ 60 บาท 70 บาท 500 บาท 600 บาท 900 บาท และได้รับค่าจ้างต่อวัน 60-100 บาท และ 100-200 บาท โดยไม่มีค่าจ้างล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าทำงานในวันหยุดตาม ประเพณี ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และเงินค่าครองชีพต่อเดือน

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกำหนดการจ่าย
ค่าจ้างในการทำงานในสถานบริการ

กำหนดการจ่ายค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
• ทุกวัน	2	20.0
• วันที่ 3 และวันที่ 18	2	20.0
• วันที่ 5 และวันที่ 15	1	10.0
• วันที่ 15	2	20.0
• วันที่ 15 และวันที่ 30	1	10.0
• ทุกสิ้นเดือน	2	20.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้าง
ทุกวัน วันที่ 3 และวันที่ 18 ทุกวันที่ 15 และทุกสิ้นเดือน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และร้อยละ
ละ 10.0 จ่ายวันที่ 5 และวันที่ 15 และวันที่ 15 และวันที่ 30

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาในการปฏิบัติงานในสถานบริการ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่มี	4	40.0
• 1 วัน (วันอาทิตย์)	6	60.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ จะมีหยุดวัน คือ วันอาทิตย์ โดยการหมุนเวียนหยุดและไม่มีการจ่ายค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 60.0 และไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 40.0

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนวันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี	จำนวน	ร้อยละ
• 2 วัน	2	20.0
• 3 วัน	1	10.0
• 4 วัน	5	50.0
• 5 วัน	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มีวันหยุดตามประเพณี จำนวน 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา 2 วัน ร้อยละ 20.0 และร้อยละ 10.0 จำนวน 3 วันและ 5 วัน โดยวันหยุดดังกล่าวไม่มีการจ่ายค่าจ้าง

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามวันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี	จำนวน	ร้อยละ
• วันปีใหม่	1	10.0
• วันสงกรานต์	1	10.0
• วันแม่	3	30.0
• วันพ่อ	6	60.0
• วันอาสาฬหบูชา	6	60.0
• วันมาฆบูชา	5	50.0
• วันวิสาขบูชา	7	70.0
• วันเข้าพรรษา	8	80.0
• วันแรงงาน	1	10.0

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มีวันหยุดตามประเพณี คือ วันเข้าพรรษา คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมา คือ วันวิสาขบูชา คิดเป็นร้อยละ 70.0 อาสาฬหบูชา และวันพ่อ ร้อยละ 60.0 และร้อยละ 50.0 วันมาฆบูชา ร้อยละ 30.0 วันแม่ และร้อยละ 10.0 วันปีใหม่ วันสงกรานต์และวันแรงงาน

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่มี	9	90.0
• 3-5 วัน	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี คิดเป็นร้อยละ 90.0 และร้อยละ 10.0 มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 3-5 วัน

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนวันลาป่วย

วันลาป่วย	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่มี	6	60.0
• 3 วัน	4	40.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่สามารถลาป่วยได้คิดเป็นร้อยละ 60.0 และร้อยละ 40.0 สามารถลาป่วยได้ 3 วัน โดยที่นายจ้างจะไม่มีการจ่ายค่าจ้าง

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนวันลา กิจ

วันลา กิจ	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่มี	8	80.0
• 3 วัน	2	20.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่สามารถลา กิจได้คิดเป็นร้อยละ 80.0 และร้อยละ 20.0 สามารถลา กิจได้ 3 วัน โดยที่นายจ้างจะไม่มีการจ่ายค่าจ้าง

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนวันลา คลอด

วันลา คลอด	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่มี	7	70.0
• มี (ไม่ระบุวัน)	3	30.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่สามารถลา คลอดได้คิดเป็นร้อยละ 70.0 และร้อยละ 30.0 สามารถลา คลอดได้

ส่วนที่ 5 สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในสถานบริการ

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนจุดที่มีน้ำ
สะอาดสำหรับดื่ม

น้ำสะอาดสำหรับดื่ม	จำนวน	ร้อยละ
• 1 จุด	2	20.0
• 2 จุด	5	50.0
• 3 จุด	2	20.0
• ไม่ตอบ	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 24 พบว่า ในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มีน้ำ
สะอาดสำหรับดื่ม อยู่ 2 จุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ร้อยละ 20.0 มี 1 จุดและ 3 จุด
และร้อยละ 10.0 ไม่ตอบ

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนห้องน้ำ

ห้องน้ำ	จำนวน	ร้อยละ
• 1 ห้อง	2	20.0
• 2 ห้อง	4	40.0
• 3 ห้อง	1	10.0
• 5 ห้อง	1	10.0
• 6 ห้อง	1	10.0
• ไม่ตอบ	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 25 พบว่า ในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มีห้อง
น้ำ จำนวน 2 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา ร้อยละ 20.0 มี 1 ห้อง และร้อยละ 10.0 มี 3-6
ห้อง

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

การตรวจสุขภาพประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
• 1-2 ครั้ง	4	40.0
• ไม่มี	6	60.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ 60.0 และร้อยละ 40.0 ได้รับการตรวจสุขภาพ จำนวน 1-2 ครั้ง ต่อปี

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับบริการอาหาร

การได้รับบริการอาหาร	จำนวน	ร้อยละ
• 1 มื้อ	1	10.0
• 2 มื้อ	4	40.0
• ไม่มี	5	50.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ไม่ได้รับบริการอาหารคิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ร้อยละ 40.0 ได้รับอาหาร จำนวน 2 มื้อ และร้อยละ 10.0 ได้รับ 1 มื้อ

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับเครื่องแต่ง
กายทำงาน

การได้รับเครื่องแต่งกายทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> ● ได้รับ 2 ชุดต่อปี <ul style="list-style-type: none"> ● ราคา 300 บาท ต่อปี ● ราคา 500 บาท ต่อปี ● ราคา 600 บาท ต่อปี ● ไม่ได้รับ 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">7</p>	<p style="text-align: center;">10.0</p> <p style="text-align: center;">10.0</p> <p style="text-align: center;">10.0</p> <p style="text-align: center;">70.0</p>
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ไม่ได้รับเครื่องแต่งกายทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และร้อยละ 10.0 ได้รับ 2 ชุดต่อปี โดยมีราคา 300 บาทต่อปี 500 บาทต่อปี และ 600 บาทต่อปี

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับค่ารักษา
พยาบาลกรณีเจ็บป่วย

การได้รับค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ได้รับ ● ได้รับ โดย <ul style="list-style-type: none"> ● กรณีมีใบรับรองแพทย์ ● กรณีมีการตรวจร่างกาย 	<p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>	<p style="text-align: center;">80.0</p> <p style="text-align: center;">10.0</p> <p style="text-align: center;">10.0</p>
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 29 พบว่า กรณีที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เจ็บป่วย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จะไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 80.0 และร้อยละ 10.0 จะได้รับค่ารักษาพยาบาลในกรณีมีใบรับรองแพทย์และกรณีที่มีการตรวจร่างกาย

ส่วนที่ 6 การประสบอันตรายและการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานในสถานบริการ

6.1 การประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

การประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่เคย	8	80.0
• เคย	2	20.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ไม่เคยได้รับหรือประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 80.0 และร้อยละ 20.0 เคยได้รับอุบัติเหตุ โดยเกิดจากสาเหตุการหกล้ม และชนเก้าอี้

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างกรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

ความช่วยเหลือจากนายจ้างกรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่ได้รับการช่วยเหลือ	1	10.0
• ได้รับโดยการช่วยเหลือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	9	90.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 31 พบว่า กรณีที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 90.0 ได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้างโดยการช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้น และร้อยละ 10.0 ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้าง

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง

การจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่จ่าย	6	60.0
• จ่ายให้ทั้งหมด	1	10.0
• จ่ายเป็นบางส่วน	3	30.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา จ่ายให้เป็นส่วน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และร้อยละ 10.0 นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมด

6.2 การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่เคย	3	30.0
• เคย		
• จำนวน 1 – 2 ครั้งต่อปี	2	20.0
• จำนวน 2 – 2 ครั้งต่อปี	1	10.0
• จำนวน 2 – 3 ครั้งต่อปี	2	20.0
• จำนวน 3 – 5 ครั้งต่อปี	1	10.0
• จำนวน 4 – 6 ครั้งต่อปี	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ไม่เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา ร้อยละ 20.0 เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน จำนวน 1 – 2 ครั้งต่อปี จำนวน 2 – 3 ครั้งต่อปี และร้อยละ 10.0 เคยเจ็บป่วย จำนวน 2 – 2 ครั้งต่อปี จำนวน 3 – 5 ครั้งต่อปี และจำนวน 4 – 6 ครั้งต่อปี

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสาเหตุการเจ็บป่วย
เนื่องจากการปฏิบัติงาน

สาเหตุการเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
• เป็นไข้หวัด	2	20.0
• ต้มสุรา	1	10.0
• พักผ่อนน้อย	4	40.0
• เหนื่อยล้า	3	30.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานโดยมีสาเหตุมาจากการพักผ่อนน้อย คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ เหนื่อยล้า คิดเป็นร้อยละ 30.0 เป็นไข้หวัด ร้อยละ 20.0 และร้อยละ 10.0 มีสาเหตุมาจากการต้มสุรา

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการจ่ายค่ารักษา
พยาบาลของนายจ้าง กรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

การจ่ายค่ารักษาพยาบาลของนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
• นายจ้างไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล	9	90.0
• นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นบางส่วน	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 นายจ้างไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง และร้อยละ 10.0 นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นบางส่วน

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามจำนวนเงินที่จ่าย
ค่ารักษาพยาบาลเอง กรณีนายจ้างไม่ยอมจ่ายค่ารักษาพยาบาล

จำนวนเงินที่จ่ายค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
• 300 บาท	1	10.0
• 400 - 500 บาท	1	10.0
• 500 - 1,000 บาท	4	40.0
• 1,000 บาท	1	10.0
• 1,000 - 2,000 บาท	2	20.0
• ไม่ตอบ	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.0 จ่ายค่ารักษา
พยาบาลเอง เป็นจำนวนเงิน 500 - 1,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 20.0 จ่าย 1,000 - 2,000
บาท และร้อยละ 10.0 จ่าย 300 บาท 400 - 500 บาท 1,000 บาท และไม่ตอบ

ส่วนที่ 7 ความต้องการในการให้นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการจ้างงานในสถาน
บริการ

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้
นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงาน

ความต้องการในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่ต้องการ ดีแล้ว	6	60.0
• ต้องการ	4	40.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.0 ไม่มี
ความต้องการให้นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงาน และร้อยละ
40.0 ต้องการให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข โดยต้องการให้นายจ้างไม่ควรหักเงินเมื่อ
ลาป่วย ลากิจ ต้องการให้ปรับปรุงความสะอาดของสถานบริการ และปิดสถานบริการให้ตรงเวลา

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้มี
กฎหมายคุ้มครองการทำงาน

ความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
• ค่าจ้าง	9	90.0
• วันหยุด	6	60.0
• สวัสดิการ	10	100.0
• ลาคลอดและลาป่วย	1	10.0
• ประกันสังคม	5	50.0

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครอง
การทำงาน โดยให้มีสวัสดิการ 100.0 รองลงมา คือ ค่าจ้าง คิดเป็น ร้อยละ 90.0 วันหยุด ร้อย
ละ 60.0 ประกันสังคม ร้อยละ 50.0 และร้อยละ 10.0 ต้องให้มีการลาคลอดและลาป่วย

ตารางที่ 39 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

ความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ	จำนวน	ร้อยละ
• ดูแลเรื่องค่าจ้าง	1	10.0
• คຸ້ມครองการทำงาน	2	20.0

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ในเรื่องการคຸ້ມครองการทำงาน และร้อยละ 10.0 ต้องการให้ดูแลเรื่องค่าจ้าง

ตารางที่ 40 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าจ้างที่ได้รับ

ความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าจ้างที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
• ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	6	60.0
• เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	4	40.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 60.0 เนื่องจากกลุ่มผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่มีรายได้อื่นนอกจากค่าจ้าง และร้อยละ 40.0 ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 41 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว

ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
● ส่งเงินให้พ่อแม่	10	100.0
● ค่าเช่าห้อง	2	20.0
● ค่ารักษาพยาบาล	1	10.0
● ส่งเงินให้น้องเรียนหนังสือ	1	10.0

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว คือ ส่งเงินให้พ่อแม่ 100.0 รองลงมา ร้อยละ 20.0 ต้องจ่ายค่าเช่าห้อง และร้อยละ 10.0 จ่ายค่ารักษาพยาบาลและส่งเงินให้น้องเรียนหนังสือ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

- 1.1 เพศ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นเพศหญิง
- 1.2 อายุ อายุส่วนใหญ่ 18-24 ปี ร้อยละ 50.0 และ 25-30 ปี ร้อยละ 30.0
- 1.3 สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 80.0
- 1.4 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ จบมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 50.0 และ ประถมศึกษา ร้อยละ 30.0
- 1.5 ภูมิลำเนาเดิม ส่วนใหญ่อยู่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 50.0
- 1.6 บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อาศัยอยู่คนเดียว ร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ เพื่อน ร้อยละ 20.0

ส่วนที่ 2 ลักษณะและการตัดสินใจทำงานในสถานบริการ

- 2.1 อาชีพก่อนทำงานในสถานบริการ ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพ ร้อยละ 30.0 รองลงมา ร้อยละ 20.0 ทำอาชีพค้าขาย
- 2.2 เหตุผลในการเปลี่ยนมาทำงานในสถานบริการ คือ ตามเพื่อน ร้อยละ 40.0
- 2.3 บุคคลที่ชักชวนมาทำงานในสถานบริการ คือ เพื่อน ร้อยละ 80.0
- 2.4 ประสบการณ์ในการทำงานในสถานบริการ ส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานนี้มาก่อน ร้อยละ 90.0
- 2.5 ระยะเวลาการทำงานในสถานบริการ ส่วนใหญ่ ทำงานมาต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 40.0 1ปี-2 ปี และ 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.0
- 2.6 สาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงานในสถานบริการ คือ บิดามารดา/ผู้ปกครองยากจน และไม่มีที่พึ่ง ต้องหาเลี้ยงตนเอง ร้อยละ 30.0 และมีรายได้ดีกว่างานอื่นๆ ร้อยละ 20.0
- 2.7 เหตุผลที่จะไม่ทำงานในสถานบริการต่อไป คือ งานไม่มั่นคงและรายได้ไม่แน่นอน ร้อยละ 40.0 เหนื่อย เบื่อหน่าย และกรณีที่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่าได้ ร้อยละ 30.0
- 2.8 อาชีพหลังลาออกจากงาน ส่วนใหญ่จะไปประกอบอาชีพเสริมสวຍ ร้อยละ 40.0 รองลงมา ค้าขาย ร้อยละ 30.0 และทำงานบริษัท ร้อยละ 20.0

ส่วนที่ 3 สภาพการทำงานและการจ้างงานในสถานบริการ

3.1 สภาพการทำงานในสถานบริการ

- 3.1.1 ระยะเวลาในการทดลองงาน ส่วนใหญ่ไม่มีการทดลองงาน ร้อยละ 60.0 และกรณีที่มีการทดลองงาน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จะทดลองงาน 5 วัน 3 เดือน และ 5 เดือน
- 3.1.2 หน้าที่ที่ทำงานในสถานบริการ ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานอาบอบนวด ร้อยละ 40.0 และพนักงานนั่งตริค (นั่งคุยกับแขก) ร้อยละ 30.0
- 3.1.3 จำนวนวันที่ทำงานในสถานบริการต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 50.0 และ 7 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 30.0
- 3.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลา 17.00-02.00 น.

3.2 การจ้างงานในสถานบริการ

- 3.2.1 ค่าจ้างที่ได้รับขณะทดลองงาน วันละ 150 บาท หรือ เดือนละ 4,500 บาท และ วันละ 167 บาท หรือ เดือนละ 5,000 บาท

3.2.2 ค่าจ้างที่ได้รับต่อชั่วโมงในสถานบริการ ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้าง 50 บาทต่อชั่วโมง ร้อยละ 30.0

3.2.3 กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ส่วนใหญ่ได้รับเงินค่าจ้างทุกวัน ทุกวันที่ 3 และวันที่ 18 ทุกวันที่ 15 และทุกสิ้นเดือน ร้อยละ 20.0

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาในการปฏิบัติงานในสถานบริการ

4.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์หยุดวันอาทิตย์ ร้อยละ 60.0 โดยมีการหมุนเวียนหยุดแต่จะไม่ได้รับค่าจ้าง

4.2 จำนวนวันหยุดตามประเพณี ส่วนใหญ่มีวันหยุดตามประเพณี จำนวน 4 วัน ร้อยละ 50.0 และ 2 วัน ร้อยละ 20.0

4.3 วันหยุดตามประเพณี ส่วนใหญ่จะหยุดวันสำคัญทางศาสนาพุทธ เช่น วันเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันมาฆบูชา

4.4 จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ร้อยละ 90.0 และมีวันหยุด 3-5 วัน ร้อยละ 10.0

4.5 จำนวนวันลาป่วย ส่วนใหญ่ไม่มีวันลาป่วย ร้อยละ 60.0 และมีวันลาป่วย 3 วัน ร้อยละ 40.0

4.6 จำนวนวันลากิจ ส่วนใหญ่ไม่มีวันลากิจ ร้อยละ 80.0 และมีวันลากิจ 3 วัน ร้อยละ 20.0

4.7 จำนวนวันลาคลอด ส่วนใหญ่ไม่มีวันลาคลอด ร้อยละ 70.0 และมีวันลาคลอด ร้อยละ 30.0

ส่วนที่ 5 สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในสถานบริการ

5.1 จำนวนจุดที่มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ส่วนใหญ่มี 2 จุด ที่ให้บริการ ร้อยละ 50.0

5.2 จำนวนห้องน้ำ ส่วนใหญ่มีห้องน้ำให้บริการ จำนวน 2 ห้อง ร้อยละ 40.0

5.3 การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 60.0 และได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี 1-2 ครั้ง ร้อยละ 40.0

5.4 การได้รับบริการอาหาร ส่วนใหญ่ที่ทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่มีอาหารให้บริการ ร้อยละ 50.0 และมีอาหารให้ 2 มื้อ ร้อยละ 40.0

5.5 การได้รับเครื่องแต่งกายทำงาน ส่วนใหญ่ไม่มีเครื่องแต่งกายทำงานให้ ร้อยละ 70.0 และได้รับเครื่องแต่งกายทำงานจำนวน 2 ชุดต่อปี ร้อยละ 30.0

5.6 การได้รับค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย เมื่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เจ็บป่วยส่วน ใหญ่จะไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 80.0 และได้รับค่ารักษาพยาบาล กรณีมีใบรับรอง แพทย์และมีการตรวจร่างกาย ร้อยละ 20.0

ส่วนที่ 6 การประสบอันตรายและการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานในสถาน บริการ

6.1 การประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

6.1.1 การประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอันตราย จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.0 และเคยได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.0

6.1.2 การได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างกรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ได้รับการช่วยเหลือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ร้อยละ 90.0 และไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือ ร้อยละ 10.0

6.1.3 การจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง ส่วนใหญ่ นายจ้างไม่จ่ายค่ารักษา พยาบาล ร้อยละ 60.0 และจ่ายเป็นบางส่วน ร้อยละ 30.0

6.2 การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

6.2.1 การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ 70.0

6.2.2 สาเหตุการเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เนื่องจากสาเหตุการพัก ผ่อนน้อย ร้อยละ 40.0 และเหนื่อยล้า ร้อยละ 30.0

6.2.3 การจ่ายค่ารักษาพยาบาลของนายจ้าง กรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่นายจ้างไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 90.0

6.2.4 จำนวนเงินที่จ่ายค่ารักษาพยาบาล ส่วนใหญ่จ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ประมาณ 500-1,000 บาท ร้อยละ 40.0 และ 1,000-2,000 บาท ร้อยละ 20.0

ส่วนที่ 7 ความต้องการในการให้นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการ จ้างงานในสถานบริการ

7.1 ความต้องการในการให้นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงาน
ส่วนใหญ่ไม่มีความต้องการให้นายจ้างปรับปรุง ร้อยละ 60.0 และต้องการให้ปรับปรุง ร้อยละ
40.0

7.2 ความต้องการในการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบ
สัมภาษณ์ต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน เกี่ยวกับเรื่อง สวัสดิการ 100.0 รองลงมา
ค่าจ้าง ร้อยละ 90.0 วันหยุด ร้อยละ 60.0 และประกันสังคม ร้อยละ 50.0

7.3 ความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ ส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือ
จากหน่วยงานราชการในเรื่องการคุ้มครองการทำงาน ร้อยละ 20.0 และดูแลเรื่องค่าจ้าง ร้อย
ละ 10.0

7.4 ความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าจ้างที่ได้รับ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้
รับค่าจ้างไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ 60.0 และเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ 40.0

7.5 ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีภาระ
ค่าใช้จ่าย คือ ส่งเงินให้พ่อแม่ 100.0

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า จากการสัมภาษณ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในส่วนที่เกี่ยว
กับการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ จำนวน 10 คน กลุ่มผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จะมี
อายุเฉลี่ย 18-24 ปี เป็นส่วนใหญ่และเป็นโสด การศึกษาน้อย และคิดว่างานบริการเป็นงานง่าย ๆ
ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ไม่มีทางเลือกอื่น แต่แรงงานหญิงส่วนใหญ่ไม่ชอบ
ประกอบอาชีพนี้เนื่องจากเป็นงานที่ไม่มั่นคงและรายได้ไม่แน่นอน ที่เข้ามาทำงานโดยส่วนใหญ่จะ
มีเพื่อนแนะนำให้มาทำงาน โดยมีสาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงานเนื่องจากบิดามารดา หรือผู้ปก
ครองยากจน ไม่มีที่พึ่ง ต้องหาเลี้ยงตนเอง ปัญหาที่เกิดกับแรงงานหญิงเหล่านี้ คือ ส่วนใหญ่จะไม่
มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยเจ้าของสถานบริการจะใช้การชี้แจงด้วยวาจาว่า มีเงื่อนไขใน
การทำงานอย่างไรบ้าง และรายได้จะเป็นลักษณะของการแบ่งเป็นรายชั่วโมง หรือเป็นเปอร์เซ็นต์
จากค่าบริการซึ่งได้รับจากลูกค้า (ผู้รับบริการ) ไม่ได้รับรายได้เป็นรายเดือน เวลาพัก และวันหยุด
ขึ้นอยู่กับเจ้าของสถานบริการจะให้พักหรือหยุดวันใดก็ได้ แต่แรงงานหญิงเหล่านี้จะถูกหักเงิน หาก
พักหรือลาหยุด ไม่ว่าจะเป็นการลาหยุดประจำสัปดาห์ ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาป่วย รวมทั้งการ
ลาคลอดด้วยจะลาทีวันก็ได้ โดยเจ้าของสถานบริการจะอนุญาตให้หยุดหรือลาได้ แต่จะถูกหักเงิน
ส่วนในเรื่องของการทำงานล่วงเวลา เจ้าของสถานบริการอาจให้ทำงานล่วงเวลาได้ โดยแรงงาน

หญิงจะต้องทำงาน โดยไม่มีทางเลือกและไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลาด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด แรงงานหญิงเหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ส่วนสวัสดิการต่าง ๆ การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน และการได้รับการตรวจสุขภาพจากแพทย์นั้น ส่วนใหญ่แรงงานหญิงจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง ในเรื่องของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงาน ส่วนใหญ่ไม่มีความต้องการให้นายจ้างปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่แรงงานหญิงต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงานในเรื่องสวัสดิการ ค่าจ้าง วันหยุด และประกันสังคม นอกจากนี้แรงงานหญิงยังต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการในการคุ้มครองการทำงาน ดูแลเรื่องค่าจ้าง เนื่องจากแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย แต่เมื่อพิจารณาจากลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงนั้น กฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมถึงลักษณะงานดังกล่าว จึงถือเป็นงานที่อยู่นอกข่ายคุ้มครองของกฎหมาย จึงมีผลต่อแรงงานหญิงเหล่านี้ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในสังคมปัจจุบันนี้ แรงงานหญิงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น และเป็นผู้ก่อรายได้ให้แก่ประเทศเป็นจำนวนมาก โดยพิจารณาจากการที่มีธุรกิจภาคบริการ มีสถานบริการที่ต้องอาศัยแรงงานหญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงาน

1. บทสรุป

จากการศึกษาถึงความเป็นมา ลักษณะและสภาพการทำงานของหญิงในสถานบริการ โดยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเอกสาร จากบทความ ตำราทางวิชาการและวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์จากประชากรตัวอย่าง ทำให้เห็นว่า การทำงานของหญิงในสถานบริการนั้น ยังไม่มีกฎหมายใดมารับรองและคุ้มครองการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้น แรงงานเหล่านี้ไม่มีอำนาจในการต่อรอง หากจะฟ้องร้องก็ต้องฟ้องไปยังศาลที่มีอำนาจ เช่น ศาลแพ่ง ศาลจังหวัด หรือศาลแขวง ไม่สามารถไปฟ้องที่ศาลแรงงานได้

จากการศึกษาแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการในต่างประเทศ ทำให้ทราบว่า แนวคิดของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของในประเทศไทยนั้น มีรากฐานมาจากสัญญาเช่าตามกฎหมายโรมัน ซึ่งตามกฎหมายโรมันสัญญาเช่าแยกออกเป็นสัญญาเช่าทรัพย์สิน (Locatio Conductio Rei) สัญญาเช่าบริการ หรือที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย เรียกว่า "สัญญาจ้างแรงงาน" (Locatio Conductio Operarum) และสัญญาเช่างาน หรือที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย เรียกว่า "สัญญาจ้างทำของ" (Locatio Conductio Operis) ส่วนแนวคิดของสัญญาจ้างบริการนั้น มาจากต่างประเทศเมื่อมีการเปิดเสรีการค้าบริการภายใต้องค์การการค้าโลก (WTO) ทำให้เกิดการจ้างงาน ที่เรียกว่า "จ้างบริการ" ขึ้น ในประเทศไทยเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 จึงถือว่า รัฐรับรองสถานะกฎหมายของสถานบริการและสถานภาพของหญิงที่ทำงานในสถานบริการ แต่เนื่องจากตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยได้แบ่งลักษณะการ

จ้างงานโดยใช้สัญญาเป็นหลักในการแบ่งแยก เป็นสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ เมื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ พบว่าลักษณะและสภาพการทำงานของหญิงในสถานบริการ มีลักษณะการทำงานที่กำกวมระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ กล่าวคือ เป็นสัญญาที่มีบุคคลสามฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้บริการ ฝ่ายผู้รับประโยชน์ และฝ่ายผู้รับบริการ ผู้ให้บริการตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้รับประโยชน์จนงานนั้นสำเร็จ ซึ่งลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการนั้น เป็นการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าจากผู้รับบริการ โดยผู้รับประโยชน์จะต้องแบ่งสินค้าให้แก่ผู้ให้บริการ อาจแบ่งตามจำนวนชั่วโมงที่ให้บริการโดยรับในอัตราเป็นเปอร์เซ็นต์ของค่าบริการตามที่ตกลงกัน ผู้รับประโยชน์มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ให้บริการ ให้ทำงานตามคำสั่ง ตามวิธีการที่ตนต้องการ และดูแลการทำงานให้ตรงตามความประสงค์หรือตรงตามที่ตกลงกันได้ เช่น ต้องมาทำงานตามที่กำหนดไว้ และเป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวผู้ให้บริการ เนื่องจากผู้รับประโยชน์อาจเลือกให้ผู้ให้บริการคนใดเข้าทำงานกับตน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความสามารถพิเศษในการทำงาน ความขยันขันแข็ง และความไว้วางใจ เป็นต้น นอกจากนี้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ ผู้รับประโยชน์เป็นผู้จัดหาให้แก่ผู้ให้บริการ

เมื่อลักษณะการทำงานของหญิงในสถานบริการมีลักษณะงานที่กำกวมระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ จึงไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดที่บัญญัติให้ความคุ้มครองการทำงาน หากพิจารณาจากความเป็นจริงของสังคมแล้ว แรงงานในสังคมไทยนั้นไม่ได้มีเฉพาะการจ้างแรงงานกับจ้างทำของเท่านั้น การทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ ถือเป็นการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งก็คือ การจ้างบริการ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงก่อให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงในสถานบริการโดยตรงไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองการทำงานในเรื่องการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ประกันสังคม ซึ่งแรงงานเหล่านี้จึงไม่ได้รับความคุ้มครอง ตลอดจนภาครัฐก็ไม่มีหน่วยงานใดมาให้ความช่วยเหลือและดูแลให้คุ้มครองเพื่อให้เกิดความมั่นคงและเป็นธรรมแก่แรงงานกลุ่มนี้ แม้ว่าตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติในมาตรา 30 ให้บุคคลย่อมเสมอกันในทางกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างทุกกรณี แต่ในความเป็นจริงแล้วแรงงานหญิงเหล่านี้ก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองปฏิบัติดูแลด้านแรงงาน ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบ ขาดหลักประกันความมั่นคง

จากการศึกษาตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ทำให้ทราบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในสถานบริการกลับได้รับความคุ้มครอง

ครงการทำงานตามกฎหมาย อาทิเช่น อนุสัญญาฉบับที่ 172 และข้อแนะที่ 179 ว่าด้วยสภาพ
 การทำงานในโรงแรม ภัตตาคาร และสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้ความคุ้มครอง
 ครงคนงานที่ทำงานในโรงแรม และสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกันที่ให้บริการที่พักอาศัย หรือ
 ภัตตาคารและสถานประกอบการที่คล้ายคลึงกันที่ให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม หรือทั้ง 2 อย่าง
 โดยกำหนดชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ และกำหนดให้มี
 ประกันสังคมสำหรับผู้ทำงานในกิจการดังกล่าว นอกจากนี้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 79 และข้อแนะที่
 80 ว่าด้วยข้อจำกัดในการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในอาชีพที่มีใช้อาชีพอุตสาหกรรม
 พร้อมด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ยังได้กำหนดให้
 ความคุ้มครองเด็กและเยาวชนในอาชีพที่มีใช้อุตสาหกรรมและให้ความคุ้มครองการทำงานกลาง
 คืน โดยวางเป็นมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่คนทำงาน
 กลางคืน กำหนดให้คนงานมีสิทธิได้รับการตรวจสุขภาพ (โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย) ต้องจัดให้มีการ
 ปฐมพยาบาล ให้ประโยชน์ทดแทน ตลอดจนจัดให้บริการพิเศษตามที่คนงานกลางคืนต้องการ
 รวมทั้งต้องให้ความคุ้มครองหญิงทั้งก่อนและหลังคลอด การลา การไม่ถูกออกจากงาน นอกจากนี้
 กำหนดการจ่ายค่าทดแทนสำหรับคนงานกลางคืนไม่ว่าในรูปเวลาทำงาน การจ่ายเงิน หรือผล
 ประโยชน์ที่คล้ายคลึงกัน ต้องคำนึงถึงลักษณะของงานกลางคืน รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการที่
 เหมาะสมเพื่อให้คนงานกลางคืนได้รับประโยชน์เช่นคนงานอื่น จากการได้มีโอกาสรับการอบรม
 หรือได้ลาศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติให้
 ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงเป็นพิเศษโดยบัญญัติให้การจัดประเภทของคนงานหญิง ที่ทำงานใน
 ไนท์คลับ คอกเทลเลาจน์ สถานอาบอบนวด บาร์ หรือในกิจการที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การควบคุม
 หรือสั่งการของนายจ้างให้ทำงานตามช่วงเวลาที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ลูกจ้าง
 หญิงดังกล่าวจะต้องได้รับการพิจารณาจัดเข้าเป็นลูกจ้างของกิจการนั้น ซึ่งการบัญญัติดังกล่าวทำ
 ให้ลูกจ้างหญิงที่ทำงานในสถานบริการ เมื่อมีฐานะเป็นลูกจ้าง จึงได้รับความคุ้มครองตาม
 กฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงาน นอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองแรงงาน
 หญิงเป็นพิเศษโดยกำหนดให้อธิปไตยระเบียบให้นายจ้างปฏิบัติในเรื่องสำคัญ คือ การจัดที่นั่ง
 พัก ห้องส้วมและห้องน้ำของลูกจ้างชายและหญิงแยกจากกัน มีห้องแต่งตัวของลูกจ้างหญิง และ
 จัดให้มีสถานที่เลี้ยงดูเด็กในที่ทำงาน/ ส่วนประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ อังกฤษ มีมาตรการ
 คุ้มครองการทำงานหญิงในกิจการหรือสภาพการทำงานที่ใกล้เคียงกับสถานบริการ ซึ่งมีมาตร
 การบางเรื่องนำมาเป็นแนวทางในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานกฎหมายของหญิงใน
 สถานบริการ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้ความคุ้มครองการทำงานหญิง โดยห้ามจ้าง

หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 5.00 น. ยกเว้น กิจการหรือลักษณะงาน เช่น โรงแรม ภัตตาคาร กิจการด้านบริการและธุรกิจเกี่ยวกับการพักผ่อน หรือกิจการสันตนาการ ประเทศเกาหลีใต้ ได้กำหนดคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานกลางคืนการทำงานในวันหยุด โดยให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนปกติสำหรับงานกลางคืน (งานซึ่งทำระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น.) วันอาทิตย์ หรือวันหยุดตามประเพณี ประเทศสิงคโปร์ ให้ความคุ้มครองหญิงโดยห้ามจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานกลางคืนระหว่างเวลา 23.00 - 6.00 น. และประเทศอังกฤษ ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีห้องแต่งตัวสำหรับหญิงโดยเฉพาะเพื่อใช้ในระหว่างการทำงาน

ส่วนกฎหมายของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดที่บัญญัติให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการอย่างเช่นอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและเป็นธรรมในสังคม จึงควรนำอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ รวมทั้งบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายตามข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

2. ข้อเสนอแนะ

จากบทสรุปดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการทำงานของหญิงในสถานบริการ มีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ทำให้แรงงานหญิงเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองใด ๆ ตามกฎหมายแรงงาน ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้ออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ โดยเนื้อหาของกฎหมายเห็นควรเป็นดังนี้

2.1 บัญญัติข้อกฎหมายซึ่งเป็นบทนิยามดังนี้คือ

“ผู้ให้บริการ” หมายความว่า หญิงดังต่อไปนี้ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ผู้รับประโยชน์ในสถานบริการจนงานสำเร็จ

(1)"หญิงบริการ" หมายความว่า หญิงคู่เดิน หรือหญิงคู่รำกับผู้รับบริการที่เข้าไปใช้บริการในสถานบริการ

(2)"หญิงบำเรอ" หมายความว่า หญิงปรนนิบัติผู้รับบริการ คอยริน หรือป้อนสุราหรือน้ำชา หรืออาหารให้แก่ผู้รับบริการในสถานบริการ

(3)"หญิงพนักงานอาบอบนวด" หมายความว่า หญิงผู้บริการอาบน้ำ นวด หรืออบตัวให้แก่ผู้รับบริการ

"ผู้รับประโยชน์" หมายความว่า ผู้ที่ได้รับอนุญาตตั้งสถานบริการ ซึ่งตกลงรับผู้ให้บริการเข้าทำงาน โดยตกลงแบ่งเงินจ้างที่ได้รับจากผู้รับบริการให้ และหมายความรวมถึง

(1)ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้รับประโยชน์

(2)ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์เป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้กระทำการแทนด้วย

"ผู้รับบริการ" หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้าไปใช้บริการในสถานบริการ

"สถานบริการ" หมายความว่า สถานบริการตามคำจำกัดความของพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 มาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2521 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2525 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

"สัญญาจ้างบริการ" หมายความว่า สัญญาซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้ให้บริการตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับประโยชน์ จนงานสำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินจ้าง จากบุคคลภายนอก เรียกว่า ผู้รับบริการ โดยผู้รับประโยชน์ในฐานะที่เป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ ตกลงจะแบ่งเงินจ้างให้แก่ผู้ให้บริการ

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้ให้บริการทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้ให้บริการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่ผู้ให้บริการลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่ผู้รับบริการจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งผู้รับประโยชน์และผู้ให้บริการตกลงจะแบ่งเป็นตามสัญญาจ้างบริการ

"การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกิน ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่ผู้รับประโยชน์และผู้ให้บริการตกลงกัน ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่ผู้รับประโยชน์จ่ายให้แก่ผู้ให้บริการเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่ผู้รับประโยชน์จ่ายให้แก่ผู้ให้บริการเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่ผู้รับประโยชน์จ่ายให้แก่ผู้ให้บริการเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

2.2 บัญญัติข้อกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ โดยแบ่งเป็นหมวด ดังนี้

หมวด 1 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา.....ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้ผู้รับประโยชน์กำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ให้บริการเท่าเทียมกัน

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นที่ผู้ให้บริการได้รับจากผู้รับบริการ บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้ให้บริการให้จ่ายเป็นดั่งเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ

มาตราให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นที่ผู้ให้บริการได้รับจากผู้รับบริการ ณ สถานบริการที่ผู้ให้บริการทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้บริการ

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ให้บริการเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์
- (2) วันหยุดตามประเพณี
- (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ให้บริการในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ผู้ให้บริการใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ให้บริการในวันลาวันนั้นด้วย

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ให้บริการในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา.....ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์ให้ผู้ให้บริการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ผู้ให้บริการในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

มาตรา.....ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์ให้ผู้ให้บริการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ให้บริการ โดย ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

มาตรา.....ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์ให้ผู้ให้บริการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ให้บริการในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

มาตรา.....ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์มิได้จัดให้ผู้ให้บริการหยุดงาน หรือจัดให้ผู้ให้บริการหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ให้ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ให้บริการตามอัตราที่กำหนดไว้ เสมือนว่าผู้รับประโยชน์ให้ผู้ให้บริการทำงานในวันหยุด

มาตรา.....ห้ามมิให้ผู้รับประโยชน์หักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1)ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้ให้บริการต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

(2)เป็นเงินประกัน หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้รับประโยชน์ซึ่งผู้ให้บริการได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้บริการ

(3) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (1) (2) และ (3) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ผู้ให้บริการมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้ให้บริการ

ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้บริการ หรือมีข้อตกลงกับผู้ให้บริการเกี่ยวกับการจ่ายเงิน หรือการหักเงิน ผู้รับประโยชน์ต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ผู้ให้บริการลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด 2 วันหยุด

มาตรา....ให้ผู้รับประโยชน์จัดให้ผู้ให้บริการมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน ผู้รับประโยชน์และผู้ให้บริการอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ผู้รับประโยชน์และผู้ให้บริการอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา....ให้ผู้รับประโยชน์ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ผู้ให้บริการทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้ผู้รับประโยชน์พิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ให้บริการให้ผู้ให้บริการได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์ไม่อาจให้ผู้ให้บริการหยุดตามประเพณีได้ ให้ผู้รับประโยชน์ตกลงกับผู้ให้บริการว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือผู้รับประโยชน์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา....ผู้ให้บริการซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้ผู้รับประโยชน์เป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ให้บริการล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่ผู้รับประโยชน์และผู้ให้บริการตกลงกัน

ในปีต่อมาผู้รับประโยชน์อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ผู้ให้บริการมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

ผู้รับประโยชน์และผู้ให้บริการอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับผู้ให้บริการซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี ผู้รับประโยชน์อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ผู้ให้บริการโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

หมวด 3 วันลา

มาตรา.....ให้ผู้ให้บริการมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป ผู้รับประโยชน์อาจให้ผู้ให้บริการแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ผู้ให้บริการไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ผู้ให้บริการชี้แจงให้ผู้รับประโยชน์ทราบ

ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์จัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ผู้ให้บริการไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ผู้ให้บริการไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตร มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

มาตรา.....ให้ผู้ให้บริการมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา.....ให้ผู้ให้บริการมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา.....ให้ผู้ให้บริการมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4 กำหนดชั่วโมงทำงาน

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์ประกาศเวลาทำงานปกติให้ผู้ให้บริการทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของผู้ให้บริการ ซึ่งเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์ไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้ผู้รับประโยชน์และผู้ให้บริการตกลงกัน

กำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

หมวด 5 สวัสดิการ

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จัดหาที่นั้งเฉพาะสำหรับผู้ให้บริการ และอนุญาตให้นั่งพัก ในระหว่างว่างจากงานและระหว่างเวลาทำงาน เพื่อให้ผู้ให้บริการทำงานในหน้าที่โดยไม่มีผล กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จัดให้มีห้องแต่งตัวสำหรับผู้ให้บริการเพื่อใช้ในช่วงการ ทำงาน

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมเฉพาะสำหรับผู้ให้บริการ

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จัดให้มีสถานเลี้ยงดูเด็กในสถานบริการเพื่ออำนวยความสะดวก แก่ผู้ให้บริการ

มาตรา.....ให้ผู้รับประโยชน์จัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายผู้ให้บริการ ไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง

นอกจากนี้ ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานแต่ละ ฉบับ เพื่อรองรับและเกิดความสะดวกรวดในการบังคับใช้กับแรงงานหญิงที่ทำงานในสถานบริการ ดังนี้

1)พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 และ 3 พ.ศ. 2537 และ 2542 แก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

1)ให้นำบทนิยามตามข้อ 2.1 บัญญัติเป็นมาตรา 5 ทวิ ซึ่งเป็นส่วนที่ บัญญัติบทนิยามของพระราชบัญญัติฉบับนี้

2)ให้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 46 โดยการเพิ่มบทบัญญัติขึ้นอีกหนึ่งวรรค ต่อ จากวรรคสุดท้าย และมีเนื้อความว่า

“ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการออกเงินสมทบ มาใช้บังคับแก่ผู้ให้บริการ ตามสัญญาจ้างบริการ โดยอนุโลม”

2.พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1)ให้นำบทนิยามตามข้อ 2.1 บัญญัติเป็นมาตรา 3 ทวิ ซึ่งเป็นส่วนที่บัญญัติบทนิยามของพระราชบัญญัติฉบับนี้

2)ให้แก้ไขมาตรา 8 ซึ่งเดิมบัญญัติว่า “ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้ (1)...(6).... แก้ไขโดยการเพิ่มบทบัญญัติอีกหนึ่งอนุมาตราเป็นอนุมาตรา 7 และมีเนื้อความว่า

“(7)คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และจะต้องใช้สิทธิทางศาลของคู่สัญญาตามสัญญาจ้างบริการ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ”

ข้อเสนอแนะอื่น

1)ควรพัฒนาเศรษฐกิจในชนบทให้มีสภาพที่ดี ทั้งนี้จากการที่สภาพความเป็นอยู่ของชาวชนบทโดยส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ทำให้รายได้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาพ ดินฟ้าอากาศตามธรรมชาติ ดังนั้นการอพยพแรงงานจากชนบทเข้าสู่ตัวเมืองยังคงมีอยู่ ส่งผลให้แรงงานหญิงส่วนหนึ่งเข้ามาประกอบอาชีพในสถานบริการจำนวนมาก รัฐบาลและเอกชนควรร่วมมือกันในการพัฒนาชนบท โดยการสร้างงานให้ประชากรมีงานทำและมีรายได้พอแก่การครองชีพ พัฒนาอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้ประชากรมีรายได้ตามสมควรแก่อัตภาพ และเป็นการปิดกั้นมิให้การอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่หรือกรุงเทพฯ อีกทางหนึ่งด้วย

2)ควรพัฒนาระบบการศึกษาและการวางแผนครอบครัว ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่แรงงานหญิงในสถานบริการประเภทนี้จะเป็นผู้มีการศึกษาระดับต่ำและครอบครัวจะมีสมาชิกมาก อันเนื่องมาจากความยากจนและขาดการวางแผนครอบครัวที่ดี ดังนั้น การพัฒนาระบบการศึกษาและการวางแผนครอบครัวจะทำให้ประชากรมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความคิดความอ่านเป็นของตัวเอง บุคคลภายนอกไม่สามารถที่จะใช้อุบายในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลอกลวงได้ง่าย ๆ ตลอดจนเมื่อได้รับการวางแผนครอบครัวที่ดีจะทำให้ประชากรไม่เพิ่มขึ้นสูงและจะมีโอกาสในการมีงานทำ หรือประกอบอาชีพมากขึ้น ซึ่งทำให้ครอบครัวมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ต้องเคลื่อนย้ายแรงงานไปที่อื่น

3)ควรมีการวางแผนโครงการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานหญิงในสถานบริการ จากการที่ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ หญิงส่วนใหญ่จะไม่มีอาชีพหรือความสามารถพิเศษ ดังนั้น เมื่อไม่มีงานทำก็จะหันเข้ามาประกอบอาชีพด้านนี้ หรือเมื่อถึงวัยที่ไม่สามารถประกอบอาชีพประเภทนี้ได้ต่อไป ก็จะไม่มีการทำตกเป็นภาระและปัญหาของสังคมต่อไป รัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรจะได้มีการ

โทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38, 39, 40, 42 หรือ 43 คือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรค 1) และกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38, 39 หรือ 42 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย คือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรค 2)⁷

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังได้บัญญัติถึงสิทธิและความคุ้มครองด้านต่าง ๆ โดยกำหนดเป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างต้องปฏิบัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง มีดังนี้

1) กำหนดเวลาทำงาน

เวลาทำงาน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่เป็นงานอันตรายตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23)

เวลาพัก ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 27)

2) วันหยุด

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 5)

วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตาม

⁷ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน 2 : กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน. 2542, หน้า 199-204.

ประสานงานเพื่อจัดทำโครงการฝึกอาชีพให้แก่หญิงและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นการบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายด้วย

4) ควรจัดบริการทางสาธารณสุขแก่หญิง ทั้งในการป้องกันและบำบัดรักษาโดยสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เนื่องจากหญิงส่วนใหญ่จะมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจากการทำงาน การพักผ่อนไม่เพียงพอ การช่วยเหลือจากเจ้าของสถานบริการในด้านนี้น้อย การตรวจสุขภาพโดยมาก จะไปรับบริการในคลินิกเอกชน ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง บางครั้งอาจจะต้องซื้อยามารับประทานเอง อาจจะเป็นอันตรายต่อตนเองในระยะยาว บางคนประสบปัญหาในชีวิตส่วนตัว มีการเสพยาเสพติด ยาเสพติดประเภทอื่น ๆ ดังนั้น การตรวจสุขภาพอนามัยของแรงงานหญิงยังมีความจำเป็นต้องรับได้การตรวจสม่ำเสมอ โดยกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานอนามัย หน่วยงานทางการแพทย์ของเอกชน เป็นต้น เพื่อป้องกันโรคเอดส์ หรือโรคอื่น ๆ

5) ควรช่วยเหลือหญิงที่ต้องการเลิกอาชีพ ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่ หญิงต้องการที่จะเลิกอาชีพนี้ แต่ไม่สามารถเลิกได้ในทันที เพราะสาเหตุบางประการที่จำเป็นซึ่งต้องหาทางช่วยเหลือ อาจจะเป็นสถานสงเคราะห์หญิง จัดบ้านพักกึ่งวิถี (ชั่วคราว) สำหรับหญิงที่ออกจากสถานสงเคราะห์ เป็นต้น ทั้งนี้โดยความร่วมมือกันอย่างจริงจังระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชน

6) การควบคุมสถานบริการที่ใช้หญิง โดยมีลักษณะที่ยั่วเย้าทางเพศ เช่น ถ้าสถานบริการทำผิดกฎหมายให้ปิดทันที ไม่มีนโยบายให้เปิดบริการเพิ่มขึ้น การพิจารณาเพิ่มโทษและให้ผลบังคับตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

7) การลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ละเมิดกฎหมาย หรือการขาดการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายด้วยมาตรการที่เด็ดขาด

8) ควรมีการกำกับดูแลการตรวจแรงงานเพื่อให้เจ้าของสถานบริการปฏิบัติตามกฎหมาย ดำเนินการโดยพบกับผู้ประกอบการให้มีความเข้าใจ ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ประสานแนวร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมตำรวจกรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข ในการมอบหมายให้ตรวจแรงงานเบื้องต้นทั่วไปให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตาม

9) มอบให้องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ตรวจแรงงานเบื้องต้น โดยการมอบหมายภารกิจ กำหนดแนวทางให้ดำเนินการ จัดทำคู่มือ และวิธีปฏิบัติงานให้ และติดตามผลการดำเนินงาน

10) จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ทางกฎหมายแรงงาน สุขอนามัย และความปลอดภัยจากการทำงานแก่แรงงานหญิง นอกจากนี้ในเรื่องความปลอดภัยของสถานบริการเป็นสิ่งจำเป็น

ต้องการตรวจและควบคุมให้ดี เพื่อมิให้เกิดอุบัติเหตุหรือก่อการทำลายชีวิตของแรงงานและผู้มาใช้บริการและประชาชนได้

11) เสริมสร้างความรู้ทางวัฒนธรรม ศิลธรรม จริยธรรมอันดีแก่แรงงานหญิง ตลอดความรู้ด้านครอบครัวศึกษา

12) ในการอบรมในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานหญิงควรได้รับตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมความรู้เป็นภูมิคุ้มกันแก่แรงงาน ในการช่วยตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้าตลอดระยะเวลาที่ผู้เขียนได้ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนเชื่อว่า หากมีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ ตามที่เสนอแนะข้างต้น จะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง และสามารถพัฒนากฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันต่อไป

PPU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กมล สนธิเกษตริณ. **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ และ รับขน.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2532
- เกษมสันต์ วิจารณ์. **คำบรรยายของสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา วิชา กฎหมายแรงงาน ภาคหนึ่ง ปีการศึกษา 2545 เล่มที่ 1.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พลสยาม, 2545
- _____. **คำบรรยายของสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา วิชา กฎหมายแรงงาน ภาคหนึ่ง ปีการศึกษา 2545 เล่มที่ 4.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พลสยาม, 2545
- _____. **สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.** พิมพ์ ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2540
- จินดา บุญยอาคม. **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำ ของ.** พระนคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2512
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543
- ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง. **คู่มือแรงงานหญิง : เธอ...ผู้สร้างเศรษฐกิจและสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2547
- ไผทชิต เอกจริยกร. **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์สิน เจ้า สำนักโรงแรม.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542
- พรเพชร วิชิตชลชัย. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2523
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. **กฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท วิคตอรี เพาเวอร์ พอยท์ จำกัด, 2524
- มนูญ ปุณฺณกริยากร. **คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับ ปรับปรุง.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2544
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะสังคมศาสตร์ ศูนย์สตรีศึกษา. **คู่มือกฎหมายสำหรับผู้หญิง.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537

เมธี ดุลยจินดา. **คนงานก็มีหัวใจหรือการคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล,
2518

ร. แลงกาต์. **ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์,
2526

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. **กฎหมายแรงงาน 2 : กฎหมายคุ้มครองแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542

สมพร พรหมหิตาธร ดร.คุณ ไสยทิพันธ์ และโดม วิศิษฐ์สรอรรถ. **คู่มือกฎหมายสถานบริการ**.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์हरรรษา, 2539

วารสาร

กมลินทร์ พิณจิววอล. "การเปิดเสรีการค้าบริการสาธารณสุขภายใต้ WTO : ข้อสังเกตเกี่ยวกับ
กฎหมายและข้อผูกพันของประเทศไทย" **วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. พฤษภาคม 2542

"เทคนิคการจ้างบริการ 5 ประเภท (ตอน 1)" **วิทยายุทธจัดซื้อและบริหารพัสดุ**. ฉบับที่ 17.
พฤษภาคม 2542

"เทคนิคการจ้างบริการ 5 ประเภท (ตอน 2)" **วิทยายุทธจัดซื้อและบริหารพัสดุ**. ฉบับที่ 18.
มิถุนายน 2542

ธรรมนิติการบัญชีและภาษีอากร. "ปัญหาและผลกระทบของการจ้างแรงงานตามกฎหมายฉบับ
ใหม่ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข" **เอกสารภาษีอากร**. กุมภาพันธ์ 2533

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. "กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ" **วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 2 พฤษภาคม 2517

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. "นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง". **วารสารสุขุขทัยธรรมมาธิราช**. 1
มิถุนายน 2536

วสันต์ รจนากิจ. "ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและจ้างทำของ" **เอกสารภาษีอากร**.
มิถุนายน 2535

ศรชัย ไชยปัญหา. "ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของพนักงานในอาชีพต่าง ๆ" **วารสาร
แรงงานสัมพันธ์**. ปีที่ 43, ฉบับที่ 3. พฤษภาคม - มิถุนายน 2545

เอกสารอื่น ๆ

- กรมแรงงาน, กองแรงงานหญิงและเด็ก กระทรวงมหาดไทย. "การใช้แรงงานหญิงในสถานบริการ
อาบอบนวด" รายงานผลการศึกษาวิจัย, 2539
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "ข้อเสนอแนะในการใช้แรง
งานหญิง", ม.ป.ป.
- จรรยา ชันธวิทย์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "สภาพ
การทำงานของหญิงบริการในสถานบริการ" รายงานผลการศึกษาวิจัย, ม.ป.ป.
- _____. "แรงงานกับเศรษฐศาสตร์การเมืองไทยยุคนี้" มุลนิธิฟรีดริชเอแบรท, 2535
- มาลี พฤษพงษ์สวัสดิ์. "สตรีกับกฎหมาย" สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มุลนิธิ
โครงการตำรา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 2537
- _____. "นโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็กและสตรีจากธุรกิจบริการ
ทางเพศ". ในเอกสารประกอบการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 3 วันที่ 17-18
กันยายน 2536
- สมศักดิ์ สามีคศิริธรรม. "ปัญหาแรงงานในประเทศไทย" ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก,
2538
- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. "แรงงานสตรีในทศวรรษใหม่" เอกสารประกอบการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ, 2534
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. "การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ" รายงานการศึกษาวิจัย,
2546
- สำนักงานปลัดกระทรวง, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรง
งานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ", ม.ป.ป.
- _____. "อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ.
2533 - 2536", 2537
- _____. "อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ", 2539
- สำนักงานวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "อนุสัญญา
และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 77 - 80 พ.ศ. 2533-2536",
2537

วิทยานิพนธ์

- ทยทัตย์ อากรกิจ. "ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ" วิทยานิพนธ์
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545
- เน่งน้อย อินทราสุขพร. "การศึกษานิติบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานใน
กลุ่มประเทศอาเซียน" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2522
- วินัย ลูวิโรจน์. "สัญญาจ้างแรงงาน : ศึกษาในแง่ลักษณะของนิติสัมพันธ์" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติ
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533
- วิไลพรรณ เจสสะวะ. "การบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับสัญญาจ้างทำของที่คล้ายกับสัญญาจ้าง
แรงงาน" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2545
- สีหนาท ประยูรรัตน์. "มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ในสวนที่เกี่ยวข้องกับผู้
กระทำการค้าประเวณี" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2534
- เสนอ นัคราภิบาล. "ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิ
ประโยชน์ทางกฎหมาย : ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไปทำที่บ้าน" วิทยานิพนธ์
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545

กฎหมาย

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
- ประมวลกฎหมายอาญา
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539
- พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540
- พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509

ภาษาอังกฤษ

Books

- Institute for Labor Studies. **Integrated Labor and Labor-Related Laws**. Manila : the Institute for Labor Studies Department of Labor and Employment, 1999.
- International Labour Organization. **International Labour Conventions and Recommendation 1977-1995**. Geneva : International Labour Office, 1996.
- Korea International Labour Foundation. **Handbook of the Korea's Labor Standards Act**. Seoul : Koilaf, 1999.
- Korea Ministry of Labour. **Labour Law of Korea**. Seoul : Moon-Won, 1998.
- Ministry of Labour. Labour Standards Bureau. **Labour Standards Laws of Japan**. Tokyo : National Federation of Labour Standards Associations, 1995.
- Sugeno, Kazuo. **Japanese Labour Law**. Translated by Leo Kanowitz. Tokyo : University of Tokyo Press, 1995.
- Vicents B. Foz. **The Labour Code (1998 Edition) of Philippines**, Manila : The Government Printer, 1998.

Internet

- URL//http: www.eidi.or.th, 2546
- URL//http: www.google.co.th, 2546
- URL//http:www.ilo.org/asia/library, 2546.
- URL//http:www.mol.go.th, 2546.

กรม
พาณิชย์
และ
อุตสาหกรรม

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติ

สถานบริการ

พ.ศ. ๒๕๐๙

ในพระปรมาภิไธย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

สั่งวาลย์

ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๐๙

เป็นปีที่ ๒๑ ในรัชกาลปัจจุบัน

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายเพื่อควบคุมสถานบริการบางประเภท
พระมหากษัตริย์โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐ
สภาจึงมีพระบรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.
๒๕๐๙”

มาตรา ๒* พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี
ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และเมื่อจะให้ใช้บังคับในท้องที่อื่น
ได้อีกให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

*[รก.๒๕๐๙/๘๘/๖๒๖/๔ ตุลาคม ๒๕๐๙]

มาตรา ๓* ในพระราชบัญญัตินี้

“สถานบริการ” หมายความว่า สถานที่ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวัง
ประโยชน์ในทางการค้าดังต่อไปนี้

(๑) สถานเต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง หรือปกติธุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มี
คูบริการ

(๒) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ
โดยมีผู้บ่าวหรือสาวรับบริการ

(๓) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(ก) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(ข) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการหรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(ค) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(ก) มิดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอม หรือปล่อยให้ให้นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ข) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ค) มีการเต้นหรือยินยอมให้มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเต้นบนเวที หรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(ง) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรีหรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา

(๖) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด” หมายความว่า ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ กฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท กฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหยและกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด”

“พนักงานเจ้าหน้าที่” สำหรับกรุงเทพมหานคร หมายความว่า ผู้บัญชาการตำรวจนครบาลในจังหวัดอื่น หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด

*[นิยามคำว่า “สถานบริการ” แก้ไขโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ และนิยามคำว่า “ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด” เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

*[นิยามคำว่า “พนักงานเจ้าหน้าที่” แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๔* ห้ามมิให้ผู้ใดตั้งสถานบริการ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

ในการพิจารณาอนุญาต ให้พนักงานเจ้าหน้าที่คำนึงถึงประวัติการกระทำความผิดต่อกฎหมายของผู้ขออนุญาตตั้งสถานบริการประกอบด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่งและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประวัติการกระทำความผิดต่อกฎหมายของผู้ขออนุญาตตั้งสถานบริการตามวรรคสอง รวมทั้งการขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาต ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

*[มาตรา ๔ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๔ ทวิ*

*[มาตรา ๔ ทวิ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๕ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นสมควรจะกำหนดเขตอันมีปริมาณจำกัดในท้องที่ใดเพื่อการอนุญาตหรืองดอนุญาตให้ตั้งสถานบริการตามมาตรา ๔ ก็ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๖ ผู้ขออนุญาตตั้งสถานบริการตามมาตรา ๔ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (๑) อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (๒) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรม
- (๓) ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (๔) ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคติดต่ออันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง

(๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษในความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญาในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง ตามกฎหมายว่าด้วยการปรามการทำให้แพร่หลายและการค้าวัตถุอันลามก หรือตามกฎหมายว่าด้วยการปรามการค้าประเวณี

ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้ขออนุญาตตั้งสถานบริการ ผู้แทนของนิติบุคคลนั้น ต้องมีคุณสมบัติตามความในวรรคก่อน

มาตรา ๗ อาคาร หรือสถานที่ที่ขออนุญาตตั้งเป็นสถานบริการตามมาตรา ๔ ต้อง

(๑) ไม่อยู่ใกล้วัด สถานที่สำหรับปฏิบัติพิธีกรรมทางศาสนา โรงเรียน หรือสถานศึกษา โรงพยาบาล สถานพยาบาล ที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน สโมสรเยาวชน หรือหอพักตามกฎหมายว่าด้วยหอพัก ในขนาดที่เห็นได้ว่าจะก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่สถานที่ดังกล่าวแล้ว

(๒) ไม่อยู่ในย่านที่ประชาชนอยู่อาศัย อันจะก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชนผู้อยู่อาศัยใกล้เคียง

(๓) มีทางถ่ายเทอากาศสะดวก

มาตรา ๘ ถ้าอาคารหรือสถานที่ที่ขออนุญาตตั้งสถานบริการตามมาตรา ๔ เป็นของผู้อื่นในชั้นขออนุญาตตั้งสถานบริการ ผู้ขออนุญาตต้องมีหนังสือแสดงว่าได้รับความยินยอมจากเจ้าของอาคารหรือสถานที่นั้น

มาตรา ๙ เมื่อได้รับคำขออนุญาตตั้งสถานบริการ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่พิจารณาสิ่งภายในเก้าสิบวัน

มาตรา ๑๐ ใบอนุญาตให้ตั้งสถานบริการให้ใช้ได้จนถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคมของปีที่ยื่นใบขออนุญาต

ผู้รับอนุญาตผู้ใดประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต จะต้องยื่นคำขอเสียก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว จะประกอบกิจการต่อไปก็ได้จนกว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

มาตรา ๑๑* ในกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ออกใบอนุญาต หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตให้ตั้งสถานบริการในกรุงเทพมหานคร ผู้ขออนุญาตหรือผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิบดี กรมตำรวจ ในจังหวัดอื่น ผู้ขออนุญาตหรือผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย การอุทธรณ์ให้กระทำภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือพนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งการไม่อนุญาต หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาต

คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมตำรวจหรือปลัดกระทรวงมหาดไทยแล้วแต่กรณี ให้เป็นที่สิ้นสุด

หนังสือของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามความในวรรคแรก ต้องแสดงเหตุผลในการไม่ออกใบอนุญาต หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตให้ผู้ขอทราบด้วย

*[มาตรา ๑๑ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๑๒ ในกรณีใบอนุญาตให้ตั้งสถานบริการสุญหายหรือซำรดในสาระสำคัญให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการยื่นคำขอรับใบอนุญาตภายในกำหนดสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ทราบว่าเป็นใบอนุญาตสุญหายหรือซำรด

มาตรา ๑๓ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการ ย้าย แก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือต่อเติมสถานบริการ เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากเจ้าหน้าที่

มาตรา ๑๔* ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการจัดทำบัตรประวัติของพนักงานก่อนเริ่มเข้าทำงานในสถานบริการ

ในกรณีที่รายการในบัตรประวัติเปลี่ยนแปลงไป ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการแจ้งการเปลี่ยนแปลงภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำ การเก็บรักษา และการแจ้งการเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การจัดทำบัตรประวัตินั้น ต้องไม่ระบุหน้าที่ของพนักงานในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงานนั้น

*[มาตรา ๑๔ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๑๕ ในกรณีบัตรประวัติซึ่งเก็บรักษาไว้ ณ สถานบริการ สุญหาย ถูกทำลาย หรือซำรดในสาระสำคัญ ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการต้องจัดทำบัตรประวัติใหม่ ภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่บัตรนั้นสูญหาย ถูกทำลาย หรือซำรดในสาระสำคัญ และให้นำความในมาตรา ๑๔ วรรคแรก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๖* ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการ

- (๑) รับผู้มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์เข้าทำงานในสถานบริการ
- (๒) ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้มีอาการมีเมากจนประพตวิวนวาย หรือครองสติไม่ได้เข้าไปหรืออยู่ในสถานบริการระหว่างเวลาทำงาน
- (๓) จำหน่ายสุราให้แก่ผู้มีอาการมีเมากจนประพตวิวนวายหรือครองสติไม่ได้
- (๔) ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้ซึ่งไม่มีหน้าที่เฝ้าดูแลสถานบริการนั้นพักอาศัยหลับนอนในสถานบริการ
- (๕) ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานบริการ

(๖) ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการนำอาวุธเข้าไปในสถานบริการ เว้นแต่ เป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในเครื่องแบบนำเข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

*[มาตรา ๑๖ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๑๖/๑* ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้มีอายุต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ซึ่งมิได้ทำงานในสถานบริการนั้นเข้าไปในสถานบริการระหว่างเวลาทำการ

เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการตรวจเอกสารราชการที่มีภาพถ่ายและระบอบายของผู้ซึ่งจะเข้าไปในสถานบริการ

ในกรณีที่ผู้ซึ่งจะเข้าไปในสถานบริการไม่ยินยอมให้ตรวจเอกสารราชการหรือไม่เอกสารราชการและเข้าไปในสถานบริการ ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยพลัน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้รับแจ้งและหลักเกณฑ์และวิธีการในการแจ้งและการรับแจ้งให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด

ในการดำเนินการตามวรรคสองหรือวรรคสาม ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการจะมอบหมายให้พนักงานของสถานบริการเป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้

มาตรา ๑๖/๒* ห้ามมิให้ผู้ใดนำอาวุธเข้าไปในสถานบริการ เว้นแต่ผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในเครื่องแบบและนำเข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

มาตรา ๑๖/๓* ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการพบหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้มีการมีนเมาจนประพฤตวิวายนหรือครองสติไม่ได้เข้าไปหรืออยู่ในสถานบริการระหว่างเวลาทำการมีการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานบริการ หรือมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๖/๒ ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยพลัน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้รับแจ้งและหลักเกณฑ์และวิธีการในการแจ้งและการรับแจ้งให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการจะมอบหมายให้พนักงานของสถานบริการเป็นผู้แจ้งแทนก็ได้

*[มาตรา ๑๖/๑ มาตรา ๑๖/๒ มาตรา ๑๖/๓ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๑๗* การกำหนดวันเวลาเปิดปิดของสถานบริการ การจัดสถานที่ภายนอกและภายในเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อความสะอาดหรือเพื่อความสะดวกในการ

ตรวจตราของเจ้าหน้าที่ การใช้คอมพิวเตอร์หรือการให้พนักงานติดหมายเลขประจำตัวในสถานบริการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

*[มาตรา ๑๗ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๑๘* ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการตามมาตรา ๓ (๑) จะจัดให้มีสุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย หรือจัดให้มีการแสดงดนตรีหรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงด้วยก็ได้

*[มาตรา ๑๘ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๑๙ ในการจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิง ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการ มีหน้าที่ต้องควบคุมการแสดงมิให้เป็นไปในทางลามกหรืออนาจาร และมีให้มีสัตว์ร้ายเข้าร่วมการแสดงในสภาพที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ชม

มาตรา ๒๐* เมื่อปรากฏว่า ผู้ได้รับอนุญาตตั้งสถานบริการฝ่าฝืนมาตรา ๑๙ ในกรุงเทพมหานคร นายตำรวจท้องที่ตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไป ในจังหวัดอื่น ตั้งแต่นายอำเภอท้องที่ขึ้นไปมีอำนาจสั่งให้งดการแสดงนั้นได้

*[มาตรา ๒๐ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๒๑* ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการขาดคุณสมบัติ หรือเมื่อสถานบริการใด ดำเนินกิจการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการมั่วสุมเพื่อกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดหรือมีการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานบริการหรือดำเนินกิจการโดยไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้ โดยให้คำนึงถึงความร้ายแรงของกระทำความผิด

การสั่งพักใช้ใบอนุญาต ให้สั่งพักใช้ได้ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีดำเนินกิจการสถานบริการโดยไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ (๒) หรือ (๓) หรือกฎกระทรวงตามมาตรา ๑๗ เฉพาะในส่วนที่ไม่ใช่กำหนดวันเวลาเปิดปิดสถานบริการ ให้สั่งพักได้ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน

(๒) กรณีดำเนินกิจการสถานบริการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการมั่วสุมเพื่อกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดหรือมีการกระทำ

ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ (๑) (๔) (๕) หรือ (๖) มาตรา ๑๖/๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๖/๒ มาตรา ๑๙ หรือกฎกระทรวงตามมาตรา ๑๗ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกำหนดวัน เวลาเปิดปิดสถานบริการ ให้สั่งพักได้ครั้งละไม่เกินเก้าสิบวัน

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่ากรณีใดพนักงานเจ้าหน้าที่จะมีคำสั่งหรือไม่มีคำสั่งต่ออายุใบอนุญาตหรือพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตพร้อมด้วยเหตุผล รวมทั้งหลักเกณฑ์การกำหนดระยะเวลาในการสั่งพักใช้ใบอนุญาตให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทย ประกาศกำหนด

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการอุทธรณ์คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต ตามมาตรา ๒๒ หากอุทธรณ์โดยเหตุตามวรรคสอง (๑) ให้การอุทธรณ์เป็นการทะเลาะ การบังคับตามคำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตนั้น หากอุทธรณ์โดยเหตุตามวรรคสอง (๒) หรือเหตุอื่น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งนั้นเป็นผู้มีอำนาจสั่งให้ทะเลาะการบังคับตามคำสั่งพัก ใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตนั้น แต่ต้องมีคำสั่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอให้ทะเลาะการ บังคับ หากพ้นกำหนดดังกล่าวแล้วพนักงานเจ้าหน้าที่ยังไม่มีคำสั่งใดให้ถือว่าเป็นทะเลาะการ บังคับตามคำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตนั้น

ระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งพักใช้ใบอนุญาต ให้ผู้มีอำนาจพิจารณา อุทธรณ์พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่หน่วยงานที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ประจำอยู่ ได้รับอุทธรณ์ระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งอื่นที่ไม่ใช่คำสั่งพักใช้ใบอนุญาต ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

*[มาตรา ๒๑ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๒๒* ในกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งพักใช้หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตผู้รับ อนุญาต ตั้งสถานบริการในกรุงเทพมหานครมีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิบดีกรมตำรวจ ในจังหวัดอื่นผู้ รับอนุญาตตั้งสถานบริการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย การอุทธรณ์ให้กระทำภาย ในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือพนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งการสั่งพักใช้หรือสั่งเพิกถอน การอนุญาต

คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมตำรวจหรือปลัดกระทรวงมหาดไทย แล้วแต่กรณีให้ เป็นที่สุด

*[มาตรา ๒๒ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๒๓ ก่อนครบกำหนดเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตผู้ หนึ่งผู้ใดจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตเพื่อตั้งสถานบริการ ณ สถานที่เดียวกันนั้นไม่ได้

มาตรา ๒๔* เมื่อพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามีเหตุอันควรเชื่อหรือสงสัยว่ามีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงซึ่งออกตามพระราชบัญญัตินี้ในสถานบริการแห่งใด ให้เจ้าพนักงานนั้นมีอำนาจเข้าไปตรวจภายในสถานบริการนั้นได้ไม่ว่าในเวลาใด ๆ

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจตรวจสอบแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

*[มาตรา ๒๔ แก้ไขโดย พระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๒๕* ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการ ผู้ดำเนินการ ลูกจ้างหรือคนรับใช้ของสถานบริการ ผู้ใดสามารถให้ความสะดวกแก่เจ้าพนักงานซึ่งปฏิบัติการตามมาตรา ๒๔ ได้แต่ไม่ยอมให้ความสะดวกนั้นเมื่อเจ้าพนักงานร้องขอ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

*[มาตรา ๒๕ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๒๕ ทวิ*

*[มาตรา ๒๕ ทวิ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๒๖* ผู้ใดตั้งสถานบริการโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือดำเนินการสถานบริการเช่นว่านั้นในระหว่างถูกพักใช้ใบอนุญาตหรือดำเนินการสถานบริการผิดประเภทที่ระบุไว้ในใบอนุญาตต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

*[มาตรา ๒๖ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๒๖ ทวิ*

*[มาตรา ๒๖ ทวิ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๒๗* ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) มาตรา ๑๖/๑ วรรคหนึ่ง หรือกฎกระทรวง ตามมาตรา ๑๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

*[มาตรา ๒๗ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑]

มาตรา ๒๘* ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ (๕) หรือ (๖) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหกหมื่นบาท

*[มาตรา ๒๘ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๒๘/๑* ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖/๑ วรรคสอง หรือวรรคสาม หรือมาตรา ๑๖/๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

ผู้ใดเข้าไปในสถานบริการโดยไม่มีหรือไม่ยอมให้ตรวจเอกสารราชการตาม มาตรา ๑๖/๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๒๘/๒* ผู้ได้นำอาวุธเข้าไปในสถานบริการโดยฝ่าฝืนมาตรา ๑๖/๒ ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่อาวุธตามวรรคหนึ่งเป็นอาวุธปืน ผู้ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ หนึ่งปีถึงห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่อาวุธตามวรรคหนึ่งเป็นวัตถุระเบิดหรืออาวุธสงคราม ผู้ฝ่าฝืนต้อง ระวางโทษจำคุกตั้งแต่สองปีถึงยี่สิบปี หรือปรับตั้งแต่สี่หมื่นบาทถึงสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาลงโทษตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสาม ให้ ศาลมีอำนาจสั่งให้ริบอาชุนั้นด้วย

มาตรา ๒๘/๓* ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๙ หรือ ผู้ใดจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิงในสถานบริการที่เป็นไปในทางลามกหรืออนาจาร ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๒๘/๔* ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษ ตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำ ความผิดของนิติบุคคลนั้น

*[มาตรา ๒๘/๑ มาตรา ๒๘/๒ มาตรา ๒๘/๓ และมาตรา ๒๘/๔เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖]

มาตรา ๒๙ เมื่อพระราชบัญญัตินี้ได้ใช้บังคับในท้องที่ใดให้ผู้ตั้งสถานบริการ ตามมาตรา ๓ (๑) (๒) หรือ (๓) อยู่แล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับดำเนินกิจการต่อไป ได้ ในเมื่อได้จัดทำบัตรประวัติตามที่บังคับไว้ในมาตรา ๑๔ และมาขอรับใบอนุญาตตั้งสถาน

บริการนั้น โดยเสียค่าธรรมเนียมภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ในท้องที่นั้น ให้ผู้ตั้งสถานบริการตามมาตรา ๓ (๔) อยู่แล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๗ ภายในกั บังคับในท้องที่นั้น

มาตรา ๓๐ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง กำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
จอมพล ถนอม กิตติขจร
นายกรัฐมนตรี

*อัตราค่าธรรมเนียม

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| (๑) ใบอนุญาตตั้งสถานบริการ | ฉบับละ ๕๐,๐๐๐ บาท |
| (๒) ใบแทนใบอนุญาตตั้งสถานบริการ | ฉบับละ ๑,๐๐๐ บาท |
| (๓) การต่ออายุใบอนุญาตตั้งสถานบริการ | ครั้งละ ๑๐,๐๐๐ บาท |

ในการออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียม จะกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมให้แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงลักษณะ ขนาด หรือประเภทของสถานบริการก็ได้

[อัตราค่าธรรมเนียมแก้ไขโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.

๒๕๔๖]

หมายเหตุ : - เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยเหตุที่ปัจจุบันได้มีบุคคลประกอบกิจการสถานบริการบางประเภทซึ่งอาจดำเนินการไปในทางกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมของประชาชน และจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิงในสถานบริการนั้น ไม่เหมาะสม เป็นเหตุให้เยาวชนเอาเยี่ยงอย่างจนประพฤติดัวเสื่อมทรามลง เป็นการสมควรที่จะออกกฎหมายควบคุมสถานบริการนั้น ๆ รวมทั้งการแสดงด้วย ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อย ศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีของชาติต่อไป

พระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑

หมายเหตุ : - เหตุผลในการใช้ประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เพื่อประโยชน์แห่งความสงบเรียบร้อยศีลธรรมอันดีและสวัสดิภาพของประชาชนสมควรกำหนดให้สถานบริการตามมาตรา ๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ เป็นสถานบริการที่จะตั้งขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากเจ้าพนักงานเช่นเดียวกับสถานบริการอื่นในมาตราเดียวกัน และเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้วอีกบางมาตราให้สอดคล้องต้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

[ร.ก.๒๕๒๑/๓๓/๑พ/๒๑ กรกฎาคม ๒๕๒๑]

พระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๕

หมายเหตุ : - เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๓ (๔) ได้สร้างความยุ่งยากให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพสุจริต ทั้งผู้ตั้งสถานบริการและผู้มีอาชีพเป็นนักร้องนักดนตรี นักแสดงตลก ศิลปินและมายากลฯ เป็นการจำกัดอาชีพและไม่ส่งเสริมความสามารถพิเศษของบุคคล ทางด้านศิลปการดนตรีและการแสดงซึ่งเป็นการสวนทางกับความต้องการของรัฐบาลที่จะส่งเสริมให้เยาวชนตื่นตัวสนใจศิลปะที่ละเอียดอ่อน และสามารถใช้เวลาว่างนี้ประกอบอาชีพได้ในอนาคตสร้างความอ่อนโยนในจิตใจให้แก่เยาวชน ลดปัญหาอาชญากรรมให้น้อยลงหรือหมดไปและเพื่อให้การแสดงดนตรีกระทำได้โดยสะดวก แต่ทางราชการยังสามารถควบคุมได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

พระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖

หมายเหตุ : - เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าว โดยเฉพาะในเรื่องบทนิยามของสถานบริการเพื่อให้มีความหมายที่ชัดเจนเฉพาะการประกอบกิจการที่อาจดำเนินการไปในทางกระทำความเสียหายต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอันเป็นสถานที่ที่ไม่ควรให้เยาวชนเข้าไปใช้บริการหรือใช้เป็นที่พักผ่อน โดยมิได้มีเจตนาจะมีความหมายครอบคลุมไปถึงสถานที่ที่ไม่ได้ดำเนินการไปในลักษณะดังกล่าว เช่น สถานที่ที่มีวัตถุประสงค์ด้านการศึกษาหรือกีฬา นอกจากนี้ได้แก้ไขวิธีการจัดตั้งสถานบริการบางประเภทเฉพาะที่ปรากฏชัดเจนในขณะนี้ว่าอาจดำเนินการไปในทางกระทำความเสียหายต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งในปัจจุบันเพียงแต่แจ้งแล้วก็สามารถได้เลยทำให้การควบคุมตรวจสอบกระทำไม่ได้ทั่วถึง และบางครั้งก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสังคม โดยเปลี่ยนมาเป็นการต้องได้รับใบอนุญาตก่อนจึงจะประกอบกิจการได้ เพื่อให้การควบคุมตรวจสอบทำได้อย่างเข้มงวด พร้อมทั้งกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อใช้บังคับกับสถานบริการทุกประเภท เพื่อให้สถานบริการไม่เป็นแหล่งมั่วสุม เป็นสถานที่ปลอดจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและเป็นสถานที่ปลอดภัยของผู้ใช้บริการ โดยกำหนดหน้าที่ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการและผู้ใช้สถานบริการปฏิบัติ รวมทั้งปรับปรุงอัตราค่าธรรมเนียมท้ายพระราชบัญญัติ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

[รก.๒๕๔๗/๑๒๑/จก/๑๒ มกราคม ๒๕๔๗]

ประวัติผู้เขียน

นางสาวমনชนก ลำเพาเลิศวิไล เกิดเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2515 อยู่บ้านเลขที่ 295 ถนนเจริญกรุง ซอยเจ้าสัวสอน แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา พ.ศ. 2538 ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง Assistant Vice President ฝ่ายกฎหมาย บริษัทหลักทรัพย์ พัฒนสิน จำกัด (มหาชน)

DRPU