

## บทที่ 4

### ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน ของแรงงานหญิง ผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด

ในบทที่ผ่านมาได้มีการศึกษาและกล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงบริการในสถานประกอบกิจการบริการต่าง ๆ โดยเฉพาะการศึกษาในมิติของแรงงานหญิงที่มีลักษณะของการทำงานและการจ้างงานในรูปแบบแรงงานกลุ่มพิเศษแตกต่างจากแรงงานหญิงในภาคปกติทั่วไป ทั้งนี้ได้มีการศึกษาทั้งในส่วนของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard) ซึ่งเป็นมาตรการสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ILO สำหรับเป็นหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ประเทศสมาชิกทั่วโลกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงศึกษากฎหมายของต่างประเทศ เริ่มตั้งแต่ประเทศในกลุ่มระบบกฎหมายจารีตประเพณี ได้แก่ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ประเทศอังกฤษ จนถึงประเทศในกลุ่มระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น และราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์

ดังนั้น ในบทนี้จะกล่าวถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายของไทย เปรียบเทียบกับของต่างประเทศที่สมควรนำมาปรับใช้กับประเทศไทย และเมื่อพิจารณาจากการศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในเรื่องของการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่หญิงบริการในสถานประกอบกิจการบริการในบทที่ผ่านมาแล้วพบว่าประเทศไทยควรนำเอาหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอโดยตรงตามที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการบริการของประเทศไทย เพื่อแรงงานหญิงผู้ให้บริการในสถานประกอบกิจการบริการเหล่านี้ โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ให้ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานที่เหมาะสมตรงตามลักษณะของการทำงาน รวมถึงให้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานในภาคปกติโดยทั่วไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตามวัตถุประสงค์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ต้องการให้ประชาชนทุกคนได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายอย่างครอบคลุมโดยเท่าเทียมเสมอภาคกันอย่างแท้จริง

#### 4.1 ปัญหาประเภทของแรงงานตามลักษณะการทำงานและการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการที่จัดให้มีการอาบน้ำ และนวด

องค์ประกอบอันเป็นสาระสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานและลูกจ้างทุกคนมีความต้องการที่จะทำงานให้กับนายจ้างเพราะมีความมุ่งหวังจะได้รับค่าจ้างที่ถูกต้องและยุติธรรมตรงตามลักษณะแห่งการทำงานของตน โดยแต่อย่างเท่าเทียมกันตามที่บัญญัติกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้ในมาตรา 30 ให้บุคคลย่อมเสมอกันในทางกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวครอบคลุมถึงประชาชนทุกคนรวมถึงนายจ้างและลูกจ้างทุกกรณี ดังนั้นสิ่งที่จะทำให้กฎหมายสามารถให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานทุกคนได้นั้น ตามมาตรการทางกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทราบประเภทของแรงงานตามรูปแบบของการจ้างงาน และตามลักษณะของการทำงานของงานนั้น ๆ ให้ชัดเจน เพื่อทราบหลักเกณฑ์สำหรับการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่ลูกจ้างในแต่ละประเภทตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้เหมาะสมตรงตามที่แรงงานและลูกจ้างทุกคนต้องการ

จากการศึกษาพบว่าประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการคุ้มครองทางด้านแรงงานมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นกฎหมายแรงงานที่มีอายุยาวนานที่สุดของประเทศได้แบ่งประเภทของแรงงานออกเป็น 2 ประเภทเท่านั้นที่กฎหมายให้การรับรองและคุ้มครอง ได้แก่ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และลูกจ้างตามสัญญาจ้างทำของ โดยการแบ่งประเภทดังกล่าวจะพิจารณาจากลักษณะของการทำงาน และสภาพของการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยจ้างแรงงานประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดให้มีลักษณะเฉพาะสามารถแบ่งได้ 4 ประการ ดังนี้

(1) เป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างด้วยความซื่อสัตย์ และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ รวมถึงนายจ้างต้องใส่ใจต่อการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

(2) เป็นสัญญาไม่มีแบบ กล่าวคือ กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบ และไม่ได้กำหนดให้ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ รวมถึงไม่ต้องจดทะเบียนต่อหน้าเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญแต่อย่างใด สัญญาจ้างแรงงานมีผลบังคับโดยสมบูรณ์เพียงคู่สัญญา ได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง แสดงเจตนาจ้างแรงงานกัน แม้ว่าจะตกลงกันด้วยวาจา จะตกลงกันโดยชัดแจ้งหรือปริยายก็สามารถทำได้และมีผลผูกพันคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย แต่การแสดงเจตนาทำสัญญานี้ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับเข้าทำงานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวก็ไม่เกิดขึ้น

(3) นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างให้ทำงานตามที่นายจ้างสั่ง หรือตามที่นายจ้างมอบหมาย ภายใต้คำสั่งที่ชอบและถูกต้องตามกฎหมาย

(4) นายจ้างมีหน้าที่จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสถานที่สำหรับทำงานให้แก่ลูกจ้าง สำหรับจ้างทำของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดให้มีลักษณะเฉพาะ เช่นเดียวกับจ้างแรงงาน โดยสามารถแบ่งได้ 4 ประการ ดังนี้

(1) เป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้นให้แก่ผู้รับจ้าง

(2) เป็นสัญญาไม่มีแบบ กล่าวคือ กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ต้องทำตามแบบ และไม่ได้กำหนดให้ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ รวมถึงไม่ต้องจดทะเบียนต่อหน้าเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญแต่อย่างใด สัญญาจ้างทำของมีผลบังคับโดยสมบูรณ์เพียงคู่สัญญา ได้แก่ ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างต่างแสดงเจตนาว่าจ้างกัน แม้ว่าจะตกลงกันด้วยวาจา และตกลงกันโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็สามารถทำได้ซึ่งคงมีผลผูกพันคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

(3) ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้รับจ้างให้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับที่ผู้ว่าจ้างตั้ง

(4) ผู้ว่าจ้างไม่มีหน้าที่จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสถานที่สำหรับทำงานให้แก่ผู้รับจ้าง จากการอธิบายถึงลักษณะเฉพาะสำหรับใช้แยกประเภทของสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ วิเคราะห์แล้วพบว่าความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบันลักษณะของการจ้างงานได้มีพัฒนาการและมีแนวโน้มก้าวหน้าจากอดีตเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการจ้างงานขึ้นอีกประเภทหนึ่งที่ไม่เข้าลักษณะทั้งของการจ้างแรงงานและจ้างทำของ ปัจจัยบวกที่ส่งเสริมทำให้เกิดการจ้างงานประเภทนี้สาเหตุมาจากกลุ่มนายทุนซึ่งเป็นผู้ประกอบการต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบสำหรับดูแลและต้องการลดค่าใช้จ่ายสำหรับเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตนตามเงื่อนไขที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันการจ้างงานที่ไม่เข้าลักษณะทั้งการจ้างแรงงานและจ้างทำของประเภทดังกล่าว กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยยังไม่มีคำนิยามจากตำราหรือจากนักกฎหมายท่านใดกำหนดรูปแบบ หรือแยกลักษณะของการจ้างงานดังกล่าวไว้ว่าเป็นการจ้างงานในประเภทใด และต้องนำกฎหมายในเรื่องใดมาให้การรับรองคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่แรงงานในกลุ่มดังกล่าว แม้แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ที่บัญญัติขึ้นไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับใช้คุ้มครองแรงงานในประเทศไทยโดยตรงหรือกฎหมายแรงงานว่าด้วยเรื่องของการปฏิบัติที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่บัญญัติขึ้นไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ตาม เนื่องจากพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับต่างมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างตามประเภทของสัญญาจ้างแรงงาน โดยตรงเท่านั้น ไม่ได้มีความ

มุ่งหวังให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในกลุ่มของลักษณะและประเภทของการจ้างงานพิเศษนี้แต่อย่างใด ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานสำหรับการให้ความคุ้มครองแรงงานที่มีได้อยู่ในประเภทของแรงงานตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายแรงงานอื่นใดกำหนด ซึ่งเป็นประเภทแรงงานที่กำกวมระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางด้านแรงงานตามกฎหมายแต่อย่างใด ไม่ว่าจะเป็นความคุ้มครองในเรื่องทั่วไป เช่น การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง การมีวันหยุด การมีวันลาป่วย วันลาจิจ การลาคลอด และสวัสดิการในที่ทำงานตามที่จำเป็น รวมไปถึงจนถึงความคุ้มครองในเรื่องเฉพาะและเป็นพิเศษ เช่น การถูกเลิกจ้างเหตุเพราะตั้งครรภ์ หรือการถูกเลิกจ้างเหตุเพราะเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถทำงานให้บริการตามที่ผู้ประกอบการสั่งได้ตามปกติ รวมถึงการไม่มีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพสำหรับเจรจาต่อรองทางด้านแรงงานกับผู้ประกอบการ ดังนี้ จึงเห็นได้ว่าความชัดเจนในการแยกประเภทของแรงงานนั้นมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการให้แรงงานกลุ่มพิเศษดังกล่าวได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่นที่กฎหมายให้การรับรองและคุ้มครอง

ในสภาพความเป็นจริงโดยปกติสถานประกอบการบริการแห่งหนึ่งจะประกอบไปด้วยแรงงาน 2 ประเภท ได้แก่ แรงงานทั่วไป คือ พนักงานทำความสะอาด พนักงานเก็บเงิน พนักงานล้างจาน แม่ครัว ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายภายใต้สัญญาจ้างแรงงานอยู่แล้ว และอีกกลุ่มหนึ่ง คือ แรงงานกลุ่มพิเศษซึ่งเป็นประเภทที่กำกวมระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามที่วิเคราะห์ไว้ เหตุเพราะไม่ได้อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานประเภทใดที่กฎหมายกำหนดให้การรับรอง และคุ้มครอง ดังเช่นกรณีของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ในสถานประกอบการบริการทั่วประเทศซึ่งมีลักษณะของการจ้างงานและลักษณะของการทำงานที่กำกวมระหว่างการจ้างแรงงานกับจ้างทำของ กล่าวคือ แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวด (ผู้ให้บริการ) จะมีลักษณะของการจ้างงานที่ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือจากผู้ประกอบการ (ผู้รับประโยชน์) โดยผู้ประกอบการจะเป็นผู้อธิบายด้วยวาจาว่ามีเงื่อนไขการทำงานเป็นอย่างไร รายได้หลังหักแล้วคงเหลือเท่าไร มีรายได้พิเศษอะไรบ้าง วัน เวลา และสถานที่ทำงานอยู่ที่ใด สามารถลาได้กี่วัน และจะถูกหักเงินเนื่องจากลาหรือไม่ อย่างไร รวมถึงจะได้รับสวัสดิการอะไรบ้างในการทำงาน ซึ่งแรงงานหญิงส่วนใหญ่เข้าใจถึงเงื่อนไขและข้อตกลงนั้น และต่างฝ่ายต่างก็ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวโดยเคร่งครัด สำหรับลักษณะของการทำงานนั้นผู้ประกอบการ (ผู้รับประโยชน์) มีหน้าที่บังคับบัญชาให้แรงงานหญิง (ผู้ให้บริการ) ทำงานตามวัตถุประสงค์ที่จ้าง ทำงานตามที่เจรจาตกลงกันไว้ รวมถึงมีหน้าที่จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด และหญิงผู้ให้บริการ

ดังกล่าวก็มีหน้าที่ให้บริการแก่ลูกค้า (ผู้ให้บริการ) โดยมุ่งหวังให้ได้รับค่าบริการจากลูกค้า (ผู้ให้บริการ) โดยลูกค้า (ผู้ให้บริการ) จะจ่ายค่าบริการให้แก่ผู้ประกอบการ (ผู้รับประโยชน์) และค่าบริการดังกล่าวผู้ประกอบการ (ผู้รับประโยชน์) จะนำมาแบ่งกับแรงงานหญิง (ผู้ให้บริการ) เป็นเปอร์เซ็นต์ตามสัดส่วนที่ตกลงกัน โดยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยเรียกลักษณะของการจ้างงานและลักษณะของการทำงานดังกล่าวว่าเป็นการจ้างบริการ และเนื่องจากยังไม่เคยมีนิยามเกี่ยวกับการจ้างบริการปรากฏขึ้นในบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดจึงต้องอาศัยการเปรียบเทียบจากหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่กฎหมายว่าด้วยเรื่องของจ้างแรงงาน และจ้างทำของตามที่บัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถแยกลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างบริการดังกล่าวตามที่ได้วิเคราะห์ไว้ข้างต้นได้ ดังนี้

(1) เป็นสัญญาจ้างที่มีคู่สัญญาตกลงเข้าผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ให้บริการ ผู้ใช้บริการ และผู้รับประโยชน์ ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีนิติสัมพันธ์และหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกัน

(2) เป็นสัญญาไม่มีแบบ ไม่ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ และไม่ต้องจดทะเบียนต่อหน้าเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญเหมือนกับจ้างแรงงาน และจ้างทำของ และจะตกลงกันโดยชัดแจ้งหรือปริยายก็สามารถกระทำได้

(3) ผู้ให้บริการตกลงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้รับประโยชน์งานนั้นสำเร็จเป็นการทำงานโดยมุ่งถึงความสำเร็จของงานเป็นสำคัญโดยมุ่งหวังเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินจ้างจากผู้ให้บริการ โดยผู้รับประโยชน์ตกลงสัญญาว่าจะแบ่งเงินจ้างให้แก่ผู้ให้บริการเป็นเปอร์เซ็นต์เท่านั้น เท่านั้น คราวตามสัดส่วนที่ได้ตกลงกัน

(4) ผู้รับประโยชน์มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ให้บริการให้ทำงานตามวิธีการที่ผู้รับประโยชน์ต้องการ รวมถึงมีหน้าที่ดูแลการทำงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกัน

(5) วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ รวมถึงสถานที่ ผู้รับประโยชน์มีหน้าที่จัดหาให้แก่ผู้ให้บริการทั้งหมด สำหรับการทำงานตามที่ตกลง

เมื่อศึกษาและได้วิเคราะห์แล้วจึงพบว่าปัจจุบันประเทศไทยมีการจ้างงานขึ้นอีกประเภทหนึ่ง และมีปริมาณการจ้างงานประเภทดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นในทุกปี ดังนั้น การจะกำหนดประเภทแรงงานที่จะให้ได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทยนั้น นอกเหนือจากการแบ่งประเภทแรงงานเดิมที่มีมาก่อนแล้ว ต้องคำนึงถึงสภาพของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่มีลักษณะของการจ้างงาน รวมถึงของการทำงานซึ่งแตกต่างไปจากเดิม เป็นการทำงานที่มีรูปแบบและมีลักษณะที่ก้ำกึ่งระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของดังเหตุผลดังที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ไว้ เช่นนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการกำหนดประเภทของแรงงานขึ้นมาเพิ่มเติมอีกประเภทหนึ่งให้ชัดเจนซึ่งอาจเป็นการจ้างบริการ ตามที่ผู้วิจัยได้นิยามไว้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หรือ

ประเภทอื่นใด เพื่อแรงงานในกลุ่มพิเศษเหล่านี้ โดยเฉพาะแรงงานหญิงในสถานบริการผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ให้ได้รับการรับรองและคุ้มครองทางด้านแรงงานตามกฎหมายแรงงานของไทย เช่นเดียวกับแรงงานอื่นในภาคปกติทั่วไป

#### 4.2 ปัญหาเรื่องการไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหมวดว่าด้วยเรื่องของการจ้างบริการโดยตรง

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาประเภทของแรงงานในสถานบริการ โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวด ในข้อ 4.1 จึงพบว่าปัญหาในการแบ่งประเภทของแรงงานที่ยังไม่ชัดเจนและไม่ทันสมัยกับการจ้างงานในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถทราบถึงประเภทของแรงงานที่มีในสังคมโดยแท้จริงเพื่อนำมาเป็นแนวทางสำหรับการบัญญัติกฎหมายให้สอดคล้องกับการคุ้มครองทางด้านแรงงานในแต่ละประเภทของแรงงานนั้น ๆ อีกทั้งปัญหาดังกล่าวสืบเนื่องจากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทย มีกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการรับรอง และคุ้มครองการจ้างงาน รวมถึงกำหนดสิทธิและหน้าที่คู่สัญญาในฐานะที่เป็นเอกเทศ สัญญาประเภทหนึ่งเท่านั้น โดยบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศ สัญญา ลักษณะ 6 มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 ว่าด้วยเรื่องจ้างแรงงาน ซึ่งลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานกล่าวโดยสรุป คือ ลูกจ้างไปทำงานแต่ตัว วัสดุและอุปกรณ์เป็นของนายจ้าง นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา ไม่มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และบรรพ 3 ลักษณะ 7 มาตรา 587 ถึง มาตรา 607 ว่าด้วยเรื่องจ้างทำของ ซึ่งมีลักษณะสำคัญกล่าวโดยสรุป คือ ผู้รับจ้างทำงานที่บ้าน วัสดุและอุปกรณ์ผู้รับจ้างจัดหาด้วยตนเอง ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ว่าจ้าง และเป็นสัญญาที่ผู้ว่าจ้างมุ่งหวังความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เหตุเพราะช่วงระยะเวลาเริ่มต้นที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องของการจ้างแรงงาน และจ้างทำของดังกล่าวมีผลใช้บังคับนั้นพบว่าความขัดแย้งหรือปัญหาทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีไม่มาก ประกอบกับการจ้างงานและลักษณะของการทำงานยังคงเป็นไปในลักษณะรูปแบบเดิม ๆ ไม่ซับซ้อนทำให้บทบัญญัติที่มีและบังคับใช้อยู่ในขณะนั้นเพียงพอต่อการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานและครอบคลุมแรงงานทุกประเภท

เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อการจ้างแรงงานทั่วโลกรวมถึงการจ้างงานในประเทศไทยได้ปรากฏการจ้างงานขึ้นอีกประเภทหนึ่งซึ่งการจ้างงานประเภทดังกล่าวนี้ในนานาอารยประเทศต่างมีกฎหมายให้การรับรองและคุ้มครองภายใต้นิยามคำว่า “จ้างบริการ” โดยได้กำหนดกฎเกณฑ์สำหรับแก้ไขข้อพิพาทอันเกิดจากการจ้างบริการดังกล่าว แต่เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานของไทยในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมถึงกฎหมายอื่นทุกฉบับกลับไม่มีบทบัญญัติใดบัญญัติไว้โดยตรง ด้วยสาเหตุนี้เองทำให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานขึ้นในประเทศไทยว่าเมื่อเกิดข้อพิพาททางด้านแรงงานระหว่างผู้ประกอบการกับผู้ให้บริการรวมถึงผู้ใช้บริการขึ้นแล้ว แรงงานในกลุ่มจ้าง

บริการนี้จะใช้บทบัญญัติใดในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ในการตีความสำหรับแก้ไขข้อพิพาทและให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่แรงงานในกลุ่มดังกล่าว หรือแรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานในลักษณะที่พิเศษดังกล่าวนี้ยังคงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทยหรือไม่เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับปัจจุบันของไทยยังไม่มีข้อกำหนดคานียาม รวมถึงยังไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายในเรื่องของจ้างบริการบัญญัติไว้แต่อย่างใด ทำให้เป็นปัญหาและเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานบริการทั่วประเทศ โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ซึ่งไม่เป็นประโยชน์ต่อภาพรวมสำหรับการพัฒนากฎหมายแรงงานในประเทศไทย

ในเรื่องดังกล่าวนี้มีกรณีตัวอย่างที่พบซึ่งฝ่ายลูกจ้างที่เป็นผู้ใช้แรงงานนั้นได้รับผลกระทบและเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒/๒๕๒๔ ในเรื่องของช่างตัดผม กล่าวคือลักษณะงานที่โจทก์เป็นช่างตัดผมอยู่ที่ร้านจำเลย เมื่อโจทก์ตัดผมได้ค่าตัดผมมาก็แบ่งกันระหว่างโจทก์กับจำเลยซึ่งเป็นเจ้าของร้าน โดยจำเลยได้ค่าส่วนแบ่งตัดผมร้อยละ ๔๐ ส่วนโจทก์ได้ร้อยละ ๖๐ เห็นได้ว่าลักษณะงานของโจทก์กับจำเลยนั้น จำเลยไม่มีอำนาจงการเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ โจทก์จะมาทำงานเมื่อใดก็ได้ ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการลา หากโจทก์ขาดงานบ่อย จำเลยว่ากล่าวบ้างซึ่งก็เป็นการบ่นธรรมดาไม่มีสภาพบังคับ และระยะเวลาที่โจทก์จะมาทำงานตัดผมหรือไม่ก็ไม่ผลกับจำเลยที่จะต้องจ่ายค่าจ้าง เพราะการทำงานของโจทก์เป็นการกระทำที่ได้มาซึ่งค่าจ้างจากลูกค้า ดังนั้นค่าจ้างที่โจทก์ได้รับเป็นผลที่เกิดจากการตัดผมให้แก่ลูกค้าโดยตรง จำเลยเพียงแต่มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งค่าตัดผมส่วนหนึ่งในฐานะที่เป็นเจ้าของร้านและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้ ถือไม่ได้ว่าโจทก์ตกลงทำงานให้แก่จำเลยเพื่อรับค่าจ้าง เมื่อโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย จึงไม่มีการเลิกจ้างและจำเลยก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นตามคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้เห็นได้ว่าการที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับปัจจุบันไม่มีการพูดถึงในเรื่องของการจ้างงานในส่วนของการจ้างบริการไว้ ทำให้ต้องใช้หลักกฎหมายใกล้เคียงอื่นและตามฎีกาดังกล่าวศาลพิจารณาโดยตีความให้เป็นเรื่องของการจ้างทำของ และนำหลักกฎหมายในเรื่องดังกล่าวมาปรับสำหรับใช้พิจารณาระงับข้อพิพาท ซึ่งโดยแท้จริงแล้วการจ้างงานดังกล่าวเมื่อวิเคราะห์แล้วเห็นว่าควรเป็นลักษณะของการจ้างบริการ ดังคุณลักษณะตามที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงรูปแบบของการจ้างบริการไว้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งหากเป็นการจ้างบริการแล้วแรงงานช่างตัดผมตามคำพิพากษาศาลฎีกานี้สมควรได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานในเรื่องของการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้มีบทบัญญัติไว้ให้ชัดเจนและครอบคลุมถึงแรงงานประเภทดังกล่าวโดยตรง

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงาน และลักษณะของการทำงานในปัจจุบันของแรงงานในสถานประกอบกิจการบริการที่พบในประเทศไทย รวมถึงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและลดปัญหาในการใช้กฎหมายแรงงานที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม จึงจำเป็นต้องบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมขึ้นใหม่โดยตรงเป็นเอกเทศสัญญาอีกประเภทหนึ่งไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในหมวดว่าด้วยเรื่องของการจ้างบริการ โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าลักษณะของการทำงาน รวมไปถึงจนถึงลักษณะของการทำงานที่กำกวมระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของดังกล่าว หรือการจ้างงานในรูปแบบใด ให้เป็นสัญญาอีกประเภทหนึ่ง คือสัญญาจ้างบริการ โดยกำหนดสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาในฐานะที่เป็นเอกเทศสัญญาให้ชัดเจนรวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับแก้ไขข้อพิพาททางด้านแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ให้บริการ ผู้ใช้บริการ รวมไปถึงจนถึงผู้ประกอบการตามสัญญาจ้างบริการดังกล่าวให้มีความถูกต้องและเหมาะสมเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น

#### 4.3 ปัญหาเรื่องการไม่มีมาตรการคุ้มครองการทำงาน และการไม่มีกำหนดสวัสดิการของแรงงานหญิงในสถานบริการ โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด

พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ที่ใช้สำหรับกำกับดูแลกิจการสถานบริการทั่วประเทศ เป็นกฎหมายสำคัญที่เปรียบเสมือนเป็นการรับรองสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ซึ่งเป็นแรงงานในสถานบริการอาบ อบ นวด ถึงความมีตัวตนที่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงเป็นเหตุให้สังคมส่วนใหญ่เข้าใจว่าพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ดังกล่าว ครบถ้วนเพื่อเป็นกฎหมายที่ใช้สำหรับกำกับดูแลบริหารจัดการทุกอย่างในสถานประกอบกิจการบริการ รวมถึงใช้สำหรับการให้ความดูแลทางด้านแรงงานแก่แรงงานหญิงในสถานบริการเป็นการเฉพาะ แต่แท้จริงแล้วพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ดังกล่าว ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดให้แรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการบริการ โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด หรือที่เรียกโดยติดปากกันว่า “หมอนวด” ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ฉบับนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นควบคุมผู้ประกอบการสถานบริการบางประเภทที่มีการดำเนินกิจการไปในทางกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิง รวมถึงจัดให้มีการให้บริการในลักษณะต่าง ๆ ในสถานบริการนั้นที่ไม่เหมาะสมเป็นเหตุให้สังคมมีแนวโน้มเสื่อมทรามลง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องออกกฎหมายเพื่อควบคุมสถานบริการนั้น ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อย ศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีของชาติเป็นสำคัญ กล่าวคือ กฎหมายฉบับนี้ต้องการควบคุมการจัดตั้ง ควบคุมสถานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประสงค์ให้เป็นสถานที่เดินรำ รำวง หรือร้องเงี้ยว สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม

อย่างอื่นจำหน่ายและเป็นสถานที่ให้บริการ โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนเปรอลูกค้า รวมไปถึงสถานที่ให้บริการอาบน้ำ และนวด (อาบอบนวด) หรือ นวดตัวเป็นสำคัญ

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าการควบคุมสถานบริการตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ดังกล่าว เป็นการควบคุมการประกอบกิจการสถานบริการ โดยควบคุมการอนุญาตหรือไม่อนุญาตสำหรับการจดทะเบียนจัดตั้งสถานบริการเท่านั้น ไม่ได้มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองหรือให้สิทธิประโยชน์แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานในสถานบริการแต่อย่างใด ไม่ที่จะเป็นการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานทั่วไป ได้แก่ การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองเรื่องกำหนดวันลา การคุ้มครองเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม รวมไปถึงการไม่มีกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ของแรงงานหญิงในสถานบริการดังกล่าว อาทิ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดให้มีการสัมมนาอบรมอาชีพแก่แรงงานหญิง เป็นต้น มีเพียงมาตรการสำหรับป้องกัน หรือป้องปรามผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจการสถานบริการมิให้ดำเนินการไปในทางที่ไม่เหมาะสมอันเป็นเหตุให้เยาวชนเอาเยี่ยงอย่างจนประพฤติดัวเสื่อมทรามลงเป็นสำคัญ จะมีอยู่บ้างที่อาจเป็นมาตรการสำหรับใช้ดูแลแรงงานหญิงในสถานบริการแต่ก็เป็นไปโดยทางอ้อม อาทิ การห้ามรับผู้มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์เข้าทำงานในสถานบริการ หรือกรณีห้ามจำหน่ายสุราให้แก่ผู้มีอาการมึนเมาจนประพฤตินุ้ยวายหรือครองสติไม่ได้ ห้ามมิให้ยินยอมหรือปล่อยให้ผู้ที่มีอาการมึนเมาจนครองสติไม่ได้เข้าไปหรืออยู่ในสถานบริการระหว่างเวลาทำการ กรณีห้ามมิให้ยินยอมหรือปล่อยให้มีการนำอาวุธเข้าไปในสถานบริการ เว้นแต่เป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในเครื่องแบบนำเข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กรณีห้ามมิให้ยินยอมหรือปล่อยให้ผู้ซึ่งไม่มีหน้าที่เฝ้าดูแลสถานบริการนั้นพักอาศัยหลับนอนในสถานบริการ หรือผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการมีหน้าที่ต้องควบคุมการแสดงมิให้ไปในทางลามก หรืออนาจารเท่านั้น

จากปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาจึงเห็นได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญที่พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ฉบับนี้ซึ่งเป็นกฎหมายสำหรับใช้ควบคุมสถานบริการ โดยตรงแต่กลับไม่มีมาตรการสำหรับให้ความคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานในสถานบริการ โดยเฉพาะแรงงานหญิง ผู้ให้บริการ อาบน้ำ และนวดซึ่งเป็นแรงงานสำคัญที่ขับเคลื่อนสถานบริการทุกแห่งแต่อย่างใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นสมควรให้มีการออกกฎหมายสำหรับใช้คุ้มครองแรงงานหญิงในสถานบริการที่ไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยตรงเพื่ออุดช่องว่างทางกฎหมายของพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ฉบับนี้

#### 4.4 ปัญหาเรื่องการไม่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวด และมาตรการที่มียังไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์อันเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างซึ่งจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับนี้ต้องเป็นลูกจ้างที่อยู่ภายใต้คำนิยามตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ ได้แก่ลูกจ้างหมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร” กล่าวคือการจ้างงานสิ่งสำคัญต้องอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน โดยเป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง ที่ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” โดยมีลักษณะที่เป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทนกัน ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าค่าจ้างดังกล่าวจะเรียกว่าอย่างไรก็ตาม ซึ่งในสถานประกอบกิจการบริการนั้นลูกจ้างหรือแรงงานที่เป็นหญิงมักถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ ดังนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจึงได้ให้การคุ้มครองโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย และชื่อเสียงของแรงงานหญิงเหล่านี้เป็นสำคัญ เช่น การกำหนดให้แรงงานหญิงสามารถลาคลอดได้โดยไม่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง การห้ามแรงงานหญิงทำงานยกของหนัก เป็นต้น แต่จากการศึกษาปรากฏว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าวมีช่องว่างสำคัญซ่อนอยู่ภายใต้มาตรการที่บังคับใช้ ซึ่งผู้ประกอบการนำมาใช้ประโยชน์โดยไม่สุจริตทำให้มาตรการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่สามารถให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานได้อย่างครอบคลุมแก่แรงงานลูกจ้างทุกคนตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย จึงหมายความว่าความเป็นจริงตามสภาพของสังคมมีแรงงานหญิงกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะแรงงานหญิงในสถานประกอบการผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ถูกผู้ประกอบการใช้ประโยชน์ช่องว่างของมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงการจ้างงานที่ต้องทำเป็นหนังสือ แต่จะใช้การตกลงจ้างงานด้วยวาจาแทน โดยจะอธิบายถึงส่วนแบ่งที่จะได้รับ รวมถึงแจ้งวันเวลา และสถานที่ทำงานให้แรงงานหญิงทราบ ส่วนใหญ่แรงงานหญิงจะเข้าใจและปฏิบัติตามด้วยความเคร่งครัด ซึ่งเป็นการจ้างงานที่กำกวมระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ รวมถึงสืบเนื่องจากแรงงานหญิงดังกล่าวเองก็ไม่อยู่ในสถานะที่สามารถมีอำนาจต่อรองกับผู้ประกอบการได้จึงจำใจยินยอมกระทำตาม ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานหญิงภาคปกติทั่วไป จึงเป็นปัญหาทางด้านแรงงานที่สำคัญเมื่อแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดไม่ได้รับความคุ้มครองแรงงานอย่างที่สมควรจะเป็น ย่อมก่อให้เกิดอุปสรรคและปัญหามากมายในการคุ้มครองแรงงาน อาทิ ปัญหาการขาด

รายได้ อันเนื่องมาจากแรงงานหญิงถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ปัญหาการเพิ่มขึ้นของโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ปัญหาการไม่มีสวัสดิการสำหรับดูแลครอบครัว แรงงานหญิงกลุ่มพิเศษดังกล่าวหากต้องเจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ต่อไป ซึ่งในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะมาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดในสถานประกอบการที่จัดให้มีการอาบน้ำ และนวดซึ่งมีสภาพการจ้างงานและสภาพของการทำงานที่มีลักษณะพิเศษเป็นสำคัญ

จากการศึกษาพบว่าปัญหาดังกล่าวในประเทศไทยเป็นปัญหาเรื้อรังเสมือนโรคเรื้อรังสะสมมานานหลายสิบปีนับแต่มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้บัญญัติมา ซึ่งในต่างประเทศได้มีการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการใช้เทคนิคทางกฎหมาย โดยในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ได้กำหนดหลักการในเรื่องดังกล่าวไว้เป็นที่น่าสนใจ โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 138 ว่าด้วยการจัดประเภทของแรงงานหญิง กล่าวคือ “หญิงใดก็ตามที่เข้าทำงาน โดยได้รับอนุญาต หรือจำเป็นต้องยอมเข้าทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม สำหรับการทำงานในไนท์คลับ คอกเทลเลาจน์ สถานอาบอบนวด บาร์ หรือในกิจการที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การควบคุมหรือสั่งการของนายจ้างให้ทำงานตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ลูกจ้างดังกล่าวจะต้องได้รับพิจารณาเข้าเป็นลูกจ้างของกิจการนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานและการบัญญัติกฎหมายทางสังคม” จากบทบัญญัตินี้ทำให้แรงงานหญิงกลุ่มพิเศษเหล่านี้รวมถึงแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดในสถานประกอบการอาบน้ำ และนวด ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ด้วยเทคนิคทางกฎหมายของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์นี้เห็นได้ว่ารัฐสามารถจัดอุปสรรคอันเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นช่องว่างซึ่งผู้ประกอบการนำมาใช้โดยไม่สุจริตดังกล่าวได้ชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพของปัญหาที่พบในประเทศไทย เพราะเมื่อใดที่ผู้ประกอบการใช้ช่องว่างทางกฎหมายโดยใช้มาตรการที่มีไม่สุจริต ไม่ว่าจะอย่างไรทำที่สุดแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดก็ยังคงได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงาน รวมถึงยังคงได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด สืบเนื่องจากกฎหมายบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่านายจ้างจะต้องพิจารณารับเข้าเป็นลูกจ้างของกิจการนั้น ไม่ว่าจะการจ้างงานดังกล่าวจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้สำหรับการเป็นลูกจ้างของกิจการที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ก็ตาม

อย่างไรก็ตามจากปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่กล่าวไว้ข้างต้นแม้ว่ารัฐอาจสามารถใช้เทคนิคทางกฎหมายในการแก้ปัญหาและสามารถนำแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดเข้าสู่ความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แล้วก็ตาม แต่ยังคงมีประเด็นซึ่งเป็นอุปสรรคสำหรับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในสถานประกอบการ

บริการ โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดในเรื่องของมาตรการทางกฎหมายที่มีตามพระราชบัญญัติฉบับนี้นั้นยังมีไม่เพียงพอ รวมถึงที่มีอยู่ก็ไม่เหมาะสมกับสภาพของการทำงาน ของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการคุ้มครองทางด้าน แรงงานและสวัสดิการที่แรงงานหญิง โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการในต่างประเทศได้รับ ดังนี้

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ด้วยเทคนิคทางกฎหมายที่ใช้ทำให้แรงงานหญิงในสถานบริการ รวมถึงแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามประมวล กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์เช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป ซึ่งตามมาตรการคุ้มครอง แรงงานทั่วไปดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับ ของไทยแล้วพบว่ามาตรการคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการ โดยทั่วไปมีความเหมือนและคล้ายคลึง กันส่วนใหญ่ ทั้งในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง วันลา วันหยุด เป็นต้น แต่มีมาตรการที่น่าสนใจซึ่งกฎหมาย แรงงานของไทยยังไม่มีบัญญัติไว้ ได้แก่ มาตรการประกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน โดยให้มีความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคน กฎหมายนี้มีหลักการให้นายจ้างเป็นผู้ออกเงินสบทบโดย ลูกจ้างและรัฐบาลไม่ต้องจ่าย รวมถึงมาตรการที่ลูกจ้างสามารถขอลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย

ประเทศอังกฤษมีการวางหลักเกณฑ์สำหรับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงใน ประเทศเช่นกัน แต่ไม่ได้มีการบัญญัติไว้เป็นพิเศษสำหรับแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ บริการรวมถึงแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด แยกต่างหากจากกฎหมายแรงงานที่สำหรับ ใช้ดูแลแรงงานหญิงทั่วไปของประเทศ ดังนี้มาตรการทั่วไปสำหรับการดูแลแรงงานภาคปกติจึงใช้ ดูแลแรงงานในภาคพิเศษเหล่านี้เช่นกัน โดยมีมาตรการที่น่าสนใจและกฎหมายแรงงานของไทยยัง ไม่มีบัญญัติไว้ ได้แก่ เรื่องการลาคลอดของแรงงานหญิง ซึ่งบัญญัติไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการลา เพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรของผู้เป็นแม่ และกฎระเบียบการลาเพื่อทำหน้าที่บิดา มารดา แก่ไข เพิ่มเติมโดยกฎหมายเกี่ยวกับกฎระเบียบการลาคลอด ปี 2002 ซึ่งกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ นี้มีหลักการที่ สำคัญดังนี้ กำหนดให้ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลาคลอดโดยยังคงได้รับสิทธิเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (แต่ไม่ได้รวมถึงเงินค่าจ้าง) เป็นเวลา 26 สัปดาห์ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าได้ทำงานมาแล้วเป็น ระยะเวลาเท่าใด แต่ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างช้าที่สุด 15 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่ คาดว่าจะคลอด และลูกจ้างมีสิทธิกลับเข้าทำงานตามเดิมภายหลังการลา ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ทำงาน มาแล้ว 26 สัปดาห์ ขณะช่วงสัปดาห์ที่ 14 ก่อนลาคลอด มีสิทธิลาหยุดเพิ่มอีก 26 สัปดาห์และหาก ประสงค์กลับเข้าทำงานต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 28 วัน เช่นนี้ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดเป็นเวลา ทั้งหมด 52 สัปดาห์ จากนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้มีการลาของบิดามารดา กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งเป็นบิดาและมารดาของบุตรที่ทำงานแล้ว 1 ปี กฎหมายให้มีสิทธิลาเพื่อการทำหน้าที่

เกี่ยวกับการเป็นบิดามารดาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 13 สัปดาห์สำหรับบุตรแรกเกิดหรือบุตรบุญธรรมแต่ละคน โดยสามารถลาได้ตั้งแต่เด็กเกิดหรือรับเป็นบุตรบุญธรรมจนถึงอายุ 5 ปี หรือ 5 ปี หลังจากรับบุตรบุญธรรม ทั้งนี้ในกรณีของบุตรซึ่งพิการ ลูกจ้างสามารถลาได้ 18 สัปดาห์ จนกว่าบุตรจะอายุ 18 ปี

การให้ความคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษนอกจากให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่เป็นหญิงโดยตรงแล้วยังเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวโดยกำหนดให้มีการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา กล่าวคือ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์นับถึงเวลา 15 สัปดาห์ก่อนคลอดมีสิทธิลา 2 สัปดาห์เพื่อเลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอด โดยต้องลาให้ครบภายในช่วง 56 วัน หลังการคลอดบุตร หลักการดังกล่าวนำมาใช้บังคับแก่การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมด้วย ซึ่งการลาดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

ตลอดจนกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการขอทำงานที่มีเวลายืดหยุ่นได้โดยลูกจ้างซึ่งทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์สามารถร้องขอเป็นหนังสือต่อนายจ้างให้มีการปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อดูแลบุตรที่อายุไม่ถึง 6 ปี หรือบุตรที่พิการซึ่งอายุไม่ถึง 18 ปีได้ ซึ่งพิจารณาแล้วกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมีบัญญัติให้ความคุ้มครองในเรื่องของการลาคลอดเช่นเดียวกับประเทศอังกฤษ แต่ล้ำสมัยและไม่เพียงพอต่อความต้องการในสภาวะการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งไม่เหมาะสมกับสภาพของการทำงานของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ดังเช่นประเทศอังกฤษมี

ประเทศญี่ปุ่นมีการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่แรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการบริการเช่นเดียวกับนานาอารยประเทศอื่นในภูมิภาค แต่ไม่มีการบัญญัติกฎหมายแรงงานขึ้นเป็นพิเศษเพื่อกำหนดมาตรการในการให้การคุ้มครองแก่แรงงานหญิงในสถานบริการไว้โดยเฉพาะเจาะจงแตกต่างหากจากกฎหมายมาตรฐานแรงงานหลักของประเทศเช่นเดียวกับประเทศอังกฤษ ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการบริการของประเทศญี่ปุ่นจึงตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงาน โดยทั่วไปตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาศึกษาประกอบการวิเคราะห์ปัญหา คือ แรงงานหญิงมีสิทธิขอลาพักการทำงานได้ในช่วง 6 สัปดาห์ก่อนคลอด (หรือ 14 สัปดาห์ กรณีตั้งครรภ์แฝด) และ 8 สัปดาห์ หลังการคลอดบุตร และให้มีสิทธิขอโอนเปลี่ยนงานเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานเบาได้ และหญิงซึ่งมีครรภ์หรือหญิงภายหลังการคลอดบุตรไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิขอไม่ทำงานล่วงเวลาหรือไม่ทำงานในวันหยุดพัก หรือไม่ทำงานกลางคืนก็ได้ นอกจากนี้หญิงที่อยู่ในช่วงเลี้ยงทารกอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิขอเวลาเพื่อดูแลบุตรอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที ที่สำคัญและน่าสนใจ

เป็นอย่างยิ่ง คือหญิงที่มีปัญหาการทำงานในช่วงมีประจำเดือนมีสิทธิขอไม่ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้อีกด้วย

ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ได้มีมาตรการทางกฎหมายโดยมีเจตนารมณ์หลัก คือ ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน เนื่องจากลูกจ้างจำเป็นต้องพึ่งพานายจ้าง โดยความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่หญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด นั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับให้ความสำคัญคุ้มครองโดยกำหนดให้เจ้าของสถานบริการต้องจัดให้แรงงานหญิงเข้าถึงการดูแลทางการแพทย์ที่พร้อมใช้ รวมถึงต้องจัดให้มีการตรวจทางการแพทย์สำหรับผู้ที่มีความเสี่ยงโรคติดต่อร้ายแรงต่าง ๆ โดยตรงภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น นอกจากนี้ยังกำหนดให้ทุกบริการต้องขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย รวมถึงต้องมีเอกสารข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญที่กำกับดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสวัสดิการสำหรับแรงงานหญิงบริการทุกคน ซึ่งการกำหนดสวัสดิการที่เพียงพอและความเข้มงวดในการดูแลด้านสุขภาพ ชีวอนามัยนี้มีความสำคัญโดยมีผลต่อการได้รับหรือการต่อใบอนุญาตภาคบังคับเพื่อให้สามารถประกอบกิจการโดยขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศแล้วพบว่า นานาอารยประเทศมีมาตรการที่น่าสนใจอันสมควรนำมาปรับเพื่อใช้ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดของประเทศไทย อีกทั้งมาตรการสำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด กลุ่มนี้พบว่ายังไม่มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง หรือกฎหมายอื่นใดบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ชัดเจน เหมาะสม ผู้วิจัยจึงเห็นควรให้มีการออกกฎหมายขึ้นเป็นการเฉพาะ อาจเป็นในรูปของพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกา แล้วแต่กรณี เพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการตามสภาพการจ้างงานของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดเหล่านี้ซึ่งผู้วิจัยจะได้สรุปและเสนอแนะไว้ในบทต่อไป

#### 4.5 ปัญหาเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองหรือระงับข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด

นานาอารยประเทศต่างให้ความสำคัญทางด้านกฎหมายแรงงานต่อการเอาใจใส่กับลูกจ้างของตนเพื่อให้มีเสรีภาพในการรวมตัวกันสำหรับเจรจาต่อรองกับผู้ประกอบการเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน ให้ได้รับสวัสดิการรวมถึงความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามที่แรงงาน และลูกจ้างร้องขอ ซึ่งในที่นี้หมายถึงความรวมถึงประเทศไทยด้วยเช่นกัน ดังที่ปรากฏบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งแก้ไขปัญหาคำขาดแย้งระหว่างผู้ประกอบการกับลูกจ้าง ด้วยวิถีทางแรงงานสัมพันธ์ แต่จากการศึกษาพบว่าภายใต้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับดังกล่าว แรงงานหญิงในสถานกิจการบริการ โดยเฉพาะ แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดกลับไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากมีอุปสรรคซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในเรื่องของการที่แรงงานเหล่านี้ไม่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์กำหนด หรืออาจกล่าวได้อีกนัยว่าแรงงานหญิงกลุ่มพิเศษเหล่านี้ ไม่ใช่ลูกจ้างของสถานประกอบการบริการตามคำนิยามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ โดยให้ลูกจ้างเท่านั้นที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ดังนี้ จึงเป็นปัญหาโดยตรงสำหรับการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้เนื่องจากมีความขัดแย้ง และไม่สอดคล้องกับหลักการมาตรฐานแรงงานสากลตามที่ปรากฏในอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ที่ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง อันเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากแรงงานหญิงในกลุ่มพิเศษนี้ ข้อเท็จจริงแล้วต่างก็เป็นแรงงาน และลูกจ้างในสถานประกอบการบริการเหล่านี้เช่นกันทั้งหมด แต่ไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพ หรือแม้แต่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งโดยตรงหรือทางอ้อมกับสหภาพแรงงาน เพื่อเข้าเจรจาต่อรองทางด้านแรงงานกับนายจ้างได้แต่อย่างใด ดังเหตุผลที่ได้วิเคราะห์ปัญหาไว้ข้างต้น ดังนี้ผู้วิจัยจึงเห็นควรให้มีการบัญญัติกฎหมายเป็นการเฉพาะนำแรงงานหญิงกลุ่มพิเศษนี้เข้ามาสู่โอกาสในการได้รับการรับรองคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ เพื่อให้มีเสรีภาพในการสมาคมรวมตัวสำหรับกลุ่มแรงงานเดียวกันเพื่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงเจรจาต่อรองระดับข้อพิพาทกับผู้ประกอบการอันจะนำมาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อภาครวมในสังคมสืบไป

#### 4.6 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก และสรุปแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interviews) เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในประเด็นอันเป็นสาระสำคัญที่ควรทราบ โดยบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษานี้ทั้งสิ้น สามารถแบ่งเป็น 4 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

1. แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด
2. แรงงานหญิงผู้ให้บริการนวดทั่วไป (หัตถเวช)
3. ผู้ใช้บริการอาบน้ำ และนวด
4. ผู้ประกอบการสถานบริการอาบน้ำ และนวด

ทั้งนี้การสัมภาษณ์บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงดังกล่าวนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาทางวิชาการสำหรับใช้วิเคราะห์เรื่องของมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครอง

แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะความคิดเห็น รวมถึงนำมาเป็นหลักเกณฑ์สำหรับใช้พัฒนากฎหมายแรงงานต่อไปกล่าวโดยสรุป ดังนี้

ในส่วนของผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด จำนวน 5 คน

#### ตารางที่ 4.1 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	0	0	
หญิง	5	100	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.1 จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 100

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศหญิง

#### ตาราง 4.2 อายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
22-30	4	80	
31-45	1	10	
46-60	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 22-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 80 และร้อยละ 10 อายุ 31-45 ปี

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุ 22 -30 ปี และรองลงมาคือ 31-45 ปี

ตารางที่ 4.3 ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
พะเยา	2	40	มาทำงานโรงงานก่อน ทำอาชีพให้บริการ
เชียงใหม่	1	20	มาเรียน ก่อน มาทำ อาชีพให้บริการ
สมุทรสาคร	1	20	มาหางานก่อนมาทำ อาชีพให้บริการ
ขอนแก่น	1	20	มาทำงานเป็นพนักงาน ห้างสรรพสินค้าก่อน ทำอาชีพให้บริการ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 40 มีภูมิลำเนาอยู่ในพะเยา รองลงมาคือ เชียงใหม่ ร้อยละ 20 สมุทรสาคร ร้อยละ 20 และขอนแก่นอีก ร้อยละ 20

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ (พะเยา เชียงใหม่) รองลงมาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่น) และภาคกลาง (สมุทรสาคร) เดินทางมาจากต่างจังหวัดเพื่อมาเรียน มาหางาน และมาทำงานในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.4 การเข้าสู่อาชีพบริการของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
เพื่อนชักชวน หรือ แนะนำ	4	80	แนะนำว่ารายได้ดี และ ครอบครัวก็มีปัญหา ทางฐานะการเงิน
มีคนรู้จักในหมู่บ้าน ทำงานอยู่ก่อนแล้ว	1	20	แนะนำว่ารายได้ดี รวมถึงต้องการเงินเป็น ค่าใช้จ่ายในการเรียน
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 เข้าสู่อาชีพบริการ เนื่องจากคำแนะนำของเพื่อน มีเพียงร้อยละ 20 สนใจเข้าสู่อาชีพด้วยตัวเอง

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เข้าสู่อาชีพแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด เนื่องจากเพื่อนชักชวน หรือแนะนำแบบปากต่อปาก มีส่วนน้อยที่สนใจเข้าสู่อาชีพเอง เนื่องจากต้องการหาค่าใช้จ่ายในการเรียน รวมถึงมีคนรู้จักที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วและเห็นว่ามียาได้ดี

ตารางที่ 4.5 ระยะเวลาที่ทำงานในสถานบริการที่ผ่านมาของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1-3 ปี	3	60	
3-5 ปี	1	20	
5-7 ปี	1	20	มีหยุดทำไปประกอบ อาชีพอื่น 1-2 ปี
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 ระยะเวลาที่ทำงานในสถานบริการที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 60 ทำงานบริการมาแล้ว 1-3 ปี และอีกร้อยละ 20 ทำงานมาแล้ว 3-5 ปี และ 5-7 ปี อีกร้อยละ 20

สรุป ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทำงานมาแล้ว 1-3 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และ 5-7 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การวางแผนเลิกอาชีพให้บริการอาบน้ำ และนวดของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1-2	1	20	วางแผนเลิกเพราะต้องการมีครอบครัว
3-5	1	20	อยากเปิดกิจการของตัวเอง
ยังไม่มีแผน	3	60	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 60 ยังไม่มีแผนการเลิกอาชีพให้บริการอาบน้ำ และนวด ร้อยละ 20 มีแผนเลิกอาชีพให้บริการอาบน้ำ และนวดภายใน 1-2 ปี และร้อยละ 20 มีแผนเลิกอาชีพให้บริการอาบน้ำ และนวดภายใน 3-5 ปี

สรุป ส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนการเลิกอาชีพให้บริการอาบน้ำ และนวด มีส่วนน้อยมีการวางแผนเลิกให้บริการไว้ภายใน 1-2 ปี เพราะต้องการมีครอบครัว และบางส่วนใน 3-5 วางแผนเลิกให้บริการเพราะต้องการเปิดกิจการของตัวเอง

ตารางที่ 4.7 ข้อตกลงการจ้างงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	4	80	
มี	1	20	5 วันต่อสัปดาห์ ตั้งแต่เวลาบ่ายสองโมงเป็นต้นไป จนร้านปิดให้บริการ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 80 ไม่มีข้อตกลงการจ้างงาน ส่วนอีกร้อยละ 20 มีข้อตกลงการจ้างงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่มีข้อตกลงการจ้างงาน มีส่วนน้อยที่มีข้อตกลงจ้างงาน โดยตกลงจ้างงาน 5 วันต่อสัปดาห์ตั้งแต่เวลาบ่ายสอง โมงเป็นต้นไปจนร้านปิดให้บริการ

ตารางที่ 4.8 ค่าแรง ค่าจ้างของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1,000 – 2,000	3	60	ต่อคน
2,000 – 2,500	1	20	ต่อคน
3,000 – 5,000	1	20	ต่อคน
รวม	5	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์โดยมากร้อยละ 60 ได้ค่าบริการ 1,000 – 2,000 บาท ต่อผู้ใช้บริการ 1 คน และร้อยละ 20 ได้ค่าบริการ 2,000 – 2,500 บาท ต่อผู้ใช้บริการ 1 คน และอีกร้อยละ 20 ได้รับค่าบริการ 3,000 – 5,000 ต่อผู้ใช้บริการ 1 คน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่าบริการจำนวน 1,000 – 2,000 บาท ต่อผู้ใช้บริการ 1 ท่าน มีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อย ได้ค่าบริการจำนวน 2,000 – 2,500 บาท และค่าบริการจำนวน 3,000 – 5,000 บาท ต่อผู้ใช้บริการ 1 ท่าน (ตัวที่อปของสถานบริการ) ทั้งนี้เป็นการตกลงกับเจ้าของสถานบริการก่อนเข้าทำงาน และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาที่ให้บริการ ขึ้นอยู่กับอายุ และรูปร่างหน้าตาของแรงงานหญิง

ตารางที่ 4.9 ข้อบังคับการทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีข้อบังคับ	1	20	เข้างานบ่ายสองโมงเป็นต้นไป หากหยุดต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
ไม่มีข้อบังคับ	4	80	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 ในเรื่องข้อบังคับการทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์พบว่า ร้อยละ 60 ทำงานโดยไม่มีข้อบังคับการทำงาน และร้อยละ 20 มีข้อบังคับการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่มีข้อบังคับการทำงาน มีส่วนน้อยที่ทำงานโดยมีข้อบังคับการทำงาน คือ ให้เริ่มงานเวลาบ่ายสองเป็นต้นไป หากต้องการหยุดงานต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

ตารางที่ 4.10 สวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	5	100	เพราะไม่เคยมีสัญญาจ้างและไม่เคยตกลงกับเจ้าของสถานประกอบการ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงานเพราะไม่เคยมีสัญญาจ้างและไม่เคยตกลงกับเจ้าของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการได้รับสวัสดิการหรือไม่ เช่นอะไรบ้าง

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	5	100	มีการกำหนดวันหยุด วันลา และมีสิทธิลา ป่วย ลาคลอด โดย ได้รับเงินเดือน รวมถึง ให้มีการรักษาพยาบาล และตรวจโรคฟรี (อาจจะปีละ 2 ครั้ง) และอยากให้มีเงิน ทดแทนเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการสวัสดิการ  
ต่าง ๆ ในการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต้องการให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การกำหนดวันหยุด  
วันลา และมีสิทธิลาป่วย ลาคลอด โดยได้รับเงินเดือน รวมถึงการรักษาพยาบาล และตรวจโรคฟรี  
(ปีละ 2 ครั้ง) รวมถึงอยากให้มีเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้าง

ตารางที่ 4.12 อันตรายจากการทำงานที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เคยได้รับ

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่เคยได้รับอันตราย	4	80	ไม่เคยได้รับอันตราย แต่ยอมรับว่ามีความเสี่ยงต่อโรค และอาจมีอันตรายเรื่องความรุนแรงจากลูกค้า
เคยได้รับอันตราย	1	20	ลูกค้าบังคับให้มีการให้บริการในลักษณะที่เสี่ยงต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และภายหลังให้บริการพบว่าได้รับการติดต่อโรคจากลูกค้า (โรคเริม)
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 ร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่เคยได้รับอันตรายจากการทำงาน และร้อยละ 20 เคยได้รับอันตราย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอันตรายจากการทำงาน แต่ยอมรับว่ามีความเสี่ยงต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์รวมถึงโรคติดต่ออื่น ๆ รวมถึงความเสี่ยงต่ออันตรายเรื่องความรุนแรงจากลูกค้า มีส่วนน้อยที่เคยได้รับอันตรายจากการทำงาน เนื่องจากลูกค้าบังคับให้มีการให้บริการในลักษณะที่เสี่ยงต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และภายหลังให้บริการพบว่าได้รับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์จากลูกค้า (โรคเริม)

ตารางที่ 4.13 มาตรการส่งเสริม หรือคุ้มครองที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการ

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	5	100	ส่งเสริมเรื่องสุขภาพ การสนับสนุนเมื่อตั้งครรภ์ เช่น ได้ค่าจ้างโดยเฉลี่ย (เฉลี่ยจากสามถึงสี่วันต่อสัปดาห์) และรักษาฟรีในโรงพยาบาล บริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการมาตรการส่งเสริม หรือต้องการให้มีความคุ้มครองในการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการมาตรการส่งเสริม หรือมาตรการสำหรับคุ้มครองการทำงาน เช่น ส่งเสริมเรื่องสุขภาพ การสนับสนุนเมื่อตั้งครรภ์ เช่น ได้ค่าจ้างโดยเฉลี่ย (เฉลี่ยจากสามถึงสี่วันต่อสัปดาห์) และรักษาฟรีในโรงพยาบาล บริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ

ตารางที่ 4.14 ความต้องการเปลี่ยนอาชีพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	2	40	ต้องการ อาจจะ 1-3 ปี หรือ 2-5 ปี ตามที่ตอบไปก่อนหน้านี้ (ตารางข้อ 4.6)
ไม่ต้องการ	3	60	ยังไม่ได้คิดเปลี่ยน เพราะยังไม่ทราบว่าจะทำอะไร
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.14 ร้อยละ 40 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพ และอีกร้อยละ 60 ยังไม่มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพ

สรุป โดยส่วนมากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ยังไม่คิดเปลี่ยนอาชีพเนื่องจากยังไม่ทราบว่าจะทำอาชีพอะไรทดแทน มีส่วนน้อยมีความต้องการเปลี่ยนอาชีพภายใน 1-3 ปี และภายใน 2-5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ความต้องการในการจัดตั้งกองทุนของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	2	40	อยากมีเงินออมและคิดว่าดี
ไม่ต้องการ	3	60	ไม่มีความรู้ความเข้าใจและไม่อยากถูกหักเงิน
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.15 ร้อยละ 40 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีความต้องการให้จัดตั้งกองทุน และอีกร้อยละ 60 ไม่ต้องการให้จัดตั้งกองทุน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้จัดตั้งกองทุน โดยให้ความเห็นว่าไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่อยากถูกหักเงิน แต่ก็มีส่วนน้อยของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ที่มีความต้องการให้จัดตั้งกองทุนเพราะมีความเห็นว่าอยากมีเงินออมสำหรับไว้ใช้ในเวลาจำเป็น

ตารางที่ 4.16 ความต้องการในการเรียนรู้วิธีการทำงานในสายงานอาชีพอื่นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	5	100	เช่น เปิดร้านสปา-เสริมสวย ร้านนวดแผนไทย
ไม่ต้องการ	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.16 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการเรียนรู้วิธีการทำงานในสายงานอาชีพอื่น

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต้องการเรียนรู้วิธีการทำงานในสายงานอาชีพอื่น เช่น เปิดร้านสปาเสริมสวย ร้านนวดแผนไทย

ตารางที่ 4.17 ความต้องการจัดตั้งสหภาพแรงงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	5	100	ไม่ค่อยเข้าใจขั้นตอนของสหภาพแรงงาน แต่ต้องการมีกลุ่มอาชีพทำงานเดียวกันในการเรียกร้องสวัสดิการกับเจ้าของสถานประกอบการ
ไม่ต้องการ	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.17 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการให้มีสหภาพแรงงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แม้ว่าจะไม่ค่อยเข้าใจขั้นตอนรวมถึงไม่รู้จักสหภาพแรงงานอย่างชัดเจนก็ตาม แต่ต้องการมีกลุ่มอาชีพทำงานเดียวกันในการมีเสรีภาพสำหรับสื่อสารความต้องการทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ กับเจ้าของสถานประกอบการ

ในส่วนของผู้ให้บริการนวดทั่วไป (หัตถเวช) จำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.18 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	0	0	
หญิง	5	100	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.18 จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศหญิงร้อยละ 100

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศหญิง

ตาราง 4.19 อายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
22-30	3	60	
31-45	2	40	
46-60	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.19 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 22-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 80 และร้อยละ 40 อายุ 31-45 ปี

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุ 22 -30 ปี มีส่วนน้อยมีอายุ 31-45 ปี

ตารางที่ 4.20 ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
เชียงราย	1	20	ตามแฟนมาทำงาน
เลย	2	40	ตั้งใจเข้ามาทำงานนวดใน กรุงเทพเห็นว่ารายได้ดีและ คนกรุงเทพชอบนวด
นครปฐม	1	20	กรุงเทพมีลูกค้านวดมากกว่า และใกล้บ้าน
หนองคาย	1	20	ตามพี่สาวมาทำงาน
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.20 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 40 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเลย รองลงมาคือ เชียงรายร้อยละ 20 นครปฐมร้อยละ 20 และหนองคาย ร้อยละ 20

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เลย และหนองคาย) ส่วนน้อยมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ (เชียงราย) และภาคกลาง (นครปฐม) โดยเดินทางมาจากต่างจังหวัดเพื่อมาทำงานนวดในกรุงเทพมหานครโดยตรงเนื่องจากเห็นว่า มีจำนวนลูกค้าเยอะรายได้ดีกว่าการให้บริการนวดในภูมิลำเนาเดิมของตน

ตารางที่ 4.21 การเข้าสู่อาชีพบริการนวด (หัตถเวช) ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
เพื่อนชักชวน หรือ แนะนำ	1	20	แนะนำว่ามีรายได้ดี ไม่ต้องเรียนจบสูง
เห็นคนในหมู่บ้านทำ แล้วมีรายได้ดี ไม่ต้อง ใช้ความรู้สูง	4	80	ต้องการรายได้เพื่อเลี้ยงดู บิดา มารดา และครอบครัว รวมถึงไม่ต้องใช้ความรู้สูง ในการสมัครงาน
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.21 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 เข้าสู่ อาชีพบริการด้วยตัวเอง มีเพียงร้อยละ 20 สนใจเข้าสู่อาชีพบริการเพราะมีเพื่อนแนะนำ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เข้าสู่อาชีพแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ด้วยตัวเองเนื่องจากเห็นว่า เป็นงานที่ได้รายได้ดี ไม่ต้องใช้ความรู้สูงในการสมัครงาน ประกอบกับต้องการหาค่าใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงดูบิดา มารดา มีส่วนน้อยที่เข้าสู่อาชีพเพราะเพื่อนแนะนำ ว่ารายได้ดีและหางานง่ายเนื่องจากไม่ต้องใช้ความรู้ในการพิจารณารับเข้าทำงาน รวมถึงเป็นงานที่ สบายและไม่เครียด

ตารางที่ 4.22 ระยะเวลาที่ทำงานในสถานบริการที่ผ่านมา ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1-3 ปี	3	60	
3-5 ปี	1	20	
5-7 ปี	1	20	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.22 ระยะเวลาทำงานในสถานบริการนวด ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ร้อยละ 60 ทำงานบริการมาแล้ว 1-3 ปี ร้อยละ 20 ทำงานมาแล้ว 3-5 ปี และ 5-7 ปี อีกร้อยละ 20 สรุป โดยมากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทำงานมาแล้ว 1-3 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และ 5-7 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 การวางแผนเลิกอาชีพให้บริการนวด (หัตถเวช) ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1-2	1	20	หาเงินได้บางส่วนแล้วต้องการกลับไปดูแลบิดา มารดา
3-5	1	20	อยากเปิดกิจการเป็นของตัวเอง
ยังไม่มีแผน	3	60	อาชีพนี้สบายและรายได้ดีอยู่แล้ว
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.23 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 60 ยังไม่มีแผนการเลิกให้บริการ ร้อยละ 20 มีแผนเลิกให้บริการภายใน 1-2 ปี และอีกร้อยละ 20 วางแผนเลิกอาชีพให้บริการในอีก 3-5 ข้างหน้า

สรุป ส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนเลิกให้บริการ มีส่วนน้อยที่มีการวางแผนเลิกให้บริการไว้ภายใน 1-2 ปี เพราะต้องการเก็บเงินบางส่วนและมีความจำเป็นต้องกลับไปดูแลบิดา มารดา แลบางส่วนมีแผนเลิกให้บริการใน 3-5 ข้างหน้า เนื่องจากต้องการกลับไปเปิดกิจการเป็นของตัวเอง

ตารางที่ 4.24 ข้อตกลงการจ้างงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	1	20	
มี	4	80	6 วันต่อสัปดาห์ ตั้งแต่เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป จนร้านปิดบริการ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.24 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 80 มีข้อตกลงการจ้างงาน ส่วนอีกร้อยละ 20 ไม่มีข้อตกลงจ้างงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีข้อตกลงการจ้างงาน โดยตกลงจ้างงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ตั้งแต่เวลา 10.00 น. เป็นต้นไปจนร้านปิดบริการมีส่วนน้อยที่ไม่มีข้อตกลงจ้างงาน

ตารางที่ 4.25 ค่าแรง ค่าจ้างของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
500 – 1,000	1	20	ต่อวัน
1,000 – 1,500	3	60	ต่อวัน
1,500 – 2,000	1	20	ต่อวัน
รวม	5	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.25 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 60 ได้ค่าบริการ 1,000 – 1,500 บาท ต่อวัน ร้อยละ 20 ได้ค่าบริการ 500 – 1,500 บาท ต่อวัน และร้อยละ 20 ได้รับค่าบริการ 1,500 – 2,000 บาท ต่อวัน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่าบริการ โดยเฉลี่ยจำนวน 1,000 – 1,500 บาท ต่อวัน มีส่วนน้อยของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ค่าบริการจำนวน 500 – 1,500 บาท และ 1,500 – 2,000 บาท ต่อวัน ขึ้นอยู่กับฝีมือในการนวดของแต่ละคน ทั้งนี้ เป็นการตกลงกับเจ้าของสถานบริการก่อนเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.26 การให้บริการเสริมพิเศษอื่น ๆ นอกจากบริการนวดปกติของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มี	3	60	เสนอให้ลูกค้าทราบ แต่จะเลือกลูกค้าโดยให้บริการกับลูกค้าบางคนที่น่าสนใจเท่านั้น เนื่องจากรายได้ส่วนแบ่งจากค่านวดปกติไม่เพียงพอ
ไม่มี	2	40	ไม่มีความจำเป็นต้องให้บริการ และรายได้ ส่วนแบ่งที่ได้รับจากการนวดปกติเพียงพอแล้ว
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.26 ในเรื่องการให้บริการเสริมพิเศษอื่น ๆ นอกจากบริการนวดปกติของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์พบว่า ร้อยละ 60 มีการให้บริการเสริมพิเศษ และร้อยละ 40 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่มีการให้บริการเสริมพิเศษ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการให้บริการเสริมพิเศษ เนื่องจากรายได้ส่วนแบ่งจากค่านวดปกติไม่เพียงพอ แต่จะเลือกลูกค้าที่พอใจเท่านั้น และมีส่วนน้อยที่ไม่มีการให้บริการเสริมพิเศษเพราะรายได้ ส่วนแบ่งที่รับจากการนวดปกติเพียงพอแล้ว

ตารางที่ 4.27 ข้อบังคับการทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีข้อบังคับ	1	20	เข้างาน 10.00 น. เป็นต้นไป หากหยุดต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และห้ามค้าประเวณี
ไม่มีข้อบังคับ	4	80	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.27 ในเรื่องข้อบังคับการทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์พบว่า ร้อยละ 80 ทำงานโดยไม่มีข้อบังคับทำงาน และอีกร้อยละ 20 มีข้อบังคับการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่มีข้อบังคับการทำงาน และส่วนน้อยที่ทำงาน โดยมีข้อบังคับการทำงาน คือ เริ่มงานตั้งแต่วันที่ 10.00 น.เป็นต้นไปจนร้านปิดให้บริการ หากหยุด ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า รวมถึงห้ามค้าประเวณีในสถานบริการ

ตารางที่ 4.28 สวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	5	100	เพราะไม่เคยมีสัญญาจ้างและไม่เคยตกลงกับเจ้าของสถานประกอบการ (มีแค่ห้องนำให้ใช้เท่านั้น)
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.28 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน เพราะไม่เคยมีสัญญาจ้างและไม่เคยตกลงกับเจ้าของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.29 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการสวัสดิการหรือไม่ อะไรบ้าง

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	5	100	มีการกำหนดวันหยุด วันลา และมีสิทธิลาป่วย ลากิจธุระจำเป็น โดยได้รับเงินเดือน รวมถึงการรักษาพยาบาลฟรีเป็นต้น
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.29 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต้องการให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การกำหนดวันหยุด วันลา และมีสิทธิลาป่วย ลากิจธุระจำเป็น โดยได้รับเงินเดือน รวมถึงได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือเสียในราคาพิเศษ

ตารางที่ 4.30 อันตรายจากการทำงานที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เคยได้รับ

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่เคยได้รับอันตราย	3	60	ไม่เคยได้รับอันตราย เพราะไม่มี การให้บริการเสริมพิเศษแก่ลูกค้า
เคยได้รับอันตราย	2	40	เคยได้รับอันตรายเพราะมีการให้บริการเสริมพิเศษแก่ลูกค้า และไม่ได้เตรียมการป้องกัน (ถุงยาง) เนื่องจากการให้บริการเสริมพิเศษในบางครั้งบางคราว จึงประมาท
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.30 ร้อยละ 60 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่เคยได้รับอันตรายจากการทำงาน และร้อยละ 40 เคยได้รับอันตราย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอันตรายจากการทำงาน เนื่องจากไม่มีการให้บริการเสริมพิเศษแก่ลูกค้า มีเพียงส่วนน้อยที่เคยได้รับอันตรายจากการทำงาน เนื่องจากมีการให้บริการเสริมพิเศษแก่ลูกค้าและไม่ได้มีการเตรียมการป้องกัน (ถุงยาง) ไว้แต่อย่างใดเนื่องจากการให้บริการเสริมพิเศษในบางครั้งบางคราวเท่านั้นจึงประมาท

ตารางที่ 4.31 มาตรการส่งเสริม หรือคุ้มครองที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการ

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	5	100	ส่งเสริมเรื่องสุขภาพ การสนับสนุนเมื่อตั้งครรภ์ หรือหยุดงานเนื่องจากเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ได้ค่าจ้างโดยเฉลี่ย และรักษาฟรีในโรงพยาบาล รวมถึงมีบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.31 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการมาตรการส่งเสริม หรือต้องการให้มีความคุ้มครองในการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต้องการมาตรการส่งเสริม หรือมาตรการสำหรับคุ้มครองการทำงาน เช่น ส่งเสริมเรื่องสุขภาพ การสนับสนุนเมื่อตั้งครรภ์ โดยได้ค่าจ้างโดยเฉลี่ย และรักษาฟรีในโรงพยาบาล รวมถึงมีบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพทั้งของตนเองและครอบครัว

ตารางที่ 4.32 ความต้องการเปลี่ยนอาชีพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	2	40	ต้องการ อาจจะ 1-3 ปี หรือ 2-5 ปี ตามที่ตอบไปก่อนหน้านี้ (ตารางข้อ 6)
ไม่ต้องการ	3	60	ยังไม่ได้คิดเปลี่ยน เพราะรายได้ที่ได้รับคืออยู่แล้ว
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.32 ร้อยละ 40 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพ และร้อยละ 60 ยังไม่มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพ

สรุป โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพในอนาคต เนื่องจากยังไม่ทราบว่าจะทำอะไร และการให้บริการนครรายได้ก็เพียงพออยู่แล้ว มีส่วนน้อยที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพใน 1-3 ปีข้างหน้าเพื่อไปดูแลบิดา มารดา จึงอยากมีวิชาชีพใหม่ไว้หารายได้เลี้ยงตนเอง และครอบครัว และ 3-5 ปี ต้องการเปลี่ยนอาชีพเนื่องจากอยากเป็นเจ้าของธุรกิจมีกิจการเป็นของตนเอง

**ตารางที่ 4.33** ความต้องการในการเรียนรู้วิธีการทำงานในสายงานอาชีพอื่นของผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	4	80	เช่น การเย็บผ้า ทำขนมหวาน ทำอาหาร การชงกาแฟ เป็นต้น
ไม่ต้องการ	1	20	เสียเวลา และไม่มีความจำเป็น
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.33 ร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการเรียนรู้วิธีการทำงานในสายงานอาชีพอื่น และร้อยละ 20 ไม่ต้องการ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการเรียนรู้วิธีการทำงานในสายงานอาชีพอื่น เช่น การเย็บผ้า การทำขนมหวาน การทำอาหาร การชงกาแฟ มีส่วนน้อยไม่ต้องการเนื่องจากเห็นว่าวิชาชีพหมวดเพียงพอแล้วสำหรับการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้

**ตารางที่ 4.34** ความต้องการในการจัดตั้งกองทุนของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	4	80	อยากมีเงินออม และคิดว่าดี
ไม่ต้องการ	1	20	ไม่มีความรู้ความเข้าใจ และไม่อยาก ถูกหักเงิน
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.34 ร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีความต้องการให้จัดตั้งกองทุน และอีกร้อยละ 20 ไม่ต้องการให้จัดตั้งกองทุน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดตั้งกองทุน โดยมีความเห็นว่าอยากมีเงินออมสำหรับไว้ใช้ในเวลาจำเป็น แต่ก็มีส่วนน้อยของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีความต้องการให้จัดตั้งกองทุนเพราะมีความเห็นว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจว่ามีประโยชน์อย่างไร และไม่อยากถูกหักเงิน

**ตารางที่ 4.35** ความต้องการจัดตั้งสหภาพแรงงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	5	100	ไม่รู้จัก และไม่เข้าใจขั้นตอนของสหภาพแรงงาน แต่ต้องการมีกลุ่มอาชีพทำงานเดียวกัน ในการเรียกร้องหรือแสดงความคิดเห็นของตนกับเจ้าของสถานประกอบการ
ไม่ต้องการ	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.35 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพียงแต่ไม่ค่อยเข้าใจขั้นตอนของสหภาพแรงงานแต่ต้องการมีกลุ่มอาชีพทำงานเดียวกันในการเรียกร้องสวัสดิการต่าง ๆ หรือแสดงความคิดเห็นของตนกับเจ้าของสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของผู้ใช้บริการ 5 คน

**ตารางที่ 4.36** เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	5	100	
หญิง	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.36 จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 100

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.37 อายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
22-30	1	20	
31-45	3	60	
46-60	1	20	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.37 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 และ อีกร้อยละ 20 อายุ 22-30 ปี และอายุ 46-60 ปี อีกร้อยละ 20

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุ 31-45 ปี

ตารางที่ 4.38 ระยะเวลาและความถี่ในการใช้บริการของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1-2 ปี	5	100	แล้วแต่โอกาส เช่น เลี้ยงสังสรรค์ กับลูกค้า มีความต้องการ เป็นต้น
3-5 ปี	0	0	
6 ปีขึ้นไป	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.38 ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ใช้บริการอาบน้ำ และ นวดมาแล้ว 1-2 ปี

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ใช้บริการอาบน้ำ และนวดมานานไม่ต่ำกว่า 2 ปี โดยการใช้บริการขึ้นอยู่กับแล้วแต่โอกาส เช่น เลี้ยงสังสรรค์กับลูกค้า หรือมีความต้องการ เป็นต้น

ตารางที่ 4.39 ความเสี่ยงต่อโรคติดต่อจากการใช้บริการของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มีความเสี่ยง	4	80	มีการป้องกัน
มีความเสี่ยง	1	20	ไม่มีการป้องกันใดให้ผลสมบูรณ์ 100 เปอร์เซ็นต์
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.39 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 เห็นว่าการใช้บริการไม่มีความเสี่ยงต่อโรคติดต่อ และร้อยละ 20 เห็นว่ามีความเสี่ยงจากโรคติดต่อ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการใช้บริการอาบน้ำ และนวดไม่มีความเสี่ยงต่อโรคติดต่อเพราะป้องกันทุกครั้งในการใช้บริการ มีส่วนน้อยเห็นว่าจะอย่างไรก็มีความเสี่ยงจากโรคติดต่อเพราะไม่แน่ใจในการป้องกันเนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีการป้องกันใดให้ผลสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 4.40 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์สำหรับการให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการ ได้รับสวัสดิการ และความคุ้มครองตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
อยากให้คุ้มครอง	5	100	เช่น การตรวจโรคฟรี หรือ สิทธิรักษาพยาบาลราคาถูก (เป็นธรรม)
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.40 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 100 อยากให้มีความคุ้มครองและสวัสดิการตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดแก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต้องการให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการได้รับความคุ้มครองและได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เช่น การได้รับสิทธิรักษาพยาบาลในราคาพิเศษ โดยเฉพาะการตรวจวินิจฉัยโรคติดต่อฟรี (ทุกครั้ง) หรือ อย่างต่ำ 2 ครั้งต่อเดือน

ตารางที่ 4.41 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กรณีการจัดให้ผู้ให้บริการตรวจร่างกาย (โรค) เป็นประจำทุกเดือน

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ควรมี	5	100	เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.41 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 100 อยากให้มีการจัดให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการตรวจร่างกาย (โรค) เป็นประจำทุกเดือน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 100 อยากให้มีการจัดให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการตรวจร่างกาย (โรค) เป็นประจำทุกเดือน เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ รวมถึงความปลอดภัยของแรงงานหญิงผู้ให้บริการด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4.42 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กรณีการนำส่งเงินประกันสังคมให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการโดยคำนวณแบ่งเข้าไปในอัตราค่าใช้บริการ อาหาร เครื่องดื่ม

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่ควรมี	4	80	ควรเป็นเรื่องของเจ้าของสถานประกอบการ
ควรมี	1	20	ต้องการช่วยสนับสนุน
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.42 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 80 เห็นว่าการนำส่งเงินประกันสังคมให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการโดยคำนวณแฝงเข้าไปในอัตราค่าใช้บริการ อาหาร หรือเครื่องดื่มไม่ควรมี และร้อยละ 20 เห็นว่าควรมีและอยากให้การสนับสนุน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าการนำส่งเงินประกันสังคมให้แก่ผู้ให้บริการโดยคำนวณแฝงเข้าไปในอัตราค่าใช้บริการ อาหาร หรือเครื่องดื่ม ควรเป็นเรื่องของเจ้าของสถานประกอบการ มีส่วนน้อยเห็นว่าควรมีและสมควรต้องสนับสนุน

**ตารางที่ 4.43** ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการมีการรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อแสดงความคิดเห็นของกลุ่มแรงงานของตนกับผู้ประกอบการ

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
เห็นด้วย	4	80	เพื่อให้แรงงานหญิงมีเสรีภาพที่จะสามารถสื่อสาร เจรจา ต่อรองกับผู้ประกอบการ ถึงความต้องการทางด้านแรงงานของตน
ไม่เห็นด้วย	1	20	ค่าบริการอาจสูงขึ้น
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.43 ร้อยละ 80 เห็นด้วย และร้อยละ 20 ไม่เห็นด้วย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสมควรให้มีการรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจากต้องการให้แรงงานหญิงมีเสรีภาพที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อที่จะสามารถสื่อสาร เจรจา ต่อรองถึงความต้องการทางด้านแรงงานของตนในเรื่องดังกล่าวกับผู้ประกอบการ มีส่วนน้อยที่เห็นว่าไม่สมควรให้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น เนื่องจากจะทำให้เกิดปัญหาในการจ้างงานกับผู้ประกอบการ และอาจทำให้อัตราค่าบริการสูงขึ้น

ในส่วนของผู้เจ้าของสถานประกอบการจำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.44 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	5	100	
หญิง	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.44 จากตารางเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 100

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.45 อายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
22-30	1	20	
31-45	3	60	
46-60	1	20	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.45 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 ร้อยละ 20 อายุ 22-30 ปี และ อายุ 46-60 ปี ร้อยละ 20

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุ 31-45 ปี

ตารางที่ 4.46 ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการของสถานประกอบการ และมีแผนการสำหรับการเลิกประกอบกิจการของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1-2	0	0	
3-5	0	0	
6 ปีขึ้นไป	5	100	ยังไม่มีแผนการเลิกประกอบกิจการ
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.46 จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดร้อยละ 100 เปิดสถานประกอบการมาแล้ว 6 ปีขึ้นไป

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเปิดสถานประกอบการมาแล้ว 6 ปีขึ้นไป และยังไม่มีการที่จะเลิกประกอบกิจการ

ตารางที่ 4.47 การสัมภาษณ์งาน และการตกลงจ้างงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ดูจากลักษณะภายนอก	1	20	
ดูจากลักษณะภายนอก และอายุ	4	80	กลัวผิดกฎหมาย
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตาราง 4.47 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 20 ดูจากลักษณะภายนอกก่อนจ้างงาน และอีกร้อยละ 80 ดูจากลักษณะภายนอก และอายุ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะพิจารณาจ้างงานจากลักษณะภายนอก ได้แก่ หน้าตา รูปร่าง ผิวพรรณ หน้าอก และสัดส่วน และคำนึงถึงอายุของแรงงานหญิงด้วยเป็นสำคัญ เนื่องจากกลัวผิดกฎหมาย มีส่วนน้อยจะพิจารณาจากลักษณะภายนอกเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 4.48 สภาพการจ้างงาน เช่น การเข้างาน การเลิกงาน ลักษณะการทำงาน ข้อบังคับในการทำงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีกำหนด	4	80	การเข้างาน การเลิกงาน แต่ไม่มีข้อบังคับการทำงาน เช่น สิทธิเรื่องการลาต่าง ๆ ที่สามารถลาได้แต่ได้รับเงิน
ไม่กำหนด	1	20	มาแบบฟรีแลนซ์
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.48 ร้อยละ 80 กำหนดสภาพการจ้างงาน เช่น การเข้างาน การเลิกงาน ลักษณะการทำงาน และอีกร้อยละ 20 ไม่มีการกำหนดสภาพการจ้าง

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการกำหนดสภาพการจ้างงาน เช่น การเข้างาน การเลิกงาน ลักษณะการทำงาน เช่น การเข้างาน การเลิกงาน แต่ไม่มีข้อบังคับการทำงาน ได้แก่ สิทธิการลาต่าง ๆ ที่สามารถลาได้และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง มีส่วนน้อยที่ไม่มีการกำหนดสภาพการจ้าง ไม่มีข้อบังคับการทำงานเนื่องจากการมาทำงานแบบชั่วคราว (ฟรีแลนซ์)

ตารางที่ 4.49 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	5	100	ไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.49 จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด ร้อยละ 100 ไม่มีสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดทุกคนไม่มีการจัดสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในสถานบริการเนื่องจากไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย โดยเฉพาะสวัสดิการสำหรับการฝึกอาชีพของแรงงานหญิงเนื่องจากเห็นว่าสถานบริการจะสูญเสียรายได้เพราะต้องเบียดบังเวลางานให้เพื่อไปฝึกอบรมอาชีพเสริม

**ตารางที่ 4.50** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเงินสทบเข้ากองทุนประกันสังคมของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	5	100	ไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.50 จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดร้อยละ 100 ไม่มีการส่งเงินสทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดทุกคน ไม่มีการส่งเงินสทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการเนื่องจากเห็นว่าไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย

**ตารางที่ 4.51** ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีบริหารจัดการ ดูแลพนักงาน เมื่อได้รับอันตรายหรือป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือกรณีแรงงานหญิงผู้ให้บริการตั้งครรภ์

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	5	100	ไม่ได้เป็นแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.51 จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด ร้อยละ 100 ไม่มีการจัดสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดทุกคนไม่มีการบริหารจัดการสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในสถานบริการกับแรงงานที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เนื่องจากเห็นว่าไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย รวมถึงกฎหมายไม่ได้กำหนดโดยเฉพาะให้เป็นหน้าที่ของเจ้าของสถานประกอบการต้องปฏิบัติเหมือนกับแรงงานในการจ้างงานภาคปกติทั่วไป

**ตารางที่ 4.52** ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการมีเสรีภาพสำหรับการรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อแสดงความคิดเห็นของกลุ่มแรงงานตนกับเจ้าของสถานประกอบการ

	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่เห็นด้วย	1	20	อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการจ้างงานระหว่างเจ้าของสถานประกอบการกับแรงงาน
ไม่ออกความเห็น	4	80	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.52 ร้อยละ 20 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 80 ไม่มีความเห็นในเรื่องดังกล่าว

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ขอออกความเห็นในเรื่องดังกล่าว มีส่วนน้อยเห็นว่าไม่สมควรให้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจากจะทำให้เกิดปัญหาในการจ้างงานระหว่างเจ้าของสถานประกอบการกับแรงงานหญิงผู้ให้บริการสูงขึ้นตามมา และอาจส่งผลกระทบต่ออัตราค่าบริการที่อาจมีการเรียกเก็บเพิ่มขึ้น

#### 4.7 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interviews) เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด

การพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับความทันสมัยและเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความต้องการอย่างแท้จริงของแรงงานหญิง “กลุ่มธุรกิจเพศบริการ” โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดนั้น สิ่งสำคัญที่ต้องทราบ คือ ความชัดเจนถึงอัตลักษณ์ที่แท้จริงของความต้องการ โดยผ่านมุมมองความคิดเห็นของผู้ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงเป็นสำคัญ ดังนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก รวมถึงนำมาวิเคราะห์อย่างเหมาะสม ซึ่งในส่วนของแรงงานหญิงผู้ให้บริการนั้นเพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์ข้อมูลมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์แรงงานหญิงผู้ให้บริการด้วยกันถึง 2 กลุ่ม ซึ่งมีลักษณะของการบริการที่ใกล้เคียงกันและไม่ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานเช่นเดียวกัน ได้แก่ แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดกลุ่มหนึ่ง และแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) โดยตรงอีกกลุ่มหนึ่ง สามารถสรุปวิเคราะห์ดังนี้

ในส่วนของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด พบว่าส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยสำหรับการเข้าสู่แรงงานเพศบริการนี้อยู่ที่ 22 – 30 ปี และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนามาจากภาคเหนือ (พะเยา เชียงใหม่) มีเพียงส่วนน้อยมีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่น) และภาคกลาง (สมุทรสาคร) จากการสัมภาษณ์แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวดทุกคนมีการให้บริการเสริมพิเศษโดยเป็นการให้บริการร่วมกันไปกับการให้บริการอาบน้ำ และนวดทุกครั้งที่ถูกเข้ามาใช้บริการ จึงมีรายได้ค่อนข้างสูงส่วนใหญ่เฉลี่ยอยู่ที่ 1,000 – 2,000 บาท ต่อผู้ใช้บริการอาบน้ำ และนวด 1 คน จากการวิเคราะห์จึงเป็นการตอบ โจทย์ที่สำคัญว่าแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดนี้เป็นแรงงานกลุ่มที่มีเพิ่มมากขึ้นในทุกปี อันเนื่องมาจากเป็นแรงงานกลุ่มเพศบริการที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานสูง รวมถึงการตัดสินใจเข้าสู่การเป็นแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดนี้ส่วนใหญ่เป็นไปโดยง่ายเนื่องจากการแนะนำแบบปากต่อปากและขั้นตอนหรือหลักเกณฑ์การรับเข้าทำงานก็ไม่มี ความยุ่งยากซับซ้อน มีเพียงการสัมภาษณ์กับเจ้าของกิจการ หรือตัวแทนของเจ้าของกิจการเท่านั้น ไม่ต้องการความโดดเด่นในด้านความรู้ความสามารถแต่อย่างใดเพียงแค่พิจารณาจากรูปร่างหน้าตา และอายุของแรงงานหญิงเท่านั้นเป็นสำคัญ อีกทั้งส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือไว้เพื่อเป็นหลักฐาน รวมถึงไม่มีข้อตกลงการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด สำหรับระยะเวลาการให้บริการนั้นแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้บริการอาบน้ำ และนวดมาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 3 ปี และยังไม่มีการวางแผนเลิกให้บริการในระยะเวลาอันสั้น รวมถึงยังไม่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาว่าจะเลิกให้บริการเมื่อใด สาเหตุเพราะยังไม่คิดเลิกหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานแต่อย่างใด และบางส่วนยังไม่ทราบว่า จะทำอาชีพอะไรทดแทน มีส่วนน้อยที่วางแผนเลิกให้บริการเพราะต้องการมีครอบครัว

และบางส่วนต้องการไปประกอบอาชีพอื่น แม้ว่าส่วนใหญ่ยังไม่มีการวางแผนเลิกให้บริการแต่แรงงานหญิงทุกคนต้องการเรียนรู้งานในสายอาชีพอื่นเพิ่มเติมเพื่อเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพในอนาคตเพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว สำหรับความเห็นของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้แรงงานได้รับ พบว่าทุกคนไม่เคยได้รับสวัสดิการใด ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และทุกคนมีความต้องการได้รับสวัสดิการดังกล่าว ได้แก่ การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย การตรวจโรคฟรี ปีละ 2 ครั้ง (เป็นอย่างต่ำ) การได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การได้รับการส่งเสริมทางด้านสุขภาพ การรับรองทางด้านรายได้โดยมีการรับประกันรายได้ให้มีความมั่นคงแน่นอน ทั้งนี้ ความเห็นของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีการจัดตั้งกองทุนนั้นส่วนใหญ่มีความคิดไม่อยากให้มีการจัดตั้งกองทุน เพราะไม่อยากจะถูกหักเงินเข้ากองทุน รวมถึงยังไม่มีความรู้ความเข้าใจและยังไม่มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการคุ้มครองหรือได้รับประโยชน์จากกองทุนดังกล่าวจริง มีส่วนน้อยที่มีความคิดอยากให้มีการจัดตั้งกองทุน เพราะอยากมีเงินออมไว้ใช้สำหรับเวลาที่จำเป็น นอกนี้จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดส่วนใหญ่ยังไม่เคยได้รับอันตรายจากการให้บริการแต่มีความเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการให้บริการอาบน้ำ และนวด ได้แก่ อันตรายที่เกิดจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ รวมถึงโรคติดต่ออื่น ๆ และอันตรายที่ได้รับจากความรุนแรงในการใช้บริการของผู้ใช้บริการ มีส่วนน้อยที่เคยได้รับอันตรายจากการให้บริการ เนื่องจากผู้ให้บริการบังคับให้มีการให้บริการในลักษณะที่เสี่ยงต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำหรับในส่วนของการเห็นเกี่ยวกับกรณีความต้องการมีเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง โดยการรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานของตนนั้น พบว่าแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนต่างมีความต้องการรวมกลุ่มกันสำหรับกลุ่มแรงงานของตนเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน สมาคมหรือองค์กรอื่นใด เพื่อใช้สำหรับการเจรจาต่อรองข้อพิพาท รวมถึงเรียกร้องความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามความต้องการของกลุ่มแรงงานตนกับผู้ประกอบกิจการเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของการแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยสำหรับการเข้าสู่แรงงานผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 22 – 30 ปี และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนามาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เลย หนองคาย) มีเพียงส่วนน้อยมีภูมิลำเนาจากภาคเหนือ (เชียงใหม่) และภาคกลาง (นครปฐม) ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์แรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ส่วนใหญ่มีการให้บริการเสริมพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากการให้บริการนวด (หัตถเวช) โดยตรง แต่เพียงบางครั้งบางคราว และเมื่อผู้ให้บริการสอบถามเท่านั้น ซึ่งการให้บริการเสริมพิเศษนี้

ผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) สามารถเลือกให้บริการหรือเลือกไม่ให้บริการเสริมพิเศษก็ได้ สาเหตุที่ต้องมีการให้บริการเสริมพิเศษมาจากรายได้ส่วนแบ่งที่ได้รับจากการนวด (หัตถเวช) ปกตินั้นไม่เพียงพอต่อรายจ่าย เนื่องจากผลตอบแทนจากการทำงานนวดที่ได้รับต่ำ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 500-1,000 บาท ต่อการให้บริการใน 1 วันเท่านั้น แต่มีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบดูแลทั้งของตนเอง และครอบครัวที่ต่างจังหวัดสูง มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่มีการให้บริการเสริมพิเศษอื่น ๆ เนื่องจากไม่มีความเดือดร้อนทางการเงิน สำหรับการเข้าสู่การเป็นแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์นั้นส่วนใหญ่มีความต้องการประกอบอาชีพด้านนี้อยู่แล้ว เนื่องจากเห็นว่าญาติหรือเพื่อนในหมู่บ้านทำแล้วมีรายได้ ประกอบกับการรับเข้าทำงานไม่ต้องมีความรู้สูงในการสมัครงาน รวมถึงมีความจำเป็นต้องการเงินเพื่อนำไปเลี้ยงดูบิดา มารดา และครอบครัว มีส่วนน้อยที่ไม่มีความต้องการประกอบอาชีพนวดมาแต่ต้นแต่เพราะเพื่อนชักชวน และแนะนำว่ามีรายได้ดี เป็นงานง่ายไม่ต้องใช้ความรู้ และไม่เครียดแต่อาจต้องมีความสามารถหรือทักษะในการนวดแผนไทยบ้าง สำหรับแรงงานผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) นี้ส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือไว้เพื่อเป็นหลักฐาน รวมถึงไม่มีข้อตกลงการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด ซึ่งส่วนใหญ่ของแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ผู้ให้บริการนวดมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี โดยยังไม่มีการวางแผนเลิกให้บริการนวด (หัตถเวช) ในระยะเวลาอันสั้น และยังไม่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาว่าจะเลิกให้บริการนวดเมื่อใด สาเหตุเพราะยังไม่คิดเลิกหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานแต่อย่างใด เนื่องจากปัจจุบันรายได้ที่ได้รับจากการนวดก็ดีและเพียงพออยู่แล้วรวมถึงยังไม่ทราบว่าจะเลิกแล้วจะสามารถทำอาชีพอะไรได้แทน มีส่วนน้อยที่มีการวางแผนเลิกให้บริการนวด (หัตถเวช) เนื่องจากหาเงินได้บางส่วนแล้วมีความต้องการกลับไปดูแลบิดา มารดา และมีบางส่วนต้องการเปิดกิจการเป็นของตนเองหรือประกอบอาชีพอื่นแทน กรณีความต้องการเรียนรู้งานในสายอาชีพอื่นเพิ่มเติมเพื่อเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพในอนาคตนั้น ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเนื่องจากอยากมีทางเลือกที่มากขึ้นในการประกอบอาชีพในอนาคต มีส่วนน้อยที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นเนื่องจากเสียเวลาเพราะวิชาชีพนวดก็สามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ กรณีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้แรงงานได้รับ พบว่าแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนไม่เคยได้รับสวัสดิการใด ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และทุกคนมีความต้องการได้รับสวัสดิการดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดวันหยุด วันลา การมีสิทธิลาป่วย ลากลอด โดยได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงการรักษาพยาบาลฟรีจากภาครัฐ เป็นต้น ในส่วนความเห็นของแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กรณีการจัดตั้งกองทุนส่วนใหญ่มีความคิดอยากให้มีการจัดตั้งกองทุน เพราะอยากมีเงินออม และคิดว่าดี ส่วนน้อยมีความคิดไม่อยากให้มีการจัดตั้งกองทุน เพราะ

ไม่มีความรู้ความเข้าใจและไม่อยากถูกหักเงิน นอกเหนือในเรื่องของอันตรายที่ได้รับจากการทำงานนั้น จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอันตรายจากการให้บริการนวด (หัตถเวช) เนื่องจากไม่มีการให้บริการเสริมพิเศษแก่ลูกค้าแต่อย่างใด มีส่วนน้อยที่เคยได้รับอันตรายจากการให้บริการ เพราะมีการให้บริการเสริมพิเศษแก่ลูกค้าและไม่ได้มีการเตรียมการป้องกัน (ถุงยาง) เนื่องจากการให้บริการเสริมพิเศษในบางครั้ง บางคราวจึงประมาท ในส่วนความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีความต้องการมีเสรีภาพในการเจรจาต่อรองโดยการรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานของตน นั้น พบว่าแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ทุกคนต่างมีความต้องการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มกันสำหรับกลุ่มแรงงานของตนเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน สมาคม หรือองค์กรอื่นใด เพื่อใช้สำหรับเป็นสื่อกลางในการเจรจาต่อรองข้อพิพาท รวมถึงเรียกร้องความคุ้มครองทางด้านแรงงานที่เป็นธรรมสำหรับกลุ่มแรงงานของตนกับผู้ประกอบกิจการ

ในส่วนของผู้ใช้บริการพบว่าส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 31 – 45 ปี และใช้บริการทุกคนใช้บริการอาบน้ำ และนวดมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี โดยส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้บริการไม่บ่อยแล้วแต่โอกาส เช่น เลี้ยงสรรพสัตว์ต้อนรับลูกค้า หรือมีความต้องการ เป็นต้น กรณีความเสี่ยงต่อโรคติดต่อ ผู้ใช้บริการอาบน้ำ และนวดผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีความเสี่ยง โดยให้เหตุผลว่ามีการป้องกันระหว่างการใช้บริการ มีส่วนน้อยที่เห็นว่ามีความเสี่ยงต่อโรคติดต่อ เพราะไม่แน่ใจในกระบวนการป้องกันเนื่องจากปัจจุบันไม่มีการป้องกันใดที่ให้ผลสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ ในส่วนความเห็นของผู้ใช้บริการอาบน้ำ และนวดผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กรณีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้แรงงานหญิงกลุ่มดังกล่าวได้รับ พบว่าผู้ใช้บริการทุกคนมีความคิดเห็นว่ายากให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานมีความคุ้มครองถึงแรงงานหญิงกลุ่มนี้ นอกจากนี้ยังมีความเห็นถึงความคุ้มครองดังกล่าวสมควรรวมไปถึงการกำหนดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล การตรวจโรคฟรี ปีละ 2 ครั้ง (เป็นอย่างต่ำ) แต่กรณีให้ผู้ประกอบการนำส่งเงินประกันสังคมให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด โดยแฝงเข้าไปในค่าบริการ อาหารหรือเครื่องดื่มนั้น ผู้ใช้บริการผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่สมควร เหตุผลเพราะเป็นเรื่องของผู้ประกอบการโดยตรงที่ต้องรับผิดชอบดูแลไม่ควรผลักภาระให้แก่ผู้ใช้บริการ มีส่วนน้อยที่เห็นสมควรเหตุผลเพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยสนับสนุน กรณีการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยสมควรให้มีการรวมกลุ่ม เนื่องจากต้องการให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด มีเสรีภาพที่จะสามารถสื่อสาร เจรจา ต่อรองกับผู้ประกอบการถึงความต้องการทางด้านแรงงานของตนได้ มีส่วนน้อยที่คิดเห็นว่ายากให้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงาน

เนื่องจากจะทำให้เกิดปัญหากับผู้ประกอบการตามมา และอาจส่งผลกระทบต่อให้อัตราค่าบริการสูงขึ้น

ในส่วนของเจ้าของสถานบริการอาบน้ำและนวด พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ยประมาณ 31-45 ปี และทุกคนทำธุรกิจเปิดสถานบริการอาบน้ำและนวด มามากกว่า 6 ปี ขึ้นไป และไม่มีแผนจะเลิกประกอบกิจการแต่อย่างใด สำหรับการรับสมัครงานหรือรับแรงงานหญิงเข้าทำงานให้บริการอาบน้ำและนวด กรณีนี้เจ้าของสถานบริการผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีหลักเกณฑ์สำหรับรับเข้าทำงานไม่ยุ่งยาก เพียงพิจารณาจากรูปร่าง หน้าตา เท่านั้น มีส่วนน้อยอาจจะพิจารณาอายุด้วยในการตัดสินใจรับเข้าทำงานเนื่องจากกลัวผิดกฎหมาย โดยการรับเข้าทำงานจะไม่มีการทำสัญญาจ้างงานแต่อย่างใด สำหรับสภาพการจ้างงาน และข้อบังคับการทำงานในสถานบริการอาบน้ำและนวด พบว่าส่วนใหญ่มีกำหนดสภาพการจ้างงาน ได้แก่ เวลาการทำงาน เวลาเลิกงาน การแบ่งสัดส่วนรายได้ แต่ไม่มีการกำหนดข้อบังคับการทำงาน เช่น สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ ที่แรงงานหญิงสามารถลาได้ตามกฎหมาย โดยได้รับเงินเดือน ในส่วนความเห็นของเจ้าของสถานบริการอาบน้ำและนวดผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้แรงงานหญิงกลุ่มดังกล่าวต้องได้รับ รวมถึงกรณีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม พบว่าเจ้าของสถานบริการผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนมีความเห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องมี เหตุผลเพราะแรงงานหญิงกลุ่มนี้ไม่ใช่แรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และหากแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวดเจ็บป่วย หรือได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน เจ้าของสถานบริการผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าไม่จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการหรือวิธีการใด ๆ สำหรับให้การดูแลแก่แรงงานหญิงในกรณีดังกล่าว เหตุผลเพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดโดยเฉพาะให้เป็นหน้าที่ของเจ้าของสถานประกอบการต้องให้การดูแลเหมือนกับแรงงานในการจ้างงานภาคปกติทั่วไป และกรณีให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวดเพื่อเป็นสื่อกลางในการแสดงความคิดเห็นระหว่างแรงงานหญิงกับผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ขอแสดงความคิดเห็น มีส่วนน้อยเห็นว่าไม่สมควร เนื่องจากโดยปกติก็สามารถสื่อสารกับผู้ประกอบการได้อยู่แล้ว และหากมีการรวมกลุ่มตั้งสหภาพแรงงานขึ้นอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการจ้างงาน

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสรุปผลความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งสี่กลุ่มอันได้แก่ แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวด แรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ผู้ใช้บริการ และเจ้าของสถานประกอบการ ได้ดังนี้

1) ในเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับบริการ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการส่วนใหญ่ ทั้งแรงงานหญิง ผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด แรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) บางส่วน ผู้ใช้บริการ และผู้ประกอบการต่างมีประสบการณ์เกี่ยวกับบริการด้วยกันทั้ง 4 กลุ่ม

2) ในเรื่องความคุ้มครองทางด้านแรงงาน และ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด และผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) รวมถึงผู้ให้บริการมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด และแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ควรได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงาน ได้แก่ การมีวันหยุด วันลา โดยเฉพาะการลาป่วย การลาคลอด โดยได้รับเงินเดือน รวมถึงมีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้นั้นเป็นเรื่องที่ดี สมควรต้องมีและสนับสนุน เพื่อความปลอดภัยของทุกฝ่ายในการให้บริการ และรับบริการ

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ฝ่ายผู้ประกอบการสถานบริการอาบน้ำ และนวด มีความเห็นว่าไม่เห็นด้วยที่จะมีการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงาน รวมถึงการจัดให้มีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด และแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ทั่วไป เนื่องจากเป็นการเพิ่มภาระให้แก่เจ้าของสถานบริการ ประกอบกับการจ้างบริการปัจจุบันไม่มีกฎหมายฉบับใดบังคับให้ผู้ประกอบการสถานบริการมีหน้าที่ในการจัดให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ แต่หากภาครัฐต้องการให้มีการสนับสนุนและขอความร่วมมือ ผู้ประกอบการสถานบริการก็มีความยินดีให้ความร่วมมือตามสมควร

3) ในเรื่องนำส่งเงินประกันสังคม หรือตั้งกองทุน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด และผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ทั่วไป รวมถึงผู้ให้บริการมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการนำส่งเงินประกันสังคมให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด หรือการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ให้นั้นเป็นเรื่องดี แต่ให้เป็นเรื่องของเจ้าของกิจการเป็นผู้รับผิดชอบดูแล มีเพียงส่วนน้อยที่พร้อมให้การสนับสนุนโดยให้คำนวณแฝงเข้าไปกับค่าบริการ

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ฝ่ายผู้ประกอบการสถานบริการอาบน้ำ และนวด มีความเห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องนำส่งเงินประกันสังคมให้แก่แรงงานหญิงบริการเนื่องจากไม่ใช่แรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และไม่มีหน้าที่แต่อย่างใดตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบการในการดำเนินการดังกล่าว

#### 4) ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้แก่ ผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด และผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ทั่วไป ยังไม่เคยได้รับอันตรายจากการทำงาน แต่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นงานที่มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงาน เช่น เรื่องโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพราะต้องทำงานโดยให้บริการแก่ผู้ใช้บริการมากหน้าหลายตา รวมถึงอันตรายเรื่องความรุนแรงที่อาจได้รับจากผู้ให้บริการ

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ฝ่ายผู้ใช้บริการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโอกาสได้รับอันตรายจากการติดต่อกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มีน้อยเนื่องจากป้องกัน และไม่ได้ใช้บริการทุกวัน มีส่วนน้อยที่เห็นว่ามีโอกาสสูงที่จะได้รับโรคติดต่อเนื่องจากการป้องกันในปัจจุบันไม่มีการป้องกันทางใดสามารถป้องกันได้ผลร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่อย่างไรก็ตามก็อยากให้มีการตรวจร่างกายให้แก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดเป็นประจำทุกเดือน หรือปีละ 2-3 ครั้ง (เป็นอย่างต่ำ) เพื่อความมั่นใจในความปลอดภัยของผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น

#### 5) ในเรื่องความต้องการฝึกวิชาชีพของแรงงานหญิงผู้ให้บริการ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ฝ่ายแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด รวมถึงฝ่ายผู้ใช้บริการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสมควรจัดให้มีการฝึกวิชาชีพ ได้แก่ ช่างตัดผม ช่างเย็บผ้า ช่างจักรสาน เป็นต้น เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับกรณีที่แรงงานหญิงกลุ่มนี้ไม่สามารถให้บริการได้ชั่วคราวหรือมีความประสงค์ต้องการเลิกให้บริการในอนาคต สำหรับแรงงานหญิงผู้ให้บริการนวด (หัตถเวช) ทั่วไป ส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกวิชาชีพใหม่ ๆ รวมถึงมีความเห็นว่าต้องการให้มีการจัดให้มีการฝึกวิชาชีพ ได้แก่ จักรสาน การทำขนมหวาน การทำอาหาร การชงกาแฟ เป็นต้น มีส่วนน้อยเห็นว่าไม่มีความจำเป็นเพราะเสียเวลาเนื่องจากวิชาชีพนวดก็สามารถประกอบอาชีพได้แล้ว

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ฝ่ายผู้ประกอบการสถานบริการอาบน้ำ และนวดทุกคนมีความเห็นว่าไม่สมควรมี เพราะอาจทำให้สถานประกอบการกิจการต้องสูญเสียรายได้เนื่องจากต้องเบียดบังเวลางานให้แรงงานหญิงไปฝึกอบรมวิชาชีพ อย่างไรก็ตามหากรัฐร้องขอก็ยินดีให้ความร่วมมือตามที่เห็นสมควร

จากบทสรุปดังกล่าวเห็นได้ว่าการทำงานของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดในสถานประกอบการบริการนั้นมีเพียงการบอกกล่าวถึงการจ้างงานเท่านั้น ไม่มีข้อบังคับการทำงาน และมีลักษณะของการจ้างงานที่กำกวมระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ ซึ่งยังไม่มีบทบัญญัติใดทางกฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการให้ความคุ้มครองคุ้มครองไว้ ทำให้แรงงานหญิงเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองใด ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด รวมถึงความคุ้มครองทางด้านแรงงานที่มีก็เป็นเพียงความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่มีลักษณะของการทำงาน

ภาคปกติโดยทั่วไปเท่านั้น ไม่ปรากฏว่ามีการตราพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎกระทรวง หรือกฎหมายใด ไว้เพื่อให้ความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษโดยตรงทำให้ความคุ้มครองแรงงานที่มีเดิมดังกล่าวไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับยุคสมัย รวมถึงไม่เหมาะสมกับสภาพของการทำงานของแรงงานกลุ่มพิเศษนี้ในปัจจุบัน ดังนี้ เพื่อให้แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงาน เช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคการจ้างแรงงานปกติทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการแก้ไข เพิ่มเติม กฎหมายให้มีความคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานหญิง ภาคการจ้างบริการกลุ่มพิเศษเหล่านี้ โดยบัญญัติเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้นใหม่ เป็นเอกเทศสัญญาอีกประเภทหนึ่งว่าด้วยเรื่องในหมวดของการจ้างบริการ โดยตรง แต่เนื่องจากการแก้ไข เพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นเป็นเรื่องยากและใช้เวลานาน รวมถึงเนื่องจากการออกมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด มีความจำเป็นและเร่งด่วน เพื่อให้แรงงานหญิงกลุ่มพิเศษนี้ได้รับความคุ้มครองที่เพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพของการทำงาน ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการตรากฎหมายเป็นการเฉพาะก่อนอาจเป็นพระราชกำหนด หรือพระราชกฤษฎีกา เพื่อให้คุ้มครองการทำงานแก่แรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด โดยเร็ว เนื่องจากอาชีพกลุ่มเพศบริการนี้เป็นอาชีพที่พิเศษที่มีความจำเป็นต้องใช้สตรีเป็นสาระในการให้บริการ และเป็นแรงงานกลุ่มที่เสี่ยงต่อการเป็นแหล่งแพร่กระจายโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ รวมถึงโรคติดต่ออื่น ๆ สู้สังคมโดยรวม อีกทั้งยังเป็นแรงงานหญิงที่มักถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่ ดังนั้น การออกมาตรการเพื่อป้องกันความเสียหาย และคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนเพื่อให้อาชีพของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด รวมไปถึงอาชีพอื่นที่ใกล้เคียง ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานอย่างถูกต้อง อย่างเป็นธรรม อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่สถานการณ์แรงงานโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของนานาชาติอารยประเทศในการตั้งใจแก้ปัญหาความคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานของประเทศไทย