

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาวิจัย แนวทางการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ เป็นการศึกษาสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค ของแรงงานที่ทำงานในสถานบริการประเภทสถานบันเทิง เรียงรมย์ ร้านตัดผม และร้านเสริมสวย โดยเป็นการศึกษาเฉพาะแรงงานที่มีใบลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมทั้ง ศึกษากฎหมายในประเทศ กฎหมายของต่างประเทศ อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในสถานบริการ โดยการศึกษาจากเอกสาร และสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแรงงาน เจ้าของหรือผู้บริหารสถานบริการ นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น 994 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ

จากการศึกษากฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสถานบริการของไทย พบว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานนั้น จะมุ่งให้การคุ้มครองเฉพาะผู้ซึ่งเป็นลูกจ้าง ดังนั้น หากแรงงานที่ทำงานในสถานบริการไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างแล้วแรงงานเหล่านี้ย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องสภาพการจ้างและการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานและยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในฐานะผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (เว้นแต่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 40 ซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่าแต่ได้ประโยชน์ทดแทนเฉพาะการคลอดบุตร ทูพพลภาพ และการตายเท่านั้น) ทั้งไม่มีสิทธินำคดีขึ้นฟ้องร้องในศาลแรงงาน

ในส่วนของกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงอื่นนั้นมักเป็นเรื่องการบังคับกับผู้ประกอบการ โดยตรง (โดยไม่คำนึงว่าเป็นนายจ้างหรือไม่) จึงทำให้แรงงานในสถานบริการได้ประโยชน์ไปด้วย เช่น พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 กำหนดให้สถานบริการต้องไม่อยู่ในย่านที่ประชาชนอยู่อาศัย มีการถ่ายเทอากาศที่สะดวก มีห้องส้วมเพียงพอสำหรับลูกค้า มีการรักษาความสะอาดเรียบร้อยอย่างดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีการจัดทำบัตรประวัติผู้ทำงานในสถานบริการ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาตรา 33 กำหนดให้ผู้ดำเนินการกิจการที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งรวมถึงกิจการบริการต้องจัดให้มีการดูแลป้องกันเกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ โดยจัดให้มีการป้องกัน กลิ่น เสียง แสง รังสี ความสั่นสะเทือน สิ่งมีพิษ ฝุ่นละออง เขม่า ฝ้า คิวิน หรือสิ่งอื่นซึ่งอาจเป็นเหตุรำคาญ หรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถานบริการ รวมทั้งจัดให้มีแสงสว่างและการระบายอากาศที่เหมาะสม มีน้ำสะอาดที่เพียงพอและมีส้วมที่ถูกสุขลักษณะ ส่วนพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ก็ให้สิทธิแรงงานที่มีใบลูกจ้างสามารถเข้ารับบริการสาธารณสุขตามกฎหมายนี้ได้ เป็นต้น

ทางด้านกฎหมายระหว่างประเทศนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการออกอนุสัญญาหลายฉบับ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานบริการ ได้แก่ อนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานที่ทำงานกลางคืน อนุสัญญาที่คุ้มครองการทำงานในโรงแรม ร้านอาหาร และสถานบันเทิง อนุสัญญาที่คุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และอนุสัญญาที่คุ้มครองสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ก็มีอนุสัญญาที่คุ้มครองการทำงานของหญิงมีครรภ์ และอนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานเด็ก แต่อนุสัญญาเหล่านี้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ยกเว้นอนุสัญญาฉบับที่ 138 เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำที่ทำงานได้และอนุสัญญาฉบับที่ 182 เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก จึงทำให้รัฐบาลไทยยังไม่มีพันธะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันดังกล่าว

จากการศึกษาการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการในประเทศต่างๆ รวม 6 ประเทศ คือ ประเทศแคนาดา สหราชอาณาจักร สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย ปรากฏว่า ประเทศกลุ่มศึกษาส่วนใหญ่ (ยกเว้น ออสเตรเลีย) ไม่มีประเทศใดที่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป โดยบางประเทศมีการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการในบางเรื่อง เช่น ในแคนาดา แรงงานในรัฐควิเบคที่ทำงานในสถานบริการ โดยได้รับเงินรางวัลเป็นปกติจากลูกค้าทั่วไป ที่มาใช้บริการ จะได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ส่วนในฟิลิปปินส์ ได้มีการคุ้มครองแรงงานหญิง (ไม่รวมถึงชาย) ที่ทำงานในสถานบันเทิงให้ได้รับสิทธิประโยชน์ในการทำงานในมาตรฐานเดียวกับแรงงานทั่วไป หากได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาตามที่เจ้าหน้าที่ของรัฐประกาศกำหนด และมีสิทธิได้รับค่าบริการ (service charges) เป็นสัดส่วนร้อยละ 85 ขณะที่ฝ่ายบริหารได้รับร้อยละ 15 จากจำนวนค่าบริการรวมที่เรียกเก็บจากลูกค้า สำหรับสหราชอาณาจักรนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานด้านเวลาทำงานจะครอบคลุมทั้งผู้ทำงานตามสัญญาว่าจ้าง และสัญญาอื่นที่ผู้ทำงานยอมรับที่จะทำงานหรือปฏิบัติงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีได้มีฐานะเป็นลูกค้าทางธุรกิจ หรือการประกอบวิชาชีพของบุคคลดังกล่าว ซึ่งแสดงว่า แรงงานในสถานบริการในสหราชอาณาจักร ที่มีโช้ลูกค้ายังได้รับการคุ้มครองในเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน การทำงานกลางคืน เวลาพัก และวันหยุด จากประเทศกลุ่มศึกษา 6 ประเทศ พบว่า ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งประกอบด้วย 6 รัฐ และ 2 เขตการปกครอง แต่ละรัฐและเขตการปกครอง มีการประกาศข้อกำหนด (award) เกี่ยวกับการทำงานในสถานบริการ ชั่วโมงทำงาน รูปแบบการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันสุดสัปดาห์ อัตราค่าจ้าง ค่าเบี่ยเลี้ยง การลาหยุดพักผ่อนประจำปี และการบอกเลิกจ้าง มีลักษณะคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไปบ้างตามความเหมาะสมของแต่ละรัฐและเขตการปกครอง

ในส่วนของการสำรวจความคิดเห็น การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการในประเทศไทย ซึ่งได้มีการสำรวจแรงงานที่มีใช้ลูกจ้างในสถานบริการรวม 741 ตัวอย่าง ในจังหวัดต่างๆ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ชลบุรี ระยอง เชียงใหม่ เชียงราย นครราชสีมา อุตรธานี ภูเก็ต และสงขลา ในกิจการสถานบริการประเภท ดิสโก้เทค/ไนท์คลับ ค็อกเทลเลี่ยนจ์ นวดแผนโบราณ อาบอบนวด ร้านอาหาร คาราโอเกะ ร้านตัดผม/ร้านเสริมสวย คอฟฟี่ช็อป/คาเฟ่ และผับ/บาร์ นั้น ปรากฏว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ประมาณร้อยละ 64.7 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นลงมา แรงงานส่วนใหญ่ยึดอาชีพในสถานบริการเป็นหลัก มีเพียงส่วนน้อยที่ทำอาชีพอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น อาชีพช่างเสริมสวย ค้าขาย ชักอบริด เกษตรกร พนักงานทำความสะอาด ขายประกันชีวิต ขาม ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างเหล็ก ข้าราชการ เป็นต้น

ในการทำงานกับสถานบริการพบว่า ร้อยละ 97.0 ไม่มีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเพียงการตกลงด้วยวาจา การเข้าทำงานในสถานบริการบางประเภทผู้เข้าทำงานต้องจ่ายค่าใช้จ่ายบางประเภทในรูปเงินสดให้แก่เจ้าของสถานบริการ เช่น ค่าหมายเลขติดคอเสื้อ (ค่าวางเบอร์) ค่าทำประวัติ ค่าฝึกเรียน ค่าประกันการทำงาน ค่าแต่งหน้า ค่าทำผม เป็นต้น แรงงานต้องลงเวลาเข้า-ออกที่ทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนจากส่วนแบ่งค่าบริการ ค่าทิป ค่าพวงมาลัย ค่าเครื่องดื่ม เป็นต้น ซึ่งแตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละอาชีพ โดยมีอัตราส่วนแบ่งแตกต่างกันตามประเภทอาชีพและลักษณะของรายได้แต่ละประเภท รายได้เฉลี่ยจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของอาชีพ และหากพิจารณาเป็นรายอาชีพพบว่าแต่ละอาชีพจะมีช่วงต่างระหว่างรายได้ต่ำสุดต่อวันกับรายได้สูงสุดต่อวันห่างกันค่อนข้างมาก การมาสายหรือหยุดงาน โดยไม่ลาหรือแจ้งให้เจ้าของสถานบริการทราบจะถูกหักรายได้หรือค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนส่วนใหญ่จ่ายทุกวันหลังเลิกงาน และจ่ายทุกสัปดาห์วัน มีส่วนน้อยที่จ่ายเป็นรายเดือน

แรงงานที่มีใช้ลูกจ้างจะไม่ได้รับรายได้เพิ่มจากปกติหากทำงานในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดประจำสัปดาห์ ระยะเวลาการทำงานของแต่ละอาชีพจะไม่เท่ากัน โดยแรงงานเหล่านี้จะมีวันหยุดไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความพอใจ โดยสามารถหยุดงานได้ตามความสมัครใจ แต่ต้องแจ้งให้เจ้าของสถานบริการทราบล่วงหน้า และจะไม่ได้ค่าตอบแทนในวันหยุดนั้น

การลาป่วย ลาภิก แรงงานในสถานบริการสามารถลาป่วยได้โดยแจ้งให้ทางสถานบริการทราบ แรงงานกลุ่มนี้หากตั้งครรภ์ก็ไม่สามารถทำงานได้ และไม่มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารหรือลาประเภทอื่นๆที่มีระยะเวลาการลาต่างๆ

สถานบริการส่วนใหญ่มีการจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีเป็นส่วนน้อยที่มีการจัดสวัสดิการด้านอาหาร บ้านพัก ห้องพัก การจัดระเบียบ สถานบริการมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล แต่ไม่มีการตรวจสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล และไม่ได้รับสิทธิด้านการประกันสังคม หรือกองทุนเงินทดแทน แต่ไปใช้สวัสดิการโครงการสามสิบบาทรักษาทุกโรคจากรัฐบาล

แรงงานที่มีใช้ลูกจ้างในสถานบริการส่วนใหญ่มีความพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ ชั่วโมงการพักผ่อนและวันหยุดไม่เหมาะสม ส่วนแบ่งรายได้ไม่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงานนานเกินไป การจ่ายค่าตอบแทนไม่ตรงเวลา สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย เห็นด้วยที่จะให้รัฐออกกฎหมายขึ้นคุ้มครองโดยเฉพาะ โดยต้องการให้คุ้มครองในเรื่องการประกันสังคม การแบ่งรายได้ที่เป็นธรรม วันหยุดต่างๆ การลาประเภทต่างๆ ชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวัน และความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับผลการสำรวจเจ้าของหรือผู้บริหารสถานบริการ พบว่ากิจการจัดตั้งในรูปแบบบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ในด้านสภาพการทำงาน เจ้าของหรือผู้บริหารสถานบริการไม่ได้ทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับลูกจ้างหรือแรงงานที่มีใช้ลูกจ้าง การทดลองงานจะมีมากในสถานบริการบางประเภท ได้แก่ คิสโก้เรค/ในท์คลับ และร้านเสริมสวย ระยะเวลาทดลองงานส่วนใหญ่ค่อนข้างสั้น เช่น 1-3 วัน 7 วัน เป็นต้น สถานบริการส่วนใหญ่มีกฎเกณฑ์การทำงานแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร การจ่ายค่าตอบแทนจะจ่ายหลายแบบ เช่น จ่ายทุก 15 วัน จ่ายทุกเดือน จ่ายทุกวันหลังเลิกงาน เป็นต้น

จากข้อเท็จจริงจากการศึกษานี้ มีความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานในสถานบริการเป็นการเฉพาะ โดยส่วนที่ควรคุ้มครองควรรวมถึงประเด็นดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดให้มีสัญญาการทำงานแบบมาตรฐาน
- (2) มีการระบุขอบเขตของงานให้ชัดเจน
- (3) มีมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก รวมทั้งหญิงประเภทสอง
- (4) มีหลักเกณฑ์การกำหนดส่วนแบ่งรายได้
- (5) มีการคุ้มครองด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล
- (6) มีการตรวจแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

โครงสร้างอันเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายในร่างพระราชบัญญัติสถานบริการ ควรมีดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนิยาม

ในส่วนของบทนิยาม ควรมีคำนิยามของคำต่อไปนี้

- (1) สถานบริการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าสถานบริการประเภทใดบ้างที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้ โดยระบุถึงสถานบริการที่มีปัญหาจากแรงงานนอกระบบ เพื่อให้มีการคุ้มครองโดยเฉพาะ
- (2) งานบริการ ควรมีการระบุถึงลักษณะของงานบริการที่ผู้ทำงานไม่อยู่ในฐานะลูกจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการคุ้มครองของกฎหมาย
- (3) ผู้ประกอบการ ควรให้นิยามรวมถึงผู้ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบการให้บริการสถานบริการนั้นด้วย โดยให้มีความรับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ
- (4) ผู้ทำงาน กำหนดนิยามผู้ทำงานให้มุ่งเฉพาะผู้ที่มีใช้ลูกจ้างของสถานบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับการคุ้มครองของกฎหมาย

(5) สภาพการทำงาน ระบุสภาพการทำงานที่เป็นข้อตกลง หรือเงื่อนไขการทำงานที่เป็นการตกลงกันระหว่างผู้ประกอบการสถานบริการ กับผู้ทำงานในสถานบริการ ไม่ว่าจะตกลงกันเป็นหนังสือหรือไม่

(6) สวัสดิการ ระบุถึงประโยชน์ตอบแทนอื่น นอกจากการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างผู้ประกอบการ กับผู้ทำงาน โดยเป็นส่วนที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการจัดให้ผู้ทำงาน

ส่วนที่ 2 บททั่วไป

(1) สิทธิของผู้ทำงาน กำหนดว่าการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิที่ผู้ทำงานพึงได้รับตามกฎหมายอื่น

(2) เงินประกันการทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบการอาจเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน โดยให้อยู่ในแนวทางเดียวกับ เงินประกันการทำงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) บุริมสิทธิของหนี้ ให้หนี้อันเกิดจากการที่ผู้ประกอบการไม่แบ่งผลประโยชน์ตามที่ตกลงกัน ให้ผู้ทำงาน รวมทั้งหนี้จากการไม่คืนเงินประกันการทำงาน เป็นหนี้บุริมสิทธิ ลำดับเดียวกับค่าภาษีอากร

(4) การเปลี่ยนแปลงผู้ประกอบการ กำหนดให้การเปลี่ยนแปลงผู้ประกอบการ เนื่องจากการโอน รับมรดก หรือควบกันของกิจการหรือนิติบุคคล ไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิต่างๆของผู้ทำงาน

(5) ห้ามการล่วงเกินทางเพศ กำหนดห้ามผู้ประกอบการ ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อผู้ทำงาน ในแนวทางเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(6) การสิ้นสุดของสัญญาการทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์การสิ้นสุดของสัญญาทำงานรวมทั้งการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อขอลเลิกสัญญา

ส่วนที่ 3 การคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน

(1) การคุ้มครองแรงงานเด็ก ห้ามมิให้ผู้ประกอบการรับผู้ทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์เข้าทำงาน

(2) สัญญาการทำงาน กำหนดให้ผู้ประกอบการต้องทำสัญญาการทำงานเป็นหนังสือให้ไว้กับผู้ทำงาน โดยระบุเงื่อนไขการทำงานและการจ่ายผลประโยชน์แก่ผู้ทำงาน

(3) ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กรณีที่ผู้ประกอบการกำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ระเบียบข้อบังคับนั้นต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรการคุ้มครองแรงงานที่คณะกรรมการกำหนด

(4) การหักผลประโยชน์ตอบแทน กำหนดหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบการหักผลประโยชน์ ของผู้ทำงานไว้ได้ ในแนวทางเดียวกับการหักค่าจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(5) หลักเกณฑ์การทำงานเกินเวลาหรือการทำงานในวันหยุด กำหนดให้ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทำงาน

(6) การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ กำหนดห้ามให้หญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน หรืองานที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพของหญิงมีครรภ์

(7) กรณีที่ผู้ทำงานประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน กำหนดให้นำหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายเงินทดแทนให้ผู้ทำงาน ในหลักเกณฑ์เดียวกับกฎหมายเงินทดแทน

ส่วนที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาผู้ทำงาน

- (1) การจัดทำทะเบียนผู้ทำงาน กำหนดให้ผู้ประกอบการจัดทำทะเบียนผู้ทำงาน และพร้อมให้ตรวจสอบได้
- (2) การรวมกลุ่มผู้ทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ทำงานสามารถรวมกลุ่มเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้ทำงาน รวมทั้งการตกลงกับผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงในการทำงานได้

ส่วนที่ 5 คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ

กำหนดให้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการขึ้น 1 ชุด เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน กำหนดมาตรการการจ่ายเงินทดแทน รวมทั้งกำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานในสถานบริการ และเรื่องอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายนี้

ส่วนที่ 6 การยื่นคำร้อง

กำหนดให้ผู้ทำงานที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายนี้ สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสอบสวน และออกคำสั่งให้ผู้ประกอบการปฏิบัติได้

ส่วนที่ 7 พนักงานตรวจแรงงาน

กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานบริการ หรือสถานที่ทำงานของผู้ทำงานเพื่อตรวจสอบ หรือสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกฎหมายนี้

ส่วนที่ 8 บทกำหนดโทษ

กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายนี้ โดยให้มีโทษทางอาญาตามความร้ายแรงของความผิด

Executive Summary

The Research for directions of protecting labour in service places has studied in employment condition, working and living environment as well as problems and obstructions of labours working in entertaining service places, barbers and beauty salons. Such has studied in labours not protected by the Labour Protection Act B.E. 2541 and in local laws, foreign laws, conventions and recommendations of International Labour Organization involving in labours in service places. Those has been studied from documentation and interviews with related persons consisting of service places' owners or managers, expertise, private development organizations, and government officers in the total of 994 samples in order to obtain useful information for proposing the draft of service place labour protection act.

From the study in Thai laws and regulations related to service places, it is found that labour laws under responsibility of Ministry of Labour are intent on protecting employees. Therefore, unless labours working in service places have an employee status, they shall not be entitled to protection regarding employment and working condition under the Labour Protection Act B.E. 2541. They also have no right to establish labour union and submit a notice of demand for negotiation under the Labour Relations Act B.E. 2518, no right to obtain compensation in case of injury or sickness under the Compensation Act B.E. 2537, no right to obtain reimbursement as an insuree under the Social Security Act B.E. 2533 (except voluntarily applying to be an insuree as to section 40 which they have to pay more participation but get more benefits only in case of maternity leave, incapability and death), and no right to bring a lawsuit to labour court.

Other related laws under other ministries mostly are enforced directly to entrepreneurs (regardless of an employer), then provide no benefits to labours in service places. For instance, Service Place Act B.E. 2509 requires service places not locate in residential areas and have good ventilation, adequate and clean lavatories, light, and workers record. The Public Health Act B.E. 2535, section 33 obliges entrepreneurs of businesses and services, which possibly harmful to health, for sanitation and environmental protection regarding smell, air pollution, light, radiation, vibration, poison, dust, ash, smoke and other irritating or harmful elements for workers' health, also providing appropriate light, air ventilation, water, and hygiene lavatory. The National Health Protection B.E. 2545 provides rights to labours who are non-employees to get public health services under this law.

For international laws, the International Labour Organization issues several conventions regarding working in service places such as Night Work Convention, Working Condition (Hotel and Restaurants) Convention, Occupational Safety and Health Convention, and Working Condition Convention. There are also Maternity Protection Convention and Child Labour Convention, both of which have not been ratified by Thailand, except C138 Minimum Age Convention, 1973 and C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999. Therefore, Thai government has no obligation to act according to such non-ratified conventions.

From the study on service place workers protection in 6 countries : Canada, the United Kingdom, Singapore, Philippines, Japan and Australia, it is found that most of them (except Australia) have no specific service labour protection laws different from general labours. Some countries have service labour protection laws in certain aspects such as in Quebec, Canada, service labours, usually receiving tips from general customers, have been protected in terms of minimum wages as well. In Philippines, female labours in service places are entitled to the same benefit standards as other labours provided that their working period meets the government requirement, and also the right to obtain 85% of service charges (15% for administration) from the total charges from customers. In the United Kingdom, working protection laws cover both contract labours and labours working in accordance with agreement to work or perform certain jobs for the other party without business customer status or professional works. Accordingly, in the United State, service labours who are non-employees have been protected in certain matters such as working hours, night work, breaks and holidays. From those 6 countries, it is found that Australia, with 6 states and 2 territories, each state and territory have their own announcements of award regarding working in service places, working hours, types of works, overtime work, holiday work, wages, allowances, annual vacation, and termination. Some of them are the same while some are different depending on the appropriateness of each state and territory.

For the survey of opinions in service labour protection in Thailand from 741 samples of non-employee labours in several provinces : Bangkok, Nontaburi, Chonburi, Rayong, Chiang-Mai, Nakhonratchasima, Udon Tani, Phuket, and Song-Kla. It is found that service places as discotheque/nightclub, cocktail lounge, traditional massage, bath, restaurant, karaoke, barber/beauty salon, coffee shop/café, and pub/bar, most labours are females and 64.7% of them have education level lower than high school. Most of them work mainly in such service places, only a few have other jobs such as beautician, business, laundry, agriculturer, cleaning staff, insurance seller, guard, mechanic, steel worker, and government servant, etc.

For working condition with service places, it is found that 97.0% have no written agreement, but only verbal agreement. To start working in service places applicants have to pay for certain expenses such as individual number, making records, training, work guarantee, make-up, and hairdressing, etc. Labours have to record starting and finishing time. Most of them get benefit sharing from service charge, tip, necklace of flower with tips, drinks, etc. depending on position or occupation. The sharing rates are diversified depending on job and type of income. Average incomes are different relying on position. Considering on each position, it is found that the minimum daily income is greatly different from the maximum daily income. Their income or compensation will be deducted in case of being late or taking days off without notice. Compensation has mostly been paid everyday after work or twice a month; only a few has been monthly paid.

Non-employee labours will not receive any additional income when they work on traditional holidays and weekend. Working periods for each position are different. These labours have uncertain holidays depending on their satisfaction. They can take days off whenever they prefer, but they have to inform the owner in advance and will not receive compensation on that day.

For sick leave and personnel business leave, labours in service places can take sick leave by informing the owner. In case of pregnancy, they cannot work. They also cannot take leave for military service and other relatively long leave.

Most service places provide adequate clean drinking water and only a few provide other welfare such as food, living place, uniform. Most of them have first-aid equipment, but no medical check-up. In case of sick, labours are responsible for medical treatment expenses and not entitled to social security services or compensation fund, but able to the Universal Care Coverage, 30-Baht Policy.

Most of non-employee labours in service places are satisfied with their current living condition. Most problems found are inadequate resting hours and holidays, unfair benefit sharing, over-working period, late compensation payment, and unsafe working place. They agree that government should issue specific protection laws, which entitle them to social security services, fair benefit sharing, traditional holidays and other types of leaves, working period, and safety at work.

For the survey of service places' owners or managers, it is found that their businesses have been established as an individual and juristic person with relatively the same proportion. Regarding working condition, owners or managers have not sign written contract with their employees or non-employee labours. Probation has been used at certain types of service places such as discotheque/nightclub and beauty salon, but trial period is relatively short like 1-3 days or 7 day. Most service places have non-written working regulation and several types of compensation payment such as everyday, twice a month, or monthly.

According to the fact from the study, government is necessary to constitute specific laws to protect labours in service places. The protection should cover in the following aspects;

- (1) standard working contract
- (2) specific job description
- (3) child and woman protection measures (included homosexual)
- (4) benefit sharing standard
- (5) safety protection and medical treatment welfare
- (6) regular labour inspection

The main law structure in the draft of Service Place Act should be as follows:

Section 1 : Definition

This part should contain definition of the following;

- (1) Service Place to be able to consider which type of service places should be obliged under this law by specifying service places having problems of illegal labours in order to provide specific protection.
- (2) Service Work this section should specify types of work that considers as non-employee according to this law.

- (3) Entrepreneur this section should have definition of representatives or entrepreneur authorized persons with the same responsibility as entrepreneurs
- (4) Worker the definition of worker should concentrate only on non-employee of service places in order to be complied with the protection of the law.
- (5) Working condition this section should specify determined working agreement or condition agreed upon service place entrepreneurs and workers regardless of written contract.
- (6) Welfare this part should specific other benefits other than benefit sharing between entrepreneurs and workers and entrepreneurs should be entitled to provide such to workers.

Section 2 : General chapter

- (1) Worker right determine that right/benefit acquisition as to this law is not cancel other deserving rights from other laws.
- (2) Work pledge determine standards in which entrepreneurs shall call for or obtain work pledge in the same direction with working pledge under the labour protection laws.
- (3) Preferential right on debt cover debts occurring from entrepreneurs not sharing benefit to workers as agreed upon, and debts resulting from not paying back work pledge which has the same preferential right as taxes.
- (4) Entrepreneur change determine that entrepreneurs changes from transferring business, receiving an inheritance, or business merges or acquisition should have no effect on workers' rights.
- (5) Sexual harassment prohibition determine that entrepreneurs, supervisors or inspectors shall not sexually harass workers, in the same direction as the labour protection laws.
- (6) Working termination determine standard of contract termination as well as advance notice for termination.

Section 3 : Basic labour protection

- (1) Child labour protection no entrepreneurs shall employ labours under 18 years old.
- (2) Work contract entrepreneurs shall make a written contract with workers in which contain working and compensation payment condition.
- (3) Work regulation In case that entrepreneurs define working regulations; those shall not be contradicted with labour protection measures stipulated by committee.
- (4) Compensation deduction the law shall stipulate standard of workers' benefit deduction in the same direction with the wages deduction in the labour protection laws.

- (5) Overtime or holiday work such shall be agreed by workers.
- (6) Pregnant labour protection no pregnant women shall work at night or have harmful work to their health and safety.
- (7) Injured, sick, or dead from work entrepreneurs shall pay the same compensation to workers with the same standard as compensation laws regarding injury, sickness or death due to work.

Section 4 : Worker promotion and development

- (1) Worker record Entrepreneurs shall establish worker records and available for inspection.
- (2) Worker aggregation There shall be a standard for worker gathering in order to promote and develop worker, including negotiate with entrepreneurs in work agreement determination or amendments.

Section 5 : Labour protection committee in service places

Entrepreneurs shall arrange to have a committee to set up basic labour protection measures, compensation payment, and working regulation in service places. Other aspect shall comply with this law.

Section 6 : Submission of complaints

Workers who have been violated according to this law are entitled to submit complaints to labour inspectors and labour inspectors shall have a right to investigate and issue an order to entrepreneurs.

Section 7 : Labour inspector

Labour inspectors shall entitle to inspect service places or working places to investigate or inquire information as well as provide advises to related persons to execute the law.

Section 8 : Penalties

Persons violating this law shall have criminal penalty regarding the degree of infringement.