มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์
เสนอ

พนักงานบริการ มุ่งสู่งานมีคุณค่า

การวิจัยโดยชุมชนพนักงานบริการ
เรื่อง งานที่มีคุณค่าและการแสวงหาประโยชน์
ในประเทศไทย ปี 2561

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเอ็มพาวเวอร์
322 หมู่บ้านเชียงใหม่แลนด์ อำเภอเมืองเชียงใหม่

www.empowerfoundation.org
badgirls@empowerfoundation.org

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเอ็มพาวเวอร์ เป็นของ มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์
องค์กรเอกชนที่ดำเนินการโดยพนักงานบริการในประเทศไทย

พนักงานบริการมุ่งสู่งานมีคุณค่า
พิมพ์ครั้งแรก เดือนพฤษภาคม 2561 จ.เชียงใหม่ ประเทศไทย

งานวิจัยของชุมชนของเอ็มพาวเวอร์สำเร็จลุล่วงด้วยความร่วมมือจากสมาชิกและเพื่อนๆของ เอ็มพาวเวอร์
คณะผู้นำทีมวิจัย: ชัชลาวัณย์ เมืองจันทร์, นัฐชุดา เหมรัตนราพงศ์, มาลีรัตน์ แวนดีสเทน ไหม จันตาวงค์, ซาชูมิ มาเยอะ, มุกมณี และ อารียา มาเยอะ
ทีมวิเคราะห์ข้อมูล: ชัชลาวัณย์ เมืองจันทร์ และ เรเชล แม็คกวิน
เรียบเรียงและเขียนรายงานวิจัย: จันทวิภา อภิสุข (ภาษาไทย) ลิซ ฮิลตัน (ภาษาอังกฤษ)
บรรณาธิการ ภาษาอังกฤษและภาษาไทย: จุมพล อภิสุข
ปก: การ์ตูนฮันนี่บี โดยคุณจันทวิภา อภิสุข ผู้ก่อตั้งเอ็มพาวเวอร์ จากส่วนหนึ่งของโครงการที่เอ็มพาวเวอร์ได้รับการสนับสนุนจาก ILO ในปี 2541

ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนของเราคือ Mama Cash และ AJWS

พนักงานบริการ มุ่งสู่งานมีคุณค่า

การวิจัยของชุมชนพนักงานบริการ
งานที่มีคุณค่าและการแสวงหาประโยชน์ในประเทศไทย

พิมพ์ครั้งที่ ๑

โดยเอ็มพาวเวอร์, 2561

มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์

เอ็มพาวเวอร์คือองค์กรพนักงานบริการในประเทศไทย เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2528 จากความร่วมมือระหว่าง จันทวิภา อภิสุข (น้อย) กลุ่มพนักงานบริการ และนักกิจกรรมในพัฒน์พงษ์ กรุงเทพมหานคร เอ็มพาวเวอร์ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของพนักงานบริการและสร้างพื้นที่ให้พวกเราเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่ง รวมกลุ่ม และยืนยันสิทธิของพวกเราในเรื่องการศึกษา สุขภาพ การเข้าถึงความยุติธรรมและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ในรอบกว่า 30 ปีที่ผ่านมา มีพนักงานบริการมากกว่า 50,000 คน ได้เป็นส่วนหนึ่งของเอ็มพาวเวอร์ โดยสมาชิกของเรา คือ พนักงานบริการจากประเทศไทยและพนักงานบริการข้ามชาติที่ส่วนมากมาจากประเทศลุ่มแม่น้ำโขง เช่น ลาว พม่า จีน และกัมพูชา

ในปัจจุบันเอ็มพาวเวอร์ได้เข้าถึงพนักงานบริการ หลายพันคน ผ่านแกนนำพนักงานบริการที่สนับสนุนสิทธิพนักงานบริการใน 11 จังหวัดของประเทศไทย และมีศูนย์ในจังหวัดนนทบุรีและเชียงใหม่ โดยในแต่ละพื้นที่นั้นเอ็มพาวเวอร์เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนพนักงานบริการ

สารบัญ

บทนำ.....1

สรุป.....4

ธุรกิจภาคบริการของไทย : ตัวชี้วัดสำคัญสำหรับการปฏิรูป 9

ระเบียบวิธีวิจัย.....14

ความหมายจากความเข้าใจของเรา.....17

คำที่ยังไม่ได้จำกัดความ.....30

เกี่ยวกับเรา.....40

การจ้างงานพนักงานบริการในประเทศไทย: บริบทในปัจจุบัน 43

งานบริการที่มีคุณค่าในประเทศไทย 61

การละเมิดภายใต้กรอบกฎหมายแรงงาน: บทสรุป 80

ภาพรวมข้อสรุป.....96

มุ่งสู่งานบริการที่มีคุณค่า 102

งานบริการและอุตสาหกรรมประมง.....106

การปฏิรูปธุรกิจภาคบริการ: มาตรการสำคัญที่ควรมี.....109

"เมื่อเครื่องมือเพียงชิ้นเดียวที่มีคือค้อน ดังนั้นทุกอย่างที่ต้องใช้เครื่องมือจึงเป็นเหมือนตะปู"

เอ็มพาวเวอร์ร่วมสนับสนุนการตัดสินใจของ
องค์การนิรโทษกรรมสากล ในเดือนสิงหาคม 2558

ปัจจุบันงานบริการถูกจัดการโดยใช้ค้อนกฎหมายอาญา ทำให้พนักงานบริการเป็นอาชญากรนั้นไม่เพียงล้มเหลวในการปกป้องผู้หญิงจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ แต่ยังล้มเหลวอย่างชัดเจน ในการ 'ยุติการค้าประเวณี' ในประเทศไทย หรือไม่ว่าที่ไหนอีกด้วย

บทนำ

งานบริการคืองาน ข้อความสั้นๆ นี้ชัดเจนและเป็นข้อเรียกร้องที่นำไปกล่าวซ้ำทั่วโลกโดยพนักงานบริการจากบริบทที่หลากหลายทั้งสภาพการทำงาน วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ ศาสนา เพศสภาพ ช่วงอายุ ฐานะเศรษฐกิจ และ กฎหมาย เป็นต้น งานบริการมีเครือข่ายระดับโลกคือ NSWP (Network Sex Work Projects) ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกองค์กรที่นำโดยพนักงานบริการกว่า 237 องค์กร และกลุ่มต่าง ๆ จากทั่วโลกใน 71 ประเทศ ที่ยอมรับว่างานบริการคืองาน[1]

นอกจากนั้นหน่วยงานระดับสากลที่สำคัญต่างๆ ซึ่งให้การสนับสนุนพวกเราอย่างเปิดเผยก็มีจำนวนมากขึ้น กล่าวคือสนับสนุนการเรียกร้องให้สังคมยอมรับและให้งานบริการไม่เป็นอาชญากรรม หน่วยงานสำคัญเหล่านี้คือ องค์การอนามัยโลก(WHO) กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) รวมทั้งโครงการความร่วมมือการทำงานด้านเอชไอวีเอดส์ขององค์การสหประชาชาติ(UNAIDS) ซึ่งรวมไปถึงยูเอ็นวีเมน (UN Women) ทุกองค์กรดังกล่าวให้การยอมรับว่า งานบริการคืองาน และได้สนับสนุนการเสนอให้อาชีพบริการไม่เป็นอาชญากรรม และล่าสุดในวันที่ 11 สิงหาคม 2558 องค์การนิรโทษกรรมสากลได้ยืนยันให้การรับรองนโยบายสนับสนุนงานบริการไม่ใช่อาชญากรรม โดยมีฮิวแมนไรส์วอทช์ สถาบันวิจัยแลนเซ็ท (The Lancet) และความร่วมมือเพื่อต้านการค้าหญิง (GAATW) เข้าร่วมการเรียกร้องนี้ด้วยเช่นกัน[2]

รวมทั้งมีองค์กรทุนสากลเพื่อสิทธิมนุษยชนที่สนับสนุนการยอมรับสิทธิของพนักงานบริการและการปฏิรูปกฎหมายแรงงานมานานหลายสิบปี เช่น Open Society Foundation (OSF), องค์กรเพื่อสาธารณะกุศลโดยชาวยิวอเมริกัน (American Jewish World Service : AJWS) และ Mama Cash (มาม่าแคช) และในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ยอมรับว่างานบริการเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง[3]

---

[1] www.nswp.org/members

[2] http://www.nswp.org/news/amnesty-international-votes-decriminalisation-sex-work

[3] Prostitution, Politics & Policy Roger Matthews 2008

ถึงแม้ว่าสภาพการทำงานของพนักงานบริการจะไม่เป็นที่ยอมรับ แต่อย่างไรก็ตาม งานบริการก็คืองาน ซึ่งเหมือนกับงานอื่นๆ ทั้งหมดคือ งานบริการก็ยังคงเป็นงานบริการ ไม่ได้เปลี่ยนเป็นงานอื่นถึงแม้ว่าสภาพการทำงานจะไม่เป็นที่ยอมรับก็ตาม มันจำเป็นมากที่ "หากจะยกระดับสภาพการทำงานให้ดีขึ้นรวมทั้งลดการตีตราและความรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับงานบริการจะต้องให้การยอมรับว่างานบริการ[4] คืองาน ถึงแม้สภาพการทำงานมีการแสวงหาประโยชน์อย่างรุนแรง ซึ่งงานอื่นก็พบการแสวงหาประโยชน์ด้วยเช่นกัน"[5] งานบริการก็เหมือนกับธุรกิจภาคอื่นๆ ที่มีการแสวงหาประโยชน์ การบังคับใช้แรงงาน หรือสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่แรงงานได้รับนั้นไม่ได้หมายความว่ารัฐสามารถปฏิเสธความรับผิดชอบที่จะคุ้มครองสิทธิแรงงาน หรือจะปฏิเสธสิทธิของบุคคลที่จะแสวงหาการยอมรับหรือให้มีการยอมรับอย่างถูกต้องในฐานะแรงงานคนหนึ่ง

สภาพการถูกแสวงหาประโยชน์ในอุตสาหกรรมงานบริการจะไม่สามารถแก้ไขได้หากสถานการณ์การละเมิดในงานบริการยังถูกพิจารณาว่าอยู่นอกบริบทของการทำงานโดยอัตโนมัติ นอกจากนั้นการแบ่งแยกยังทำให้เกิดการแบ่งชั้นที่เกี่ยวกับคุณงามความดีอีกด้วย กล่าวคือ พนักงานบริการถูกมองว่า จะต้องถูกล่วงละเมิดทางอาญาก่อน เช่น เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ จึงจะถูกมองว่าสมควรได้รับความช่วยเหลือ การสนับสนุน และโอกาสหรือการคุ้มครองจากกฎหมายและสังคม เป็นต้น

ในปัจจุบันการพิจารณาเกี่ยวกับกรณีพนักงานบริการได้ใช้รูปแบบทางอาญาเพียงอย่างเดียวคือใช้การลงโทษในฐานะที่เป็นการคุ้มครอง ซึ่งเป็นวิธีแก้ปัญหาแบบเดียวแต่หวังจะใช้แก้ปัญหาทุกประการ ทั้งเพื่อแก้ปัญหาในระดับที่รับรู้โดยทั่วไปและปัญหาที่เป็นการแสวงหาประโยชน์อย่างแท้จริงในธุรกิจภาคบริการ การทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมนั้นถูกบังคับใช้ตามกฎหมายมานานหลายสิบปี มากกว่า 116 ประเทศทั่วโลก และประเทศไทยได้กำหนดว่าการขายและการซื้อบริการทางเพศเป็นอาชญากรรมมาเป็นเวลากว่า 60 ปีแล้ว

การทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมนั้น ไม่เพียงล้มเหลวในการคุ้มครองคนจากการถูกแสวงหาประโยชน์ แต่ยังล้มเหลวอย่างเห็นได้ชัดใน

---

[4] คำว่า "โสเภณี" นั้นมีความหมายเชิงลบและน่ารังเกียจสำหรับพนักงานบริการจำนวนมาก เราจึงใช้คำว่า "การค้าประเวณี" "งานบริการ" และ "พนักงานบริการ" แทน

[5] Hardy (2013: 52) Body/Sex/Work: Intimate, Embodied and Sexualised Labour edited by Carol Wolkowitz, Rachel Lara Cohen, Teela Sanders, Kate Hardy

การ "ยุติการค้าประเวณี" ไม่ว่าในประเทศไทยหรือประเทศไหนๆ ใน 116 ประเทศ ดังกล่าว การทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมได้ส่งผลเสียหายร้ายแรงต่อพนักงานบริการทุกคน กล่าวคือไม่ได้ให้การคุ้มครองตามที่กล่าวอ้างหรือตั้งใจเลย นอกจากนั้นมันยังล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาอื่นๆ ของสังคมด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน การล่วงละเมิดเด็ก การเอารัดเอาเปรียบแรงงาน รวมทั้งการคอร์รัปชั่นหรือการรับสินบน

เราเสนอว่าการปฏิรูปกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะมอบความยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานบริการ การยกเลิกการทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรม และการยกเลิกใช้กฎหมายอาญากับงานบริการไม่ได้หมายความว่าจะไร้ซึ่งระเบียบกฎเกณฑ์มากำกับดูแล อาชีพส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ถูกกฎหมายและอาชีพเหล่านั้นก็ไม่ได้เป็นอาชญากรรมด้วยเช่นกัน องค์กร SWOP (Sex worker organization) ซึ่งเป็นองค์กรพนักงานบริการได้นำเสนอดังต่อไปนี้**:**

> งานช่างไม้ไม่ได้ถูกระบุว่า "ถูกกฎหมาย" แต่ก็ไม่ได้ถูกมองว่าเป็นอาชญากรรม งานช่างไม้ไม่ได้ต้องการกฎหมายอาญาอะไรเป็นพิเศษมาควบคุม แต่มีระเบียบหรือกฎหมายอื่นๆ อีกมากมายที่ให้การคุ้มครองช่างไม้ในฐานะแรงงาน มีชุมชนที่ช่างไม้ทำงาน (คำนึงถึง เรื่องวัสดุ การแบ่งโซนทำงาน เสียงดัง เป็นต้น) และช่างไม้ก็สามารถได้รับการอบรมหรือเข้าร่วมสหภาพได้ เป็นต้น หากยกเลิกการทำงานบริการเป็นอาชญากรรม ก็จะส่งผลให้พนักงานบริการมีสิทธิต่างๆ เหมือนช่างไม้ แต่ก็ยังต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น หน้าที่พลเมือง มาตรฐานทางแรงงาน และกฎระเบียบของสังคม[6]

เราไม่ได้ตั้งใจจะบรรยายรายละเอียดว่าความรุนแรงทั้งหมดที่มีสาเหตุจากการทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมนั้นมีอะไรบ้าง หรือมุ่งที่จะกล่าวซ้ำว่า การยอมรับว่างานบริการคืองานจะยกระดับสถานการณ์สิทธิมนุษยชน แต่อย่างไรก็ตามเราสนับสนุนท่านให้เข้าถึงเอกสารที่ให้รายละเอียดอย่างครอบคลุม รวมทั้งมีลิงค์เชื่อมโยงไปยังฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องอีกด้วย โดยท่านสามารถเข้าไปดูได้ที่เว็บไซต์ของNSWP www.nswp.org และรายงานการวิจัยโดยองค์การนิรโทษกรรมสากล ที่เว็บไซต์ www.amnesty.org

---

[6] https://swoplv.wordpress.com/category/legalize-decriminalize-ง prohibit/page/12/

สรุป

กฎหมายอาญานั้นเป็นเครื่องมือที่ทื่อและได้รับการพิสูจน์แล้วว่าใช้ไม่ได้ผลในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพนักงานบริการที่มีความซับซ้อน เหมือนคำกล่าวโบราณว่า "ถ้ามีแต่ ค้อน ทุกอย่างก็เป็น ตะปู หมด" เราเสนอว่ามันถึงเวลาแล้วที่จะเพิ่มเครื่องมือให้พนักงานบริการและสังคมใช้ได้อย่างแท้จริง

ในปี 2559 สังคมไทยได้ให้ความสนใจมากขึ้นต่อการแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ การลดปัญหาคอร์รัปชั่น และมุ่งไปที่เรื่องสิทธิเด็กมากกว่าจะเน้นการลงโทษการซื้อขายบริการทางเพศ สังคมไทยส่วนใหญ่อาจมุ่งไปที่ประเด็นการใช้เพศสัมพันธ์แลกกับเงินว่าเป็นเรื่องผิดศีลธรรม แต่อย่างไรก็ตาม เราเสนอว่าการฝ่าฝืนความเชื่อทางศีลธรรมบางข้อของสังคมนั้น ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องลงโทษทางอาญาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง กรอบทางกฎหมายที่ล้าสมัยที่ใช้กับพนักงานบริการมีความจำเป็นต้องปฏิรูปให้ทันกับสถานการณ์การแก้ปัญหาของสังคมสมัยใหม่ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539 กำลังตกอยู่ในสถานการณ์อันตรายที่น่าเป็นห่วงว่ากำลังจะกลายเป็นกฎหมายที่ขัดแย้งกับความก้าวหน้าของสังคมอย่างสิ้นเชิง

ในปัจจุบัน พนักงานบริการยังไม่อยู่ในวงพูดคุยเรื่องสิทธิแรงงาน ในรายงานของ ILO เรื่อง "ความเสมอภาคทางเพศและงานที่มีคุณค่าในประเทศไทย: รายงานแห่งชาติสำหรับ ILO/ADB" และ "การขยายการคุ้มครองกฎหมายแรงงานไปสู่แรงงานทุกคน: การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในภาคเศรษฐกิจงานนอกระบบในกัมพูชา ไทย และมองโกเลีย " นั้น ไม่ได้กล่าวถึงพนักงานบริการเลย

ในการพัฒนากรอบการทำงานใหม่นั้นจำเป็นที่จะต้องสำรวจการคุ้มครองสิทธิต่างๆ แก่พนักงานบริการที่มีอยู่แล้วภายใต้กฎหมายแพ่ง และการใช้กลไกทางแรงงานอื่นๆ

การสร้างความชัดเจนให้กับประโยค "งานบริการคืองาน" นั้นไม่ได้มุ่งไปที่การลงโทษพฤติกรรมทางเพศที่ถูกระบุว่าผิดศีลธรรม แต่มุ่งไปที่การยกระดับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานบริการรวมทั้งความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมด้วยการขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมแรงงานทุกคน

แคนดูบาร์

แคนดูบาร์ บาร์ยุติธรรม เราทำได้

พนักงานบริการในประเทศไทยได้เริ่มทำให้วิสัยทัศน์นี้เป็นจริงแล้ว ในปี พ.ศ. 2549 พนักงานบริการที่เข้าร่วมเอ็มพาวเวอร์ได้สร้างโมเดลต้นแบบสถานที่ทำงานที่มีความยุติธรรมสำหรับพนักงานบริการ คือ แคนดูบาร์ (Can Do Bar) ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแตกต่างจากสถานบันเทิงอื่นๆ ในประเทศไทยคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานตามกฎหมายไทย กล่าวคือ พนักงานได้รับการจ้างงานตามพ.ร.บ.กฎหมายแรงงานและได้เข้าระบบประกันสังคม นอกจากนั้นแคนดูบาร์ยังให้โอกาสพัฒนาทักษะและฝีมือด้านต่างๆแก่พนักงานอีกด้วย ถึงแม้จะยังไม่มีสหภาพแรงงานของพนักงานบริการอย่างเป็นทางการ แต่พนักงานของแคนดูบาร์ก็ได้พบปะอย่างสม่ำเสมอและมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

ถึงแม้ว่าแคนดูบาร์จะเป็นต้นแบบบาร์ยุติธรรมที่ยอดเยี่ยม แต่ยังคงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูปกฎหมายอาญาที่มีอยู่เพราะมีผลกระทบเชิงลบต่อพนักงานบริการเป็นอย่างมาก

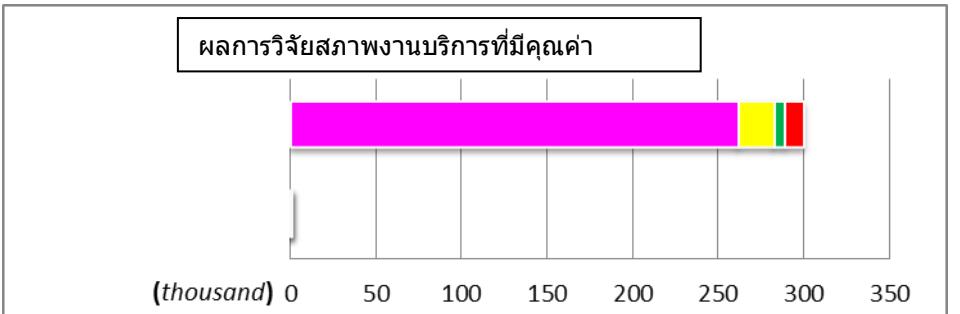
คำต่างๆ เช่น "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี" และ "การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ" ถูกใช้ในกฎหมายและในการปฏิบัติจริง ซึ่งก็ยังไม่มีการระบุให้ชัดเจนว่าสามารถใช้แทนกันได้หรือไม่ และมีความชัดเจนในตนเองเพียงพอหรือยัง ซึ่งยังไม่ใช่ปัญหา แต่ยิ่งไปกว่านั้นคือเมื่อยังไม่มีความหมายที่ชัดเจนจึงส่งผลให้ไม่มีเครื่องมือที่จะใช้วัดหรือตรวจสอบ "การละเมิดพนักงานบริการ" แต่ในทางกลับกัน มันส่งผลให้การตัดสินของเจ้าหน้าที่ที่พิจารณาคดีใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วแต่ละคนจะมีอคติต่อพนักงานบริการตามหลักศีลธรรม ความเชื่อทางศาสนา ความคิดเรื่องเพศสภาพ ชนชั้น วัฒนธรรม และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป มันจึงส่งผลให้เกิดเป็นการบังคับใช้กฎหมายแบบ "ตามใจฉัน"

มุ่งสู่งานบริการที่มีคุณค่า

ในการสร้างกระบวนการปฏิรูปกฎหมาย เราจำเป็นต้องเริ่มด้วยการรับฟังว่าในมุมมองของพนักงานบริการนั้น การแสวงหาประโยชน์คืออะไร และพวกเธอถูกแสวงหาประโยชน์อย่างไรบ้าง รวมทั้งสร้างความเข้าใจว่าพนักงานบริการกำลังทำงานในสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขอะไรบ้าง นอกจากนั้นยังจำเป็นต้องใช้คำอธิบายและคำจำกัดความที่มาจากพนักงานบริการเองในการตัดสินใจว่าจะสามารถประเมินสภาพปัญหาและตอบสนองต่อเรื่องการแสวงหาประโยชน์ในภาคงานบริการ ให้ดีที่สุดได้อย่างไร โดยการตอบสนองเพื่อแก้ปัญหาจะต้องครอบคลุมการสร้างกลไกและการแทรกแซงที่มีความเหมาะสม สามารถใช้ป้องกันและแก้ไขการแสวงหาประโยชน์ในงานบริการ

ILO ได้กำหนดความหมายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่นคำต่อไปนี้ งานที่มีคุณค่า งานที่ไม่สร้างคุณค่า รูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และ แรงงานขัดหนี้ รวมทั้ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.ประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 รวมทั้งพ.ร.บ.ความความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายอย่างชัดเจนครอบคลุมและนำไปใช้วัดประเมินความปลอดภัยและความยุติธรรมในการทำงานได้จริงในประเทศไทย

เราได้นำมาตรฐานเหล่านี้มาปรับใช้กับสภาพการทำงานจริงในภาคงานบริการในประเทศไทย เราได้จัดทำข้อมูลสถานภาพงานบริการใน ปัจจุบัน เทียบกับมาตรฐานด้านงานที่มีคุณค่า งานที่ไม่สร้างคุณค่า รวมทั้ง สภาพที่เป็นการละเมิดกฎหมายต่างๆ และรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ ตามที่ได้รับการนิยามจาก ILO และเราได้ใช้ความเข้าใจและประสบการณ์ จริงของพนักงานบริการมาอ้างอิงจำนวนพนักงานบริการในรายงานของเรา



สภาพการทำงาน	100%	300,000 Sex Workers
งานที่มีคุณค่า	0	0
ต่ำกว่ามาตรฐาน	87.2	261,600
ตัวชี้วัดแรงงานบังคับ	7	21,000
ตัวชี้วัดแรงงานขัดหนี้	2	6,000
การค้ามนุษย์/อายุต่ำกว่า 18 ปี	3.8	11,400

รัฐบาลไทยประมาณจำนวนพนักงานบริการในประเทศว่ามี 300,000 คน เราพบว่าการที่พนักงานบริการถูกปฏิเสธไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎ หมายคุ้มครองแรงงานและการทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมนั้น ขัดต่อหลักการของงานที่มีคุณค่า คือ เสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และศักดิ์ศรี การใช้กฎหมายอาญา เช่น พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ได้กีดกันพนักงานบริการทั้งหมดรวมทั้งธุรกิจภาคบริการไม่ให้เข้าถึงมาตรฐานงานที่มีคุณค่าและการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และ กฎหมายความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า พนักงานบริการ 100 % ในประเทศไทยกำลังอยู่ในสภาพการทำงานแบบ "งานบริการที่ไม่สร้างคุณค่า" เราเชื่อว่าการใช้กฎหมายแรงงานมาแทนที่กฎหมายอาญาจะทำให้พนักงานบริการทั้งหมดมีสภาพการทำงานดีขึ้นและเข้าสู่สภาพงานที่มีคุณค่าได้

การแปลผลการวิจัยของเราพบว่า 87.2 % ของพนักงานบริการในประเทศไทย (ประมาณ 261,600 คน) กำลังทำงานในสภาพแวดล้อมที่ขัดต่อความหมายของงานบริการที่มีคุณค่า และ ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของประเทศไทย

ยิ่งกว่านั้น 9% (27,000 คน) กำลังทำงานในสภาพที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งถือเป็นรูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้ แรงงานเหล่านี้กำลังทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีตัวชี้วัดว่ามีการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้ เช่น การยึดเงินเดือน จำกัดเสรีภาพการเดินทาง และยึดเอกสารเดินทาง เป็นต้น โดยสถานการณ์เหล่านี้ไม่ได้ตรงตามความหมายของแรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้โดยตรง แต่สามารถทำให้เกิดแรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้ได้ ทั้งนี้ไม่มีพนักงานบริการคนไหนเลยที่ร่วมการวิจัยนี้กับเราที่ได้บอกหรือแสดงความรู้สึกว่าตกอยู่ในสถานการณ์แรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้

มีข้อมูลจำนวนมากที่ได้รับการเผยแพร่ ใช้ประมาณการณ์และถกเถียงเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในงานบริการ รวมทั้งข้อมูลจากการตีพิมพ์งานวิจัยชุมชนเอ็มพาวเวอร์[7]ด้วย ซึ่งเราจะไม่นำมากล่าวซ้ำในที่นี้ แต่เราได้นำข้อมูลจากโครงการความร่วมมือสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ (UNIAP/UNACT-ซึ่งเป็นหน่วยประสานงานสำคัญของUN ด้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย) ที่ได้ประมาณว่า 3.8% (11,400 คน) ของคนที่ทำงานในธุรกิจภาคบริการของไทยกำลังตกอยู่ในสถานการณ์การค้ามนุษย์หรือการใช้แรงงานเด็ก(อายุต่ำกว่า 18 ปี)[8] ถึงแม้นี่จะเป็นการ "ประมาณการณ์อย่างเป็นทางการ" แต่เราก็ไม่ทราบว่าข้อมูลนี้ถูกต้องหรือไม่ และขัดแย้งกับการประมาณการจากหน่วยงานอื่นหรือไม่เช่นกัน

ข้อมูลในแผนภูมิข้างบนนี้สร้างจากประสบการณ์จริงของพนักงานบริการและสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมที่สามารถแก้ปัญหาของสังคมได้รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับพนักงานบริการ ทั้งนี้เราสามารถสร้างตัวชี้วัดที่วัดได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ตัดสินใจว่าสภาพการทำงานแบบไหนจำเป็นต้องใช้กฎหมายอะไร ระหว่างกฎหมายแรงงาน หรือ กฎหมายแพ่ง หรือ กฎหมายอาญา หรือจำเป็นต้องใช้ทั้งกฎหมายแพ่งและอาญา ซึ่งกฎหมายที่ได้รับการปรับปรุงแล้วนั้นจะใช้ได้

---

[7] Hit & Run www.empowerfoundation.org

[8] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_097142.pdf

กับพนักงานบริการและบุคคลทั่วไปด้วยเพื่อตอบสนองเชิงบวกต่อสถานการณ์

ปัญหาต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงสถานภาพของพนักงานบริการแต่เพียงอย่างเดียว

ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปอุตสาหกรรมประมงไทยเพื่อยกระดับให้เป็นงานที่มีคุณค่าและขจัดรูปแบบการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ การปฏิรูปต่างๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่ในอุตสาหกรรมไทยนั้นมีความเชื่อมโยงอย่างเฉพาะเจาะจงกับพนักงานบริการ เป็นที่รับทราบทั่วกันว่ารัฐบาลไทยกำลังพัฒนา "เรือสาธิต" ให้เป็นต้นแบบงานประมงที่มีคุณค่า ซึ่งคล้ายกันกับที่พนักงานบริการได้ทำในปี 2549 คือการสร้างแคนดูบาร์

เราใคร่แนะนำว่าการสรุปบทเรียนจากการปฏิรูปอุตสาหกรรมประมงควรนำไปใช้เป็นแผนปฏิบัติการนำร่องในการปฏิรูปสภาพการทำงานในธุรกิจภาคบริการไทย เราเสนอว่าควรพัฒนาพื้นที่ตัวอย่างในหนึ่งพื้นที่ก่อน เช่น ในเมืองเชียงใหม่ เป็นเวลา 5 ปี โดยมีการติดตามประเมินผล และรายงานสรุปผลของโครงการจะชี้ให้เห็นพัฒนาการของยุทธศาสตร์ระดับชาติในการยุติรูปแบบงานบริการที่ไม่เป็นที่ยอมรับในประเทศไทย

ธุรกิจภาคบริการไทย : ตัวชี้วัดสำคัญสำหรับการปฏิรูป

1. การปฏิรูปกฎหมายและนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูปทางกฎหมายเพื่อยุติการทำให้พนักงานบริการเป็นอาชญากร การยกเลิกการทำให้พนักงานบริการเป็นอาชญากรนั้นไม่ได้หมายความว่ากฎหมายจะต้องหายไป กล่าวคือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และประมวลกฎหมายอาญายังใช้ได้ แต่ภายใต้การยกเลิกการทำให้พนักงานบริการเป็นอาชญากรนั้น พนักงานบริการจะมีสิทธิแรงงาน และจะปฏิบัติตามและได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายต่างๆที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายแพ่ง กฎหมายแรงงาน และแนวทางสังคมต่างๆ โดยการปฏิรูปกฎหมายจำเป็นต้องได้รับการมีส่วนร่วมจากกระทรวงยุติธรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ และหน่วยงานหรือกลุ่มของพนักงานบริการ รวมทั้ง ILO เพื่อให้การสนับสนุนทางเทคนิค ให้ภาพรวมของการจ้างงานและสภาพการทำงานในประเทศไทย รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญา ILO ที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากลด้านแรงงาน และตัวอย่างสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานที่ดี

2. **การปรับปรุงการตรวจแรงงาน**

การล่อซื้อโดยตำรวจและการจู่โจมจับกุมด้วยวิธีการที่รุนแรงจะถูกแทนที่ด้วยการจัดให้มีทีมตรวจแรงงานที่ประกอบด้วยบุคคลจากหลายสาขาอาชีพ ที่มีทรัพยากรและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นอย่างครบถ้วนเพื่อจะสามารถตรวจสภาพการทำงานของพนักงานบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทีมตรวจแรงงานดังกล่าวนี้จะต้องมีตัวแทนจากองค์กรหรือกลุ่มของพนักงานบริการรวมอยู่ด้วย

3. **การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติทางแรงงานที่ดี**

ควรปรับปรุงสภาพงานบริการที่มีคุณค่าในรายละเอียดเฉพาะต่างๆ หลายประการเพื่อสร้างตัวชี้วัดสำหรับการพัฒนาการประเมินตรวจสอบสภาพการทำงานและแผนการนำกฎหมายไปใช้ในทุกระดับ โดยตัวชี้วัดนี้จะนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการปฏิบัติทางแรงงานที่ดีหรือ Good Labour Practices (GLP) รวมทั้งสามารถนำไปพัฒนาเป็นจริยธรรมสำหรับนายจ้างด้วย

4. **การยกระดับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน**

ในปัจจุบันยังขาดการวิเคราะห์และความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับพนักงานบริการ**ใน**ประเทศไทย จึงจำเป็นต้องตรวจสอบการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าได้นำมาใช้กับงานบริการหรือไม่และอย่างไร โดยกระบวนการนี้สามารถศึกษาจากประสบการณ์ของแคนดูบาร์ของเอ็มพาวเวอร์ รวมทั้งประสบการณ์จากนานาชาติ เช่น อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานบริการของประเทศนิวซีแลนด์ และรัฐนิวเซาท์เวลส์ประเทศออสเตรเลีย

พนักงานบริการ 4.0

ความซับซ้อนและปัญหาต่างๆในสังคมที่แต่ละประเด็นมีลักษณะเฉพาะและความเป็นมาอันยาวนานดังได้กล่าวไปแล้วนั้น เราอยากเสนอให้จัดทำโครงการนำร่องเป็นระยะเวลา 5 ปี "โครงการเชียงใหม่โมเดล" ในชุมชนพนักงานบริการ ในจังหวัดเชียงใหม่ เราเลือกเชียงใหม่เพราะว่าพนักงานบริการในพื้นที่นี้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งกันค่อนข้างดีภายใต้การทำงานของมูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ซึ่งได้ประสานกับกลุ่มพนักงานบริการที่มีความ

หลากหลายทั้งรูปแบบและสไตล์การทำงาน โดยโครงการเชียงใหม่โมเดลนี้จะดำเนินการกับทั้งกลุ่มพนักงานบริการที่ได้รับผลกระทบและได้รับข้อกล่าวหาจากนโยบาย รวมทั้งจะมีการนำมาตรฐานใหม่ด้านงานที่มีคุณค่ามาพัฒนา นำไปปฏิบัติจริง และมีการบังคับใช้ในสถานบริการต่างๆที่มีอยู่ในพื้นที่

ขั้นตอนการดำเนินงาน:

1. ให้มีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อระงับการบังคับใช้ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539 กับสถานบันเทิงที่มีอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนนโยบายอื่นๆ เช่น พ.ร.บ.สถานบริการ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ รวมทั้งกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่งอื่นๆ นั้นยังคงใช้เหมือนเดิม
2. มูลเอ็มพาวเวอร์และนายจ้างร่วมกับกรมการจัดหางานเป็นคณะทำงานที่รับผิดชอบสร้าง "ตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า" ที่สำคัญ รวมทั้งจัดทำร่างข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในพื้นที่นำร่อง
3. ในช่วงดำเนินการจะมีการพัฒนาแผนจัดหาทรัพยากรและจัดสรรเพื่อสนับสนุนให้ทีมตรวจแรงงานประเมินสถานที่ทำงานโดยมีจุดประสงค์คือเพื่อให้การสนับสนุนนายจ้างจัดสภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานงานบริการที่มีคุณค่า มีตัวอย่างการจัดสรรปรับใช้ทรัพยากรได้อย่างยอดเยี่ยม คือ "เช็คลิสต์งานที่มีคุณค่า (Decent Work Checklist)" สามารถดูรายละเอียดได้ที่ WageIndicator.org เว็บไซต์ www.tusalario.org/costarica
4. งบประมาณสามารถจัดสรรมาจากงบด้านการท่องเที่ยว การต่อต้านการค้ามนุษย์ หรือการต่อต้านการคอร์รัปชั่น
5. คณะทำงานร่วมกับทีมตรวจแรงงานจะพัฒนาและดำเนินงานการติดตามตรวจสอบและประเมินผล โดยให้ความสนใจเฉพาะเป็นพิเศษแก่ความคิดเห็นสะท้อนจากพนักงานบริการ นอกจากนั้นการประเมินผลขั้นสุดท้ายจะมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปกฎหมาย และผู้จัดทำกฎหมายจะนำข้อค้นพบไปออกแบบโครงสร้างกฎหมายใหม่ที่จะนำไปบังคับใช้ทั่วประเทศ

งานบริการคืองานที่มีคุณค่า

งานบริการที่มีคุณค่านั้นเป็นจริงได้ ขั้นแรกคือจะต้องยอมรับว่างานบริการไม่ใช่การถูกละเมิด หรือถูกแสวงหาประโยชน์ทางอาญาโดยอัตโนมัติ แต่งานบริการก็คล้ายงานอื่นหรือคล้ายกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ทั่วไป พนักงานบริการก็คือแรงงาน ที่มีสภาพการทำงานที่แตกต่างหลากหลายกันไป พนักงานบริการก็คล้ายแรงงานทั่วไป

รูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้ และพนักงานบริการพิจารณาว่าคือการแสวงหาประโยชน์ จำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ

1. **การหักเงินเดือน**
2. **การบังคับให้ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์**
3. **การไม่มีอิสระที่จะเลือก หรือปฏิเสธลูกค้า เช่น การใช้เป้าบังคับ การขู่จะให้ออกจากงาน เป็นต้น**
4. **การได้รับส่วนแบ่งรายได้น้อยกว่า 50%**

เราจะสามารถเริ่มต้นการปฏิรูปสถานการณ์พนักงานบริการในประเทศไทยได้ก็ด้วยการก้าวออกจากความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับเรื่องเพศและวิถีทางเพศ แล้วมองไปที่สิทธิตามธรรมชาติที่พวกเรามีร่วมกันในฐานะมนุษย์ และในฐานะแรงงานเหมือนกัน ด้วยการรื้อกรอบการทำงานเดิมเรื่องการลงโทษทางอาญาที่กระทำต่อพนักงานบริการ เราสามารถสร้างกรอบการทำงานใหม่ที่ให้การปกป้องสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และด้วยการวางเครื่องมือเดิมลงก่อน เราจึงจะสามารถสร้างเครื่องมือใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม คือเครื่องมือที่สามารถช่วยสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น เป็นสังคมที่งานทุกประเภทคืองานที่มีคุณค่า

งานวิจัยชุมชนของเอ็มพาวเวอร์มีลักษณะชุมชนนิยม กล่าวคือคำถามและคำตอบของงานวิจัยได้มาจากประสบการณ์ของกันและกันในชุมชนพนักงานบริการ งานวิจัยเอ็มพาวเวอร์คือการวิจัยจากภายในสู่ภายนอก

เอ็มพาวเวอร์ได้จัดแสดงงานนิทรรศการ

เรื่องของคำจิ่ง ในเดือนมีนาคม 2553 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

นี่คือการวิจัยชุมชนและคือเอกสารที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ที่พนักงานบริการได้ถามคำถามซึ่งกันและกันว่า
"เรามีสภาพการทำงานที่เหมือนกันอย่างไรบ้าง?"
"งานบริการที่มีคุณค่านั้นเป็นอย่างไร?" และ
"การแสวงหาประโยชน์ในงานของเราคืออะไร?"

ระเบียบวิธีวิจัย

นี่คือเอกสารที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของชุมชนที่สร้างจากความรู้ ข้อค้นพบจากการวิจัยและประสบการณ์ของมูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ โดยมีพนักงานบริการมากกว่า 228 คนเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งมีส่วนร่วมในการประชุมเชิงวิชาการ(เวิร์คช็อป)ที่จัดขึ้นในหกจังหวัดของประเทศไทย ทั้งนี้ระหว่างทำวิจัยเราไม่เพียงค้นหาคำตอบ แต่ได้ถามคำถามไปด้วย คือ "เรามีสภาพการทำงานที่เหมือนกันอย่างไรบ้าง?" "งานบริการที่มีคุณค่านั้นเป็นอย่างไร?" และ "การแสวงหาประโยชน์ในงานของเราคืออะไร?"

เรารวบรวมคำตอบแล้วนำมาเปรียบเทียบกับสถานการณ์ของพนักงานบริการในชุมชนพนักงานบริการเอ็มพาวเวอร์ในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีจำนวนพนักงานบริการถึงประมาณ 3,000 คน และเราถือว่าเป็นตัวแทนของธุรกิจภาคบริการของไทยโดยทั่วไป

ในกระบวนการวิจัยได้มีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆ เพื่อค้นหากฎหมายและนโยบายสากลต่างๆ ที่มีคำจำกัดความและคำอธิบายเรื่อง "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี"[9]

งานวิจัยชิ้นนี้ของเราได้มุ่งความสนใจเป็นพิเศษต่อการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานและงานที่มีคุณค่าในภาคงานอื่น โดยบทความที่เราสนใจเป็นการเฉพาะคือ "ระหว่างงานที่มีคุณค่าและแรงงานบังคับ: สำรวจตรวจสอบการแสวงหาประโยชน์" โดย Klara Skrivankova จัดพิมพ์โดยมูลนิธิ Joseph Rowntree ในปี 2553[10]

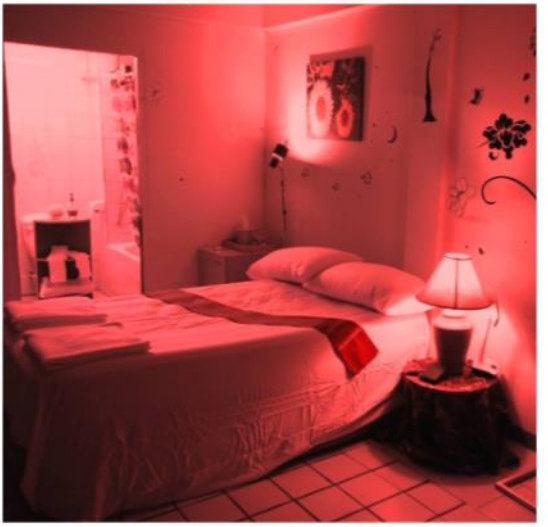
ในระหว่างที่เรากำลังจัดทำเอกสารงานวิจัยนี้ เราได้รับความร่วมมือจาก Silke Heumann และ Karin Astrid Siegmann จากสถาบันสังคมศึกษาสากล (The International Institute of Social Studies : ISS) จากประเทศ

---

[9] EXPLOITATION OF PROSTITUTION Review of Law and Policy by Rachael McGuin for Empower Foundation April 2013

[10] www.gla.gov.uk/PageFiles/1602/JRF%20%20Between%20decent%20work%20and%20forced%20labour.pdf

เนเธอร์แลนด์ ซึ่งกำลังจัดทำงานวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้อยู่เช่นกัน คือ "มุ่งสู่มุมมองใหม่เรื่องการขาดความมั่นคงปลอดภัยด้านแรงงาน และ งานที่มีคุณค่าของพนักงานบริการ (Towards new perspectives on labour precarity and decent work of sex workers)" ซึ่งจะจัดพิมพ์โดยสถาบันวิจัย Civic Innovation Research Initiative (CIRI) โดยให้เป็นบทหนึ่งในหนังสือของสถาบันวิจัยนี้ หนังสือชื่อ *The Meaning of Civic Innovation* (ความหมายของนวัตกรรมเพื่อชุมชน) ซึ่งโอกาสนี้ไม่เพียงให้เรามีพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อค้นพบ แต่กระบวนการความร่วมมือได้ช่วยให้เรามีความเข้าใจที่กระจ่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น



เวทีแสดงจริงของเอ็มพาวเวอร์

"งานของฉันคืองานที่ดี ฉันทำงานนี้มาเป็นเวลา 10 ปีแล้ว เพราะการทำงานเป็นพนักงานบริการทำให้ฉันซื้อที่ดินของตนเองได้ และฉันก็มีเงินเก็บไว้ใช้ยามเกษียณด้วย"

ดาว – พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, ธันวาคม 2558

ความหมายจากความเข้าใจของเรา

งานที่มีคุณค่า

แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่าได้รับการเอ่ยถึงเป็นครั้งแรกโดยผู้อำนวยการของ ILO ในรายงานของเขาในปี 2542 ที่นำเสนอต่อการสัมมนา แรงงานสากล โดยกล่าวว่า 'งานที่มีคุณค่า คือ งานที่ก่อให้เกิดผลตอบแทน ภายใต้สภาวะที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรี โดยได้รับการคุ้มครองสิทธิ ได้รับค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองทางสังคม'[11]

ศักดิ์ศรีในบริบทของการทำงาน คือ การให้การยอมรับว่า การทำงานคือกิจกรรมของมนุษย์ แรงงานไม่ใช่สิ่งของที่ไม่มีชีวิตจิตใจ โลกให้คุณค่าแก่ตลาด ดังนั้น งานคือแหล่งของศักดิ์ศรีของมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว มนุษย์ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิและต้องได้รับการปกป้องสิทธิ[12]

ในปี 2549 ILOได้แจกแจงคุณสมบัติของงานที่มีคุณค่าว่าเป็นดังนี้

- คืองานที่ก่อให้เกิดผลและปลอดภัย;
- คืองานที่รับประกันการเคารพสิทธิแรงงาน;
- คืองานที่ให้ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ;
- คืองานที่ให้การคุ้มครองทางสังคม;
- คืองานที่คำนึงถึงประเด็นทางสังคม มีเสรีภาพของสหภาพแรงงาน มีกลไกการเจรจาต่อรองร่วม(ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน) และคำนึงถึงการมีส่วนร่วม

---

[11] ILO 2006, p. 15

[12] FACTS ON Decent Work ILO 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_082654.pdf

"มันจะดีกว่าสำหรับสังคมไหม คือแทนที่จะมองว่าเราเป็นอาชญากร จำนวน 300,000 คนแล้วจับเรา แต่เปลี่ยนมามองว่าเราคือแรงงาน คือแม่ คือคนดูแลครอบครัวจำนวน 300,000 คน เพราะในฐานะแรงงาน ในฐานะแม่และคนดูแลครอบครัว เราสามารถช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมได้ แต่ในฐานะอาชญากร เราทำไม่ได้"

มาลี – พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, สิงหาคม 2558

การเฉลิมฉลองที่แคนดูบาร์ กับเพื่อนๆ จากอาเซียนและเอเชียแปซิฟิก

การรวมตัวกันขององค์กรทำงานกับพนักงานบริการ เดือนกุมภาพันธ์ 2558

การสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนว่า งานบริการคืองาน สามารถเปลี่ยนความสนใจจากการมุ่งไปที่การลงโทษเพราะพฤติกรรมการทำผิดศีลธรรมทางเพศ ไปเป็นการยกระดับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานบริการ รวมทั้งขยายความเป็นอยู่ที่ดีให้ครอบคลุมคนทุกกลุ่มของสังคมด้วย

รูปแบบงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ [13]

ในภาคของอาชีพและงานส่วนใหญ่นั้น มีสภาพการทำงานที่แตกต่างหลากหลายที่สามารถนำมาเปรียบเทียบจัดอันดับจากสภาพงานที่มีคุณค่าไปจนถึงสภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และในบางกรณีพบว่าเป็นแรงงานบังคับ รวมทั้งกลุ่มย่อยของสภาพงานบังคับ เช่น แรงงานขัดหนี้ หรือ การค้ามนุษย์

ILO ได้จัดประเภทครอบคลุมสภาพการทำงานต่างๆ ที่มีลักษณะเป็น "รูปแบบงานที่ยอมรับไม่ได้ (Unacceptable Forms of Work (UFW))" คือมีสภาพตรงกันข้ามกับงานที่มีคุณค่าและจำเป็นต้องกำจัดให้หมดไป รูปแบบงานที่ยอมรับไม่ได้นั้นไม่ได้กล่าวถึงธรรมชาติของงานหรือประเภทงานว่าคืองานอะไร แต่หมายถึงสภาพการทำงาน เน้นว่างานนั้นทำให้เสร็จได้อย่างไร

รูปแบบงานที่ยอมรับไม่ได้ หมายถึงสภาพการทำงานที่ละเมิดสิ่งต่อไปนี้ :

(i) การเคารพร่างกาย
(ii) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
(iii) การเสริมสร้างความมั่นใจ

ILOได้อธิบายรูปแบบงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับว่าคือสภาพการทำงานที่**:**

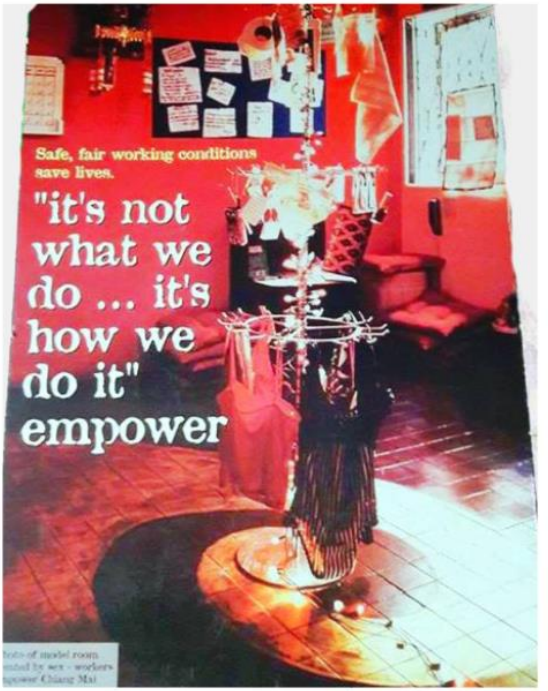
- ปฏิเสธหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน คือ**,**
  - 1.1 การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
  - 1.2 แรงงานบังคับ
  - 1.3 แรงงานเด็ก
  - 1.4 เสรีภาพของสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม
- ทำให้ชีวิต สุขภาพ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความมั่นคงปลอดภัยของแรงงานตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะถูกละเมิด
- ทำให้ครอบครัวของแรงงานตกอยู่ในสภาพยากจนอย่างมาก[14]

---

[13] เนื้อหานี้คัดมาจากวัตถุประสงค์และความเป็นมาของการจัดเวิร์คช็อปกับผู้เชี่ยวชาญเรื่องความเป็นไปได้ที่จะใช้วิธีการเดลฟี่ (Delphi Methodology) ในการระบุขอบเขตและให้คำอธิบายรูปแบบงานที่ยอมรับไม่ได้ ซึ่งจัดขึ้นในกรุงเจนีวา เดือนธันวาคม พ.ศ.2556

โปสเตอร์รณรงค์เรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและยุติธรรม

เอ็มพาวเวอร์ 2547



"ประเด็นคือ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เชื่อมระหว่างบุคคลที่เป็นลูกจ้างกับ 'นายจ้าง' ไม่ใช่ประเภทของงานที่ลูกจ้างทำ – ผู้หญิงที่ถูกค้ามนุษย์และถูกบังคับให้เป็นโสเภณีได้รับการจัดประเภทเป็นแรงงานบังคับด้วยเหตุผลคือสภาพการทำงานทำให้เธอตกอยู่ในอันตราย ซึ่งกิจกรรมทางเพศที่เป็นส่วนหนึ่งของงานของเธอ หรือ

---

[14] คัดมาจากโครงการและงบประมาณสำหรับปี พ.ศ. 2557-2558

สถานะถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายของอาชีพที่เธอทำนั้นนำมาใช้เป็นเหตุผลของแรงงานบังคับไม่ได้"[15]

สภาพการทำงานนั้นสามารถวัดได้โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้:

2.1 การคัดเลือกและรับเข้าทำงาน และการทำสัญญาการจ้างงาน
2.2 ชั่วโมงการทำงาน
2.3 รายได้ที่เกิดจากการทำงานนั้น
2.4 สุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
2.5 การคุ้มครองทางสังคม
2.6 การเข้าถึงการชดเชยหรือการคุ้มครองและการแก้ปัญหาหากเกิดการละเมิดขึ้น

การใช้แรงงานบังคับ

การห้ามไม่ให้ใช้แรงงานบังคับโดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือILO (โดยเฉพาะฉบับที่ 29 และ 105) พาเราย้อนกลับไปยังครึ่งแรกของศตวรรษที่20 อนุสัญญาแรงงานบังคับฉบับที่ 29 (ปี 1930 หรือ พ.ศ.2473)[16] ได้ให้ความหมายของแรงงานบังคับว่าคือ:

a) งานและการบริการทุกรูปแบบที่;
- ไม่ได้ทำด้วยความสมัครใจ;
- ทำเพราะการบีบบังคับโดยใช้บทลงโทษ

โดยทั่วไปแล้ว แรงงานบังคับต่างๆ มีลักษณะสำคัญร่วมกันสองประการคือ การบีบบังคับ และการลิดรอนเสรีภาพ

การบีบบังคับ

ตามนิยามของ ILO การบีบบังคับโดยใช้การลงโทษไม่ได้หมายความว่าจะต้องมีการลงโทษจริงเสมอไป แต่พบว่ามีการใช้การขู่เข็ญด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งบางครั้งคือการข่มขู่ทางจิตใจ หรือขู่จะทำให้สูญเสียสิทธิทางสังคม สิทธิประโยชน์หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยมี เช่น การขู่จะไม่จ่ายค่าจ้าง เป็นต้น

---

[15] ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World 2005, p 8
[16] *ILO Forced Labour Convention, 1930: Article 2(1)*

ในขณะที่ ILO ยอมรับว่าการบีบบังคับโดยใช้บทลงโทษสามารถอยู่ในรูปแบบของการบีบบังคับจิตใจ แต่ก็ไม่ยอมรับว่าแนวคิดนี้สามารถใช้กับความจำเป็นทางเศรษฐกิจได้ ด้วยเหตุนี้ ทำให้ความจำเป็นที่จะต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพไม่เข้าข่ายการบีบบังคับโดยใช้การลงโทษ แต่จะเข้าข่ายเมื่อสถานการณ์นั้นๆ มีองค์ประกอบอื่นที่ส่งเสริมให้เป็นการบีบบังคับโดยใช้การลงโทษ นอกจากนั้น ILO ได้ระบุว่า 'นายจ้าง หรือ รัฐ ไม่ต้องรับผิดชอบกรณีที่มีการบีบบังคับจากปัจจัยภายนอกหรือการบังคับทางอ้อม'[17]

จากมุมมองของงานที่มีคุณค่า 'เสรีภาพในการเลือก' หมายถึง ลูกจ้างเป็นเจ้าของอำนาจในการต่อรองและสามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานโดยไม่ถูกลงโทษ

ในสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับ นายจ้างมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการกำหนดสภาพและกฎเกณฑ์การทำงาน และลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธโดยไม่ถูกลงโทษ

ILO ได้ชี้ว่าหากสภาพการจ้างงานใดพบตัวชี้วัดต่อไปนี้จำนวนสองประการขึ้นไป แสดงว่ามีความชัดเจนอย่างมากว่าคือสภาพการใช้แรงงานบังคับ :

- การคุกคาม ขู่เข็ญ จะทำร้ายร่างกายหรือกระทำความรุนแรงทางเพศ
- การจำกัดการเดินทาง ทั้งสถานที่ทำงานและพื้นที่กำหนดเฉพาะ
- การเป็นแรงงานขัดหนี้: แรงงานทำงานเพื่อจ่ายหนี้หรือเงินกู้ที่ไม่สมเหตุผล และไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับงานหรือบริการที่ทำ
- การยึดค่าจ้าง ปฏิเสธที่จะจ่ายค่าจ้าง หรือการหักค่าจ้างที่มากเกินกว่าจะยอมรับได้
- การยึดเอกสารประจำตัวบุคคล เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวต่างๆ เป็นต้น
- การขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ทางการให้มาจับกุมหรือลงโทษ

ตัวชี้วัดเหล่านี้ถูกใช้อย่างแพร่หลายในฐานะที่เป็นวิธีการระบุสภาพการทำงานที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ นอกจากนั้น ILO ยังได้พัฒนาเดลฟี่โมเดล (Delphi model (ILO, 2009c)) เพื่อใช้ระบุสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับที่เป็นผลจากการค้ามนุษย์อีกด้วย

---

[17] ILO, 2002, p. 98

"หากคุณยืมเงินจากธนาคาร ธนาคารก็จะคิดดอกเบี้ยคุณ หากคุณจ่ายเงินคืนช้าธนาคารก็จะส่งจดหมายทวงหนี้มาให้คุณ และจะโทรหาคุณทั้งที่ทำงานและที่บ้านจนกว่าคุณจะจ่ายเงินคืนตามข้อตกลง บางครั้งธนาคารสามารถยึดที่ดินของคุณหากคุณไม่จ่ายเงินคืน ไม่มีใครเรียกการกระทำเช่นนี้ว่าเป็นการขัดหนี้ แต่เรียกว่าเครดิตหรือเงินกู้"

ลีลี่ พนักงานบริการ เอ็มพาวเวอร์ เมษายน **2558**

ตุ๊กตาเหล่านี้เป็นตัวแทนพนักงานบริการจำนวนมากกว่าหนึ่งล้านคนในภูมิภาคอาเซียน

ชุดให้ความรู้เรื่องพนักงานบริการอาเซียนของเอ็มพาวเวอร์

*ประเด็นแรงงานขัดหนี้นั้น **ไม่เหมือนกัน** กับการที่ลูกจ้างเป็นหนี้นายจ้าง การทำให้งานบริการทางเพศเป็นอาชญากรรมนั้นกีดกันไม่ให้พนักงานบริการเข้าถึงการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินทั่วไป ดังนั้นการกู้ยืมเงินหรือการเบิกเงินเดือนล่วงหน้าจึงเป็นทางเลือกเดียว และแรงงานข้ามชาติก็หาเงินจ่ายค่าเดินทางเข้ามาทำงานด้วยวิธีนี้*

แรงงานบังคับ (ภายใต้กฎหมายไทย)

หลายประเทศกำหนดให้มีมาตรการป้องกันพิเศษไม่ให้มีการใช้แรงงานบังคับ โดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และรัฐธรรมนูญล่าสุดของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ดังนี้:

มาตรา 38:การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

ซึ่งเราหวังว่ามาตรานี้จะยังคงอยู่ในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่จะประกาศใช้ในอนาคตของประเทศไทย การห้ามไม่ให้ใช้แรงงานบังคับผ่านกฎหมายทั่วไปหรือกฎหมายระหว่างประเทศนั้นถือว่าการบังคับใช้และการฟ้องร้องดำเนินคดีเป็นไปค่อนข้างยากมาก ยกเว้นจะระบุว่าเป็นการทำผิดทางอาญาซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายแห่งชาติ และยังคงสอดคล้องกันกับที่ในหลายรัฐได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา ILO ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อสร้างหลักประกันว่า 'การใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานอย่างผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษตามกฎหมายอาญา'

นอกจากนั้น ในหลายมาตราภายใต้พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็มีการห้ามไม่ให้ยึดค่าจ้าง ไม่ให้ปฏิเสธที่จะจ่ายค่าจ้าง หรือ ไม่ให้หักค่าจ้างที่มากเกินกว่าจะยอมรับได้

แรงงานขัดหนี้

อนุสัญญาเสริมของสหประชาชาติว่าด้วยการเลิกการใช้ทาสและการค้าทาส 1926 (พ.ศ.2469) ได้กล่าวว่าแรงงานขัดหนี้คือ:

"แรงงานขัดหนี้ คือ สถานภาพหรือเงื่อนไขที่เกิดจากข้อผูกมัดของเจ้าหนี้ที่มีต่อลูกหนี้ คือควบคุมให้ลูกหนี้ทำงานชดใช้หนี้ แต่มูลค่าของงานที่ทำไม่ได้

ถูกคิดคำนวณเพื่อใช้หนี้อย่างสมเหตุสมผล หรือ ไม่ได้มีการระบุและกำหนดระยะเวลาและลักษณะการทำงานเพื่อใช้หนี้ให้ชัดเจน"

กล่าวอีกนัยยะหนึ่ง *"แรงงานขัดหนี้หมายถึงระบบที่แรงงานติดอยู่ในพันธะที่ไม่มีความเป็นไปได้ที่จะจ่ายหนี้ตามจำนวนจริง ตามจำนวนที่กำหนดขึ้นมา หรือตามจำนวนในจินตนาการ ให้หมดลงได้"*

อย่างไรก็ตาม แรงงานขัดหนี้**ไม่เหมือน**กับการที่แรงงานติดหนี้นายจ้าง:

"ไม่ใช่ทุกคนที่ต้องจ่ายหนี้ให้นายจ้างหรือเจ้าหนี้จะตกอยู่ในสถานะแรงงานขัดหนี้เสมอไป หากนายจ้างหรือเจ้าหนี้หักค่าจ้างอย่างสมเหตุสมผล ไม่ได้เพิ่มจำนวนหนี้ ไม่ได้ขยายระยะเวลาการชำระหนี้ออกไปเรื่อยๆ ก็ถือว่าไม่ใช่แรงงานขัดหนี้ ทั้งนี้พบว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนมากได้จ่ายหนี้ค่าเดินทางด้วยวิธีนี้

ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่แรงงานขัดหนี้ แต่ก็ยังอาจเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย เพราะมันจำเป็นต้องมีใครสักคนทำงานให้นายจ้างคนใดคนหนึ่งเพื่อจะจ่ายหนี้"

มักจะมีการคาดคะเนว่าการเกิดหนี้นั้นทำให้ตกอยู่ในสถานการณ์ถูกบีบบังคับและเสี่ยงอันตรายโดยอัตโนมัติ ซึ่งคือการสันนิษฐานว่าความสัมพันธ์ลักษณะนี้คือ "การบีบบังคับ" และการเป็นหนี้คือรูปแบบของการผูกมัด หรือพันธนาการ หรือกระทั่งความเป็นทาส แต่ความหมายของการเป็นหนี้แบบแรงงานขัดหนี้นี้ "ไม่ยอมรับว่าความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่บุคคลยอมรับการเป็นหนี้และเต็มใจจะจ่ายหนี้คืนผู้ที่อำนวยความสะดวกให้ตนเดินทางย้ายถิ่นเพื่อทำงานว่าคือแรงงานขัดหนี้ – ยกเว้นหากมีการควบคุมให้เป็นทาสด้วยการใช้ความรุนแรงและลิดรอนเสรีภาพของบุคคลที่เป็นหนี้"[18]

ในความเป็นจริงแล้ว การเป็นหนี้คือส่วนหนึ่งตามธรรมชาติของการย้ายถิ่นเพื่อทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ยากจน การกู้เงินหรือการเบิกเงินเดือนล่วงหน้าเพื่อเดินทางย้ายถิ่นนั้น ไม่ค่อยจะสำคัญสักเท่าไรหากเทียบกับความสัมพันธ์และรายละเอียดของข้อตกลงการกู้ยืมเงินนั้นๆ และมีการปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นเช่นไร ซึ่งรวมไปถึงการพิจารณาว่าสภาพการทำงานถูกระบุ

[18] Human Rights and Social Justice in a Global Perspective Susan C. Mapp Assistant Professor of Social Work Elizabethtown College

ไว้ในข้อตกลงการกู้ยืมด้วยหรือไม่ ทั้งนี้การตั้งคำถามว่า แรงงานข้ามชาติได้รับในสิ่งที่เขาจ่ายไปหรือไม่ ? น่าจะเป็นประโยชน์มากกว่าในฐานะที่เป็น "บรรทัดฐานที่ใช้ในการตัดสินใจว่า หนี้ นั้น มีลักษณะเป็น การบังคับขู่เข็ญ การโกง การทำให้ไม่สามารถจ่ายคืนได้ การเอารัดเอาเปรียบ หรือ เป็นเพียงหนี้ที่สามารถจ่ายคืนได้ตามปกติ"[19]

การเป็นหนี้ไม่ควรถูกมองโดยอัตโนมัติว่าคือการเป็นแรงงานขัดหนี้ แต่ควรมีการพิจารณาโดยใช้กรอบมาตรฐานแห่งชาติที่ใช้กับการให้กู้ยืมเงินทั่วไป และควรพิจารณาว่าเป็นการหลอกลวง การบีบบังคับขู่เข็ญ และการทำผิดสัญญา หรือไม่

หนี้ในกฎหมายไทย

เงินกู้และการจ่ายเงินกู้ได้รับการจัดการภายใต้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ปัจจุบันอัตราดอกเบี้ยสูงสุดจะต้องไม่เกิน 15 %ต่อปีของเงินต้น เป็นที่น่าสนใจว่าเงินกู้จากสถาบันการเงินต่างๆ นั้นไม่มีเพดานดอกเบี้ย ยกเว้นกรณีพิเศษ เช่น บัตรเครดิต ระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเงินกู้นั้นอยู่ในพ.ร.บ.คุ้มครองผู้บริโภคและพ.ร.บ.ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม[20]

งานที่ได้ทำ

เราเข้าใจว่าสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานซึ่งถึงแม้จะมีลักษณะเป็น "รูปแบบงานที่ยอมรับไม่ได้" ด้วยนั้น ไม่ได้ถูกจัดให้เป็นอาชญากรรมหรือแรงงานบังคับโดยอัตโนมัติ เช่นเดียวกันกับการขาดทางเลือกทางเศรษฐกิจที่ทำให้คนจำนวนหนึ่งทำงานในสภาพการทำงานหนึ่งๆ นั้นก็ไม่สามารถพิจารณาว่าเป็นแรงงานบังคับด้วยเช่นกัน

หากมองเชิงเปรียบเทียบแล้วเราจะพบว่าในโลกนี้มีคนเพียงจำนวนน้อยมากที่สามารถยืนยันสิทธิที่จะทำงานประกอบอาชีพที่พวกตนได้เลือกเองอย่างแท้จริงและทำงานอย่างมีความสุขด้วย

---

[19] *Prostitution, Power and Freedom* Julia O'Connell Davidson 2013

[20] *Loan transactions and security interests in Thailand* Stephen Frost, Bangkok International Associates
www.bia.co.th/.../Loans%20and%20Security%20Interests%20Art%2007

"มันยากมากที่จะทำงานพนักงานบริการหากคุณไม่รู้สึกสนุกกับการทำงานจริงๆ หากคุณต้องบังคับตนเองให้ทำงานคุณก็จะหารายได้ได้ไม่มาก ซึ่งก็จะทำให้คุณไม่ค่อยมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไปด้วย หากคุณไม่ชอบงานนี้ คุณก็ทำงานนี้ไม่ได้"

ผึ้ง – พนักงานบริการ เอ็มพาวเวอร์, สิงหาคม 2559

กิจกรรมการเยี่ยมเยือนกันในสถานที่ทำงาน เอ็มพาวเวอร์

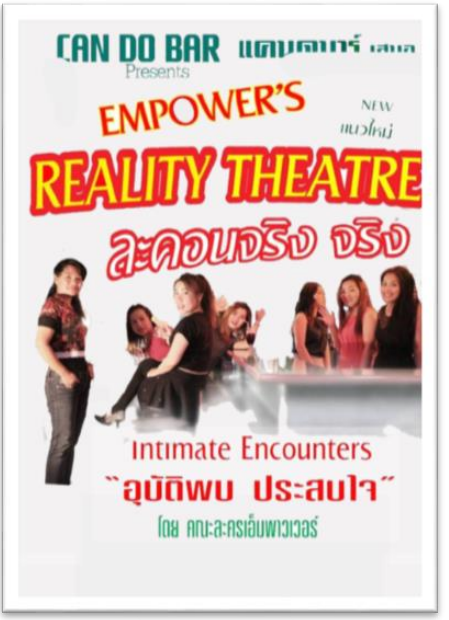
พวกเราส่วนใหญ่ "ทำงานด้วยความรู้สึกว่าต้องทำ ซึ่งก็เหมือนกับงานทั้งหมดในสังคมทุนนิยมที่ไม่ได้ทำเพราะรู้สึกรัก แต่ก็เหมือนแรงงานอื่นๆ นั่นแหละ คือ หากเราหยุดทำงาน เรากับลูกๆ ของเราก็อดตาย "

คนจำนวนมากค้นพบความหมายและรางวัลจากการทำงานที่พวกเขาทำ ถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะไม่ใช่งานที่พวกเขาอยากทำเป็นอันดับแรก หลายคนค้นพบว่าตนเองตัดสินใจทำงานต่อไปทั้งๆ ที่ไม่รู้สึกสนุกกับงานนั้น แต่เพราะงานนั้นได้ให้สิ่งที่เขาพอใจ เช่น จำนวนรายได้ จำนวนชั่วโมงการทำงาน สถานที่ทำงาน สถานะ หรือ ทักษะความสามารถ ซึ่งงานที่เป็นตัวเลือกอื่นไม่สามารถให้สิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องได้รับเหล่านี้ได้

ตามที่รับรู้กันว่ามีแรงงานในทุกสาขาอาชีพที่ไม่ชอบงานที่พวกเขาทำ เราจึงขอเพิ่มคำที่แสดงถึงความห่วงใยต่อประเด็นนี้คือ "งานที่ได้ทำ" ซึ่งหมายถึงแรงงานที่ประสงค์อยากทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานที่กำลังทำอยู่ แต่ไม่มีตัวเลือกงานอื่นที่ดีกว่า หรืองานอื่นให้ค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อความจำเป็น หรือไม่ให้อิสรภาพ เป็นต้น บทความในวารสารวอลล์สตรีทได้กล่าวว่าแฮริสโพลล์ได้ค้นพบว่า จำนวนแรงงาน 41 % รู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่พวกเขาทำ เราขอเรียกแรงงานเหล่านี้ว่าเป็นแรงงานที่กำลังทำ"งานที่ได้ทำ"[21]

[21] Harris Poll: Many Employees Dislike Their Job and Employers The Wall Street Journal Online http://www.wsj.com/articles/SB111523804494924885

"เราเห็นแรงงานอื่นๆ เช่น คนส่งอาหารและพนักงานเสิร์ฟอาหาร ที่ได้รับค่าจ้างน้อยและถูกแสวงหาประโยชน์ แต่สังคมก็ยังยอมรับเรื่องนี้ แรงงานดังกล่าวนี้มองพวกเราจากข้างนอก... พวกเขาจำเป็นที่จะต้องเข้าใจพวกเราจากข้างใน"
ออมสิน – พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, กันยายน 2558



โปสเตอร์ละคร ออกแบบโดยพนักงานบริการ
กันยายน 2558

เราต้องเริ่มด้วยการฟังว่าพนักงานบริการได้ให้ความหมายและมีประสบการณ์ถูกแสวงหาประโยชน์อย่างไร ความเข้าใจว่าพนักงานบริการทำงานภายใต้สภาพและเงื่อนไขอะไรบ้าง และการใช้ความหมายและคำอธิบายของพนักงานบริการในการตัดสินใจว่าการแสวงหาประโยชน์ในธุรกิจภาคบริการจะสามารถตรวจสอบและแก้ไขให้ดีที่สุดได้อย่างไร

การแสวงหาประโยชน์

ความหมายพื้นฐานของคำว่า "แสวงหาประโยชน์" คือ การหาผลประโยชน์อย่างไม่ยุติธรรม ดิกชั่นนารีอ๊อกซ์ฟอร์ดให้ความหมายคำว่าแสวงหาประโยชน์ คือ *"สถานการณ์ที่ใครคนใดก็ตามปฏิบัติกับคนอื่นอย่างไม่ยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อหาเงินจากการทำงานของคนที่ถูกแสวงหาประโยชน์"*

มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่พบในชีวิตประจำวันมากมายที่ขึ้นอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ได้รับผลประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่ง และมักเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ยุติธรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระหว่างผู้ขายกับผู้ซื้อ สถาบันให้กู้ยืมเงินกับผู้กู้ เป็นต้น

ถึงแม้ความสัมพันธ์ลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการแสวงหาประโยชน์อย่างเห็นได้ชัด แต่ก็อยู่ภายใต้กฎหมาย สังคมและรัฐยอมรับว่ามันเกิดขึ้นได้ และนั่นคือ "การแสวงหาประโยชน์อย่างถูกกฎหมาย" อย่างชัดเจน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ตลาดมากกว่าแรงงาน

ดูเหมือนว่า ILO จะรับทราบและไม่ยอมรับว่ามีข้อจำกัดและการใช้อำนาจบีบบังคับในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม ILO ก็ยังไม่ได้ให้รัฐรับผิดชอบที่จะสร้างเงื่อนไขภายนอกที่ส่งผลต่อการแสวงหาประโยชน์ได้

"นายจ้างหรือรัฐไม่ต้องรับผิดชอบต่อข้อจำกัดหรือการใช้อำนาจบีบบังคับทางอ้อมที่มีอยู่จริงในทางปฏิบัติ"[22]

รัฐและบริษัทขาดความรู้สึกสำนึกผิดที่ยังปล่อยให้การเอารัดเอาเปรียบยังมีอยู่ รัฐล้มเหลวในการจัดให้มีสวัสดิการอย่างเพียงพอ ค่าจ้างที่อยู่ได้ เสรีภาพที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรง การเข้าถึงการศึกษาหรือเงินทุน การยอมรับว่างานที่ผู้หญิงทำ ไม่ได้รับค่าจ้าง รวมทั้งโอกาสสำหรับผู้พิการ เป็นต้น

---

[22] International Labour Organization, 2002, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_106143.pdf (p.98).

คำที่ยังไม่มีคำจำกัดความ

การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ

การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ยังไม่มีการให้ความหมายของคำนี้อย่างเป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เราได้ให้ความหมายคำนี้ว่าคือการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่ยุติธรรมจากใครก็ตามเพื่อความพึงพอใจทางเพศของผู้ที่กระทำการแสวงหาประโยชน์ เช่น ครูที่สัญญาว่าจะให้เกรดที่ดีแก่นักเรียนหากนักเรียนมีเพศสัมพันธ์กับตน นายจ้างที่บังคับลูกจ้างให้มีเพศสัมพันธ์กับตนโดยใช้การขู่ว่าจะให้ออกจากงานหรือจะถูกส่งกลับหากไม่ยอม ผู้ใหญ่เพศชายที่หลอกเด็กให้ร่วมถ่ายทำภาพยนตร์หรือถ่ายภาพทางเพศ ผู้นำศาสนาที่ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อบีบบังคับคนอื่นให้ยอมมีกิจกรรมทางเพศด้วย ตำรวจที่ข่มขู่พนักงานบริการว่าจะเปิดเผยเรื่องราวหรือจะจับกุมหากไม่ให้บริการทางเพศฟรี เหล่านี้คือตัวอย่างของการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ

การแสวงหาประโยชน์ทางเพศคืออาชญากรรมที่สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบทั้งในและนอกสถานที่ทำงานและไม่ได้จำกัดอยู่เพียงกับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

นักแสดงเอ็มพาวเวอร์ระหว่างการถ่ายทำภาพยนตร์ เรื่อง "Last Condom In Siam" 2557

ทั้งๆที่มีการใช้วลี "การแสวงหาประโยชน์จาก การค้าประเวณี" หรือ "การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ" ในกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศมาเป็นเวลาหลายทศวรรษแล้ว แต่ก็ยังไม่มีการให้ความหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และการใช้วลี "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี" ก็มักคลุมเครือ ไม่มีการวิเคราะห์หรืออธิบายให้ชัดเจน ราวกับว่าวลีนี้ได้อธิบายความหมายและความเสียหายด้วยตัวของมันเองแล้ว ซึ่งความจริงก็ไม่เป็นเช่นนั้น

การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี

อนุสัญญาว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีได้รับการเขียนขึ้นในปี พ.ศ.2492 และได้กลายเป็นอนุสัญญาแรกที่ใช้คำว่า "การค้าประเวณี" รวมทั้งวลี "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี"[23]

ถึงแม้จะไม่มีการให้ความหมายคำว่าการค้าประเวณีในเนื้อหาอนุสัญญา แต่ก็ได้รับการอธิบายในบทนำว่าคือสิ่งที่ "ขัดแย้งกับศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และเป็นภัยต่อสวัสดิภาพของครอบครัวและชุมชน"

เราทราบว่าบทนำดังกล่าวนี้ถูกเขียนขึ้นเมื่อกว่า 60 ปีมาแล้ว โดยได้รับความคิดเห็นจากผู้หญิงทั่วไปเพียงน้อยนิด แต่ไม่มีความคิดเห็นจากพนักงานบริการเลยไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือไม่ก็ตาม

ทั้งๆที่มีการใช้วลี "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี" หรือ "การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ" ในกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศมาเป็นเวลาหลายทศวรรษแล้ว แต่ก็ยังไม่มีการให้ความหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และการใช้วลี "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี" ก็มักคลุมเครือ ไม่มีการวิเคราะห์หรืออธิบายให้ชัดเจน ราวกับว่าวลีนี้ได้อธิบายความหมายและความเสียหายด้วยตัวของมันเองแล้ว ซึ่งความจริงก็ไม่เป็นเช่นนั้น[24]

---

[23] "รัฐที่ลงนามในอนุสัญญาเห็นด้วยที่จะลงโทษผู้ที่กระทำการต่อไปนี้ต่อผู้อื่น:

1. จัดหา จัดซื้อ ล่อลวง หรือ นำพาผู้อื่นเพื่อจุดประสงค์ด้านการค้าประเวณี ถึงแม้จะได้รับความยินยอมจากผู้นั้นแล้วก็ตาม

2. แสวงหาประโยชน์จากผู้อื่นที่ค้าประเวณี ถึงแม้จะได้รับความยินยอมจากผู้นั้นแล้วก็ตาม" (มาตรา 1)

โดยมีข้อความเพิ่มเติมคือ ให้เอาผิดทางอาญาต่อผู้ที่ "เก็บ จัดการ จัดหาเงินทุนให้ เช่า หรือ ใช้ อาคารหรือบ้านสาว เพื่อจุดประสงค์แห่งการค้าประเวณี" (มาตรา 2) และ ให้ "ใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อควบคุมธุรกิจจัดหางานต่างๆ เพื่อป้องกันมิให้บุคคลที่กำลังหางาน โดยเฉพาะหญิงและเด็กจากการได้รับอันตรายจากการค้าประเวณี (มาตรา 20)"

นอกจากนั้น รัฐยังจะต้องจัดให้มีกิจกรรมป้องกันการค้าประเวณี (มาตรา 16)

นอกจากนั้นอนุสัญญาฉบับนี้ยังเริ่มชักนำแนวความคิดในการเพิกถอนสิทธิในการเลือกของบุคคลอีกด้วย พนักงานบริการถูกขโมยสิทธิที่จะตัดสินใจเพราะการถูกทำให้คิดว่าพนักงานบริการทั้งหมดถูกแสวงหาประโยชน์ การถูกแสวงหาประโยชน์นั้นขัดแย้งกันกับคำว่ายินยอม ดังนั้นมันจึงเป็นไปไม่ได้ที่จะมีการยินยอมให้ถูกแสวงหาประโยชน์ – "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี" ถูกทำให้เข้าใจว่าจะต้องเกิดขึ้น "ถึงแม้ว่าบุคคลผู้เป็นพนักงานบริการนั้นได้ให้ความยินยอม" ก็ตาม

งานบริการคืองาน ถึงแม้สภาพการทำงานจะยอมรับไม่ได้ – มันก็ยังคืองาน การแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ต้องการมุมมองด้านแรงงานด้วย ไม่เพียงใช้มุมมองด้านอาญาเท่านั้น

ภาพนี้วาดโดยผู้ก่อตั้งเอ็มพาวเวอร์ คุณน้อย จันทวิภา อภิสุข
เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของโครงการของ ILO ใน ปี 2541

---

[24] *www.annualreviews.org • Human* Traficking *and Contemporary Slavery*

การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีในกฎหมายไทย

งานบริการถูกทำให้เป็นอาชญากรรมในประเทศไทยภายใต้พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539(1996).[25]

ภายใต้ พ.ร.บ.นี้ "การค้าประเวณี" หมายถึง 'การมีเพศสัมพันธ์ การค้าประเวณี หมายความว่า การยอมรับการกระทำชำเราหรือการยอมรับการกระทำอื่นใด หรือการกระทำอื่นใดเพื่อสำเร็จความใคร่ในทางกามารมณ์ของผู้อื่น อันเป็นการสำส่อนเพื่อสินจ้างหรือประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ยอมรับการกระทำและผู้กระทำจะเป็นบุคคลเพศเดียวกันหรือคนละเพศ'

'การสำส่อน' ไม่มีการให้ความหมายในพ.ร.บ.นี้ แต่ดิกชันนารีของอ็อกซ์ฟอร์ดได้ให้ความหมายว่าคือ "การมีเพศสัมพันธ์กับหลายคน" จำนวนที่แน่นอนของคนที่มีเพศสัมพันธ์ด้วย "หลายคน"นั้นไม่ได้กำหนดไว้ "คู่หลายคน" อาจจะเป็น 3 คน, 7 คน, 21 คน หรือ 340 คนก็ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมอง ประสบการณ์และเพศสภาพของแต่ละคน แต่ผู้หญิงนั้นโดยทั่วไปถูกคาดหวังให้มีจำนวนคู่น้อยกว่าผู้ชายมาก

ในกฎหมายไทยนั้น ความหมายอย่างกว้างของคำว่า การแสวงหาประโยชน์ หรือ การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อยู่ในพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 มาตรา4 ดังนี้คือ

"แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ" หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีการผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงมาเป็นทาส การนำคนมาขอทาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้าหรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

[25] Translation of Suppression and Prevention of Prostitution Act BE 2539 http://www.lawreform.go.th/lawreform/images/th/legis/en/act/1960/15308.doc

การแสวงหาประโยชน์ด้วยการทำให้การค้าประเวณีเป็นอาชญากรรม – การคอร์รัปชั่น

พนักงานบริการนั้นอยู่เหนือตำรวจ แต่ก็อยู่ใต้การคุ้มครอง[26]

การทำให้พนักงานบริการกลายเป็นอาชญากรนั้นไม่ได้ลดหรือทำให้*การค้าประเวณี*หรือการ*แสวงหาประโยชน์*หมดไป อย่างไรก็ตาม การทำให้พนักงานบริการกลายเป็นอาชญากรนั้นได้เปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจและบุคคลที่สามที่ไม่คำนึงถึงศีลธรรมทำการคอร์รัปชั่น และ*แสวงหาประโยชน์* รวมทั้งขู่เข็ญและ รีดไถได้หลายวิธี เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมหรือถูก*แสวงหาประโยชน์* แรงงานอื่นๆ สามารถร้องเรียนไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมการจัดหางาน, สำนักงานประกันสังคม และพนักงานตรวจแรงงาน แต่พนักงานบริการมักจะไม่สามารถรายงานเรื่องอาชญากรรมหรือการ*แสวงหาประโยชน์* หรือไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองหรือความยุติธรรมได้อย่างเต็มที่จากการบังคับใช้กฎหมายโดยไม่ต้องเผชิญกับการลงโทษหรือการจับกุมและการทำให้อับอายต่อสาธารณชน นอกจากนั้นสำหรับพนักงานบริการที่เป็นแรงงานข้ามชาติก็ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่จะถูกส่งกลับอีกด้วย

การทำให้พนักงานบริการกลายเป็นอาชญากรนั้นทำให้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานบริการและเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจต่างๆ นั้นแย่ยิ่งขึ้น กล่าวคือทำให้พนักงานบริการมีความเสี่ยงที่จะถูกแสวงหาประโยชน์โดยเจ้าหน้าที่ที่กระทำการคอร์รัปชั่นอย่างเลวร้ายเพิ่มขึ้นไปอีก

งานพนักงานบริการแตกต่างจากงานอื่นๆ คือ พนักงานบริการถูกบังคับให้จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ที่คอร์รัปชั่นเพื่อสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะมีอิสรภาพจากการถูกแสวงหาประโยชน์ รวมทั้งเพื่อเข้าถึงความยุติธรรม ดังนั้นการยุติการคอร์รัปชั่นจึงมีความสำคัญกับพนักบริการทุกคนเป็นอย่างมาก รวมทั้งสำคัญกับสังคมโดยรวมด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม หากพนักงานบริการไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินเพื่อความยุติธรรมอีกต่อไป นั่นหมายความว่าการเข้าถึงสิทธิได้รับการคุ้มครองและยกระดับแล้ว นั่นคือ ต้องมีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อทำให้ 'การแสวงหาประโยชน์ด้วยการทำให้พนักงานบริการเป็นอาชญากรหมดไป'

---

[26] Responding to Hate Crime: The Case for Connecting Policy and Research edited by Neil Chakraborti, Jon Garland 2015

"ทุกคำที่เอ่ยออกมาสามารถส่งผลกระทบต่อมนุษย์คนอื่น"
พรพิศ, เอ็มพาวเวอร์ ปี 2549

สื่อสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับคำและความหมายที่นิยามโดยพนักงานบริการ

ยังไม่เห็นความพยายามที่จะมีการรับเอามุมมองของพนักงานบริการไปใช้ในการให้ความหมายอย่างเป็นทางการ หรือการอธิบายคำว่า 'การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี' ดังนั้นการกล่าวถึงคำนี้โดยทั่วไป จึงยังไม่ถูกต้อง และ ขาดการเชื่อมโยงกับความเป็นจริง รวมทั้งไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง

ความหมายที่มีในปัจจุบัน และ การขาดหายไปของการให้ความหมายอย่างเป็นมาตรฐาน: ปัญหาสำคัญ

- ยังไม่เห็นความพยายามที่จะมีการรับเอามุมมองของพนักงานบริการไปใช้ในการให้ความหมายอย่างเป็นทางการ หรือการอธิบายคำว่า `การ*แสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี*' ดังนั้น การกล่าวถึงคำนี้โดยทั่วไป จึงยังไม่ถูกต้อง และ ขาดการเชื่อมโยงกับความเป็นจริง รวมทั้งไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง
- ไม่มีตัวชี้วัดที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและสามารถวัดได้จริงของคำว่า "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี" แต่ในทางกลับกัน กฎหมายได้ระบุว่าการได้รับประโยชน์จากการใช้แรงงานพนักงานบริการนั้นคือการแสวงหาประโยชน์เสมอและจึงสมควรที่จะถูกห้าม การตัดสินใจเรื่องนี้ขึ้นอยู่กับหลักศีลธรรม ความเข้าใจ และอคติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย
- พนักงานบริการแตกต่างจากแรงงานอื่นๆ คือ ถูกปฏิเสธสิทธิที่จะตัดสินใจทำข้อตกลงหรือสัญญาต่างๆ (เกี่ยวกับการทำงาน)ของตนเอง รวมทั้งการตัดสินใจเรื่องการเงินของตนเอง
- งานบริการและพนักงานบริการไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน หรือการจำกัดความทางแรงงาน ดังนั้น ข้อห่วงกังวลของเราในฐานะแรงงานก็ไม่ปรากฏในเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า รวมทั้งในการอภิปรายด้านแรงงานในหัวข้ออื่นๆ ด้วย

ในรอบ 60 ปีที่ผ่านมา การตอบสนองต่อเรื่องพนักงานบริการนั้นได้ทำให้เกิดการลงโทษผู้หญิงด้วยการใช้กฎหมายอาญา "เมื่อเครื่องมือเพียงชิ้นเดียวที่มีคือค้อน ดังนั้นทุกอย่างที่ต้องใช้เครื่องมือจึงเป็นเหมือนตะปู" เราจำเป็นต้องมีเครื่องมือใหม่

คณะละครจริงๆ นำโดยคุณทันตา (ปิงปอง) กันยายน 2015

งานบริการคืองาน

ในปี ค.ศ.1979 (พ.ศ. 2522) คุณแครอล ลีน (Carol Leigh) นักกิจกรรมพนักงานบริการได้กล่าวเป็นครั้งแรกว่า "มันคือการยอมรับงานที่เราทำมากกว่าการให้ความหมายพวกเราจากสถานะของเรา" ตลอด 36 ปีที่ผ่านมา นักกิจกรรม พนักงานบริการและองค์กรที่สนับสนุนสิทธิพนักงานบริการได้นำคำกล่าวนี้มาใช้ทั่วโลกรวมทั้งพนักงานบริการในประเทศไทยด้วย

แต่จนถึงปัจจุบันสถานการณ์ของพนักงานบริการก็ยังไม่ถูกรวมเข้าไปในการกล่าวถึงประเด็นแรงงานหรือการหารือเกี่ยวกับแรงงาน แทนที่จะมีข้อห่วงกังวลด้านแรงงานต่อพนักงานบริการ แต่กลับมีการใช้กฎหมายอาญามาจัดการ เช่น "การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี" และอื่นๆ อีกมากมาย ล่าสุดคือ "การค้ามนุษย์" หรือ นโยบายชั่วคราวทางด้านสาธารณสุข เช่น ข้อเสนอแนะ ILO 200 เรื่อง เอชไอวีและการทำงาน

หากเราพิจารณาสภาพการทำงานของพนักงานบริการอย่างไม่แบ่งแยกออกจากงานอื่นทั่วไป เราจะสามารถสร้างความเข้าใจและสร้างวิธีการแก้ปัญหาและการเยียวยาที่ใช้ได้จริง ซึ่งจะแก้ปัญหาสำคัญต่างๆ ของพนักงานบริการและของสังคมได้ การทำความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่ทำให้งานบริการคืองานที่มีคุณค่าจะช่วยให้ผู้ออกกฎหมายและนโยบายมีเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมสามารถวัดได้จริง การแยกความแตกต่างของการแสวงหาประโยชน์สามารถช่วยสร้างตัวชี้วัดที่จะนำไปตรวจสอบรูปแบบงานบริการที่ไม่เป็นที่ยอมรับได้อีกด้วย

ในการกำหนดความหมายของคำต่างๆ และการสร้างนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริการจะต้องมีส่วนร่วมจากพนักงานบริการ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นปัจเจกจะต้องไม่ถูกดูหมิ่นโดยง่ายเพียงเพราะใครคนใดไม่เห็นด้วยกับทางเลือกหรือการตัดสินใจของคนหมู่มาก ในระดับโลกพนักงานบริการได้เตือนผู้ออกกฎหมายให้พึงระลึกว่า "ไม่มีอะไรที่เกี่ยวกับเราจะไม่มีส่วนร่วมจากเรา"[27]

[27] nswp.org

เกี่ยวกับเรา

เราคือใคร

ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางเพศของพวกเรามาจากประสบการณ์ 30 ปี ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนพนักงานบริการในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 1985 (พ.ศ.2528) เป็นต้นมาเรามีพนักงานบริการกว่า 50,000 คน ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ เอ็มพาวเวอร์ พื้นที่หลักในการทำวิจัยของเราคือเชียงใหม่ และเอ็มพาวเวอร์ที่เชียงใหม่ได้ติดต่อกับพนักงานบริการจำนวน 3,091 คน อย่างสม่ำเสมอ จากสถานบันเทิง 249 แห่งที่เราได้ไปเยี่ยม

สมาชิกของพวกเราคือ :

1. ผู้หญิงที่เพิ่งเริ่มงานบริการ, มีประสบการณ์ทำงานบริการ, วางแผนจะเปลี่ยนงาน หยุดทำงาน หรือได้หยุดทำงานแล้ว;
2. ผู้หญิงที่มีสภาพการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรืออยู่ในสภาพที่มีตัวบ่งชี้ว่าเป็นแรงงานขัดหนี้หรือแรงงานบังคับตามความหมายที่ให้ไว้โดย ILO;
3. พนักงานบริการที่รักงานของตนเอง และพนักงานบริการที่เกลียดงานที่ ตนเองทำ โดยมีช่วงตั้งแต่ทำงานอย่างงานที่ได้ทำ ไปจนถึงทำงานอย่างกระตือรือร้น;
4. ผู้เป็นแม่และคนเลี้ยงดูครอบครัว ทั้งพนักงานบริการชาวไทย กลุ่มชาติพันธุ์ ชนกลุ่มน้อย และ แรงงานข้ามชาติจากประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง;

5. ผู้ที่ทำงานในบาร์อะโกโก้ คาราโอเกะและบาร์เบียร์ ร้านนวด ตามพื้นที่สาธารณะ ทางอินเตอร์เน็ต และในบ้านสาว

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา เอ็มพาวเวอร์ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเปลี่ยนแปลงหลายประการของสภาพแวดล้อมงานบริการของประเทศไทย ย้อนไปเมื่อปี 1990 (พ.ศ.2538) ซึ่งมากกว่า 15 ปีมาแล้ว ตอนนั้นยังมีการปฏิบัติกันอย่างทั่วไปที่หน่วยงานที่เจ้าหน้าที่รัฐจะใช้กฎหมายอาญาในการช่วยพนักงานบริการจากบ้านสาวรวมทั้งเป็นรูปแบบดั้งเดิมของการฉวยโอกาส การบีบบังคับ แรงงานขัดหนี้ และ แรงงานบังคับ สถานการณ์เหล่านี้ได้รับการบันทึกไว้ในรายงานสำคัญ เช่น ย้ายถิ่นด้วยความหวัง (Migrating with Hope)[28] และ รูปแบบใหม่ของการค้าทาส (Modern Form of Slavery)[29]

อย่างไรก็ตามหลายเหตุการณ์ในช่วง 4-5 ปีก็นำมาสู่จุดพลิกผันให้มีการแก้ไขสถานการณ์พนักงานบริการ ในปี 2559 ยังคงมีบ้านสาวจำนวนน้อยแห่งและเจ้าหน้าที่รัฐยังคงใช้วิธีทลายบ้านสาวแบบเดิม การวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบางประการโดยเฉพาะ และมีความสำคัญทางประวัติศาสตร์พบว่ายังห่างไกลจากขอบเขตของงานวิจัยฉบับนี้มาก เราสามารถกล่าวว่าความคืบหน้าที่เกิดขึ้นนี้แทบจะไม่มี หรือไม่มีส่วนร่วมและการชี้นำจากพนักงานบริการ, เจตจำนงทางการเมือง หรือการสนับสนุนให้พนักงานบริการมีชีวิตที่ดีขึ้นเลย เราทำได้เพียงจินตนาการว่าภาคธุรกิจนี้จะดีขึ้นเพียงไรหากมีการประสานงานรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานบริการ ให้พนักงานบริการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริงรวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง

รายงานฉบับนี้เขียนขึ้นจากประสบการณ์และสภาพการทำงานจริงของพนักงานบริการที่กำลังทำงานในภาคธุรกิจนี้ในช่วงเวลาของการเขียนรายงานฉบับนี้ในปี 2016 (พ.ศ.2559)

---

[28] http://www.ibiblio.org/obl/docs3/Migrating-with-hope-ocr.pdf

[29] https://www.hrw.org/report/1993/12/01/modern-form-slavery/trafficking-burmese-women-and-girls-brothels-thailand

"มีเหตุผลเพียงสองอย่างที่เราจะไปสถานบันเทิง คือไปเพื่อจ่ายเงินแลกกับความบันเทิง หรือไปเพื่อจะได้รับการจ่ายเงินแลกกับการให้บริการความบันเทิง แค่นั้น เราเป็นคนที่ได้รับการจ่ายเงิน... เราคือคนทำงาน บาร์คือสถานที่ทำงานของเรา"

หนึ่ง, พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, มกราคม 2558

พนักงานและผู้จัดการ ในการประชุมประจำเดือน
ณ บาร์คาราโอเกะแห่งหนึ่ง ในเชียงใหม่

พนักงานบริการและสถานที่ทำงานของพวกเธอมีความสัมพันธ์แบบลูกจ้างและนายจ้างภายใต้กฎหมายไทยอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นพนักงานบริการจึงไม่ได้ถูกกีดกันออกจากขอบข่ายงานของกฎหมายแรงงานไทย

นายจ้างและลูกจ้าง

ภายใต้กฎหมายไทย "นายจ้าง" หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ "ลูกจ้าง" หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

ในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2553 มาตรา 14 กำหนดไว้ว่า 'ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พ.ร.บ.นี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น'

ภายใต้พ.ร.บ.ประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่า นายจ้างทุกคนที่มีลูกจ้างหนึ่งคนขึ้นไปจะต้องนำลูกจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคมและนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม แต่ในความเป็นจริง นายจ้างส่วนใหญ่ในสถานบันเทิงหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายนี้ด้วยการปฏิเสธสถานะการจ้างงานลูกจ้างของตนเอง มันไม่ยากที่จะหลีกเลี่ยงเช่นนี้เพราะไม่ค่อยมีการบังคับใช้กฎหมายนี้อยู่แล้ว ยกเว้นว่าจะมีการร้องเรียนโดยตรงเป็นรายกรณีไป

นอกจากนั้น นายจ้างยังมีความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามพ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 "ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน" หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน[30]

ภายใต้ พ.ร.บ.ความปลอดภัยฯ นี้ ความหมายของนายจ้างและลูกจ้างมีขอบเขตที่กว้างกว่า คือ "นายจ้าง" หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง 'ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่ หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนใด

[30] Occupational Safety, Health and Environment ACT B.E. 2554 OH&S 2011

ส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม' และ "ลูกจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง 'ผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่ในสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม'

พนักงานบริการและสถานที่ทำงานของพวกเธอมีความสัมพันธ์แบบลูกจ้างและนายจ้างภายใต้กฎหมายไทยอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นพนักงานบริการจึงไม่ได้ถูกกีดกันออกจากขอบข่ายงานของกฎหมายแรงงานไทย[31]

สถานที่ทำงานของพวกเราสรุปโดยย่อ

[31] สามารถดูข้อมูลเรื่องกรอบการทำงานด้านกฎหมายแรงงานแห่งชาติฉบับเต็มได้ที่เว็บไซต์ของILO ที่ http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=en&p_country=THA

บ้านสาว :

โดยทั่วไปบ้านสาวมักเป็นตึกชั้นเดียวและติดกันเป็นแถว ไม่มีป้ายบอกชื่อสถานที่ แต่เป็นที่รู้จักในชื่อของเจ้าของบ้านสาวนั้นๆ หรือใช้ชื่อตามย่านหรือสถานที่สำคัญที่บ้านสาวตั้งอยู่ใกล้เคียง พนักงานของบ้านสาวมักจะพักอาศัยและทำงานในบ้านสาว มีการจัดสรรพื้นที่ให้พนักงานรอลูกค้า ที่บางครั้งคือที่นั่งที่จัดเป็นชั้นๆ หรือเก้าอี้ธรรมดาวางติดผนังตึก ส่วนมากบ้านสาวแต่ละแห่งจะจ้างผู้หญิงให้ทำงานประมาณ 10-20 คน ตั้งแต่ปี 1960 (พ.ศ.2503) เป็นต้นมายังไม่เคยมีกฎหมายที่บังคับใช้กับบ้านสาวแต่มีเพียงกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการค้าประเวณี มีการบันทึกเกี่ยวกับบ้านสาวในประเทศไทยตั้งแต่ 700 ปีมาแล้วโดยพบเป็นภาพในจิตรกรรมฝาผนังในวัด ซึ่งถือว่าเป็นบันทึกประวัติศาสตร์ของประเทศด้วย

ร้านนวด:

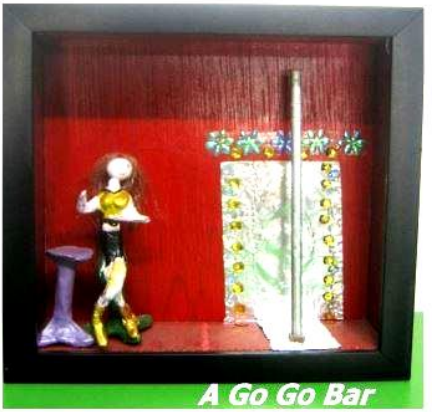
- นวดแผนโบราณเป็นตึกหลายชั้น มีพนักงานมากถึง 200 คน หรืออาจเป็นร้านเล็กๆ มีพนักงานเพียง 4-5 คน มีป้ายบอกชื่อร้านทั้งภาษาไทยและอังกฤษ ถึงแม้จะมีร้านนวดจำนวนมากให้บริการทางเพศ แต่ไม่ได้หมายความว่าร้านนวดทุกร้านจะให้บริการทางเพศเสมอไป ในบางร้านอาจมีการให้บริการทางเพศเต็มรูปแบบ หรือให้บริการทางเพศบางส่วน แต่ส่วนมากแล้วพนักงานจะออกไปกับลูกค้าเพื่อให้บริการข้างนอก พนักงานในร้านนวดทุกแห่งจะต้องมีใบประกาศนียบัตรการนวดไทยที่ออกให้โดยรัฐบาล และร้านนวดสามารถจดทะเบียนกับกรมสาธารณะสุข แต่การจดทะเบียนของร้านนวดไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี หรือสิทธิของพนักงาน ทั้งนี้การนวดแผนไทยโบราณมีมาอย่างยาวนานกว่า 2,000 ปี และการนวดไทยไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อความพึงพอใจทางเพศ

เอ็มพาวเวอร์มินิบาร์ ปี 2009 (พ.ศ.2552) โดย รัชนิกร อยู่พารา (เล็ก) พนักงานบริการและศิลปินจากเอ็มพาวเวอร์ เธอสร้างสรรค์ภาพสามมิติ (10 x12 ซม.) จำนวน 30 ภาพ แสดงถึงสถานที่ทำงานและรายละเอียดต่างๆ ในการทำงานของเรา งานศิลปะชุดนี้ทั้งหมดจัดแสดงถาวรอยู่ในพิพิธภัณฑ์เอ็มพาวเวอร์ ชื่อ "This is Us" หรือ "นี่คือเรา" ที่ จ.นนทบุรี

- <u>อาบอบนวด</u>
  ร้านอาบอบนวดคืออาคารสมัยใหม่ขนาดใหญ่คล้ายโรงแรม โดยทั่วไปมักมีหลายชั้นและมีห้องมากกว่า 50 ห้อง มีการจ้างพนักงานจำนวนหลายร้อยคนและแบ่งช่วงเวลาทำงานเป็นกะ มีการจัดพื้นที่เป็นส่วนให้พนักงานนั่ง บางที่มีการกั้นเป็นห้องกระจกให้ลูกค้ามองทะลุและเลือกพนักงาน ลูกค้าจะเช่าห้องและพนักงานเพื่อให้พนักงานให้บริการอาบน้ำ นวด และบริการอื่นๆ ตามที่ตกลงกัน ร้านอาบอบนวดมีป้ายในภาษาไทยและไม่ค่อยพบป้ายภาษาอังกฤษ ลักษณะทั่วไปมักแตกต่างอย่างชัดเจนกับโรงแรมคือไม่ค่อยมีหน้าต่าง ร้านอาบอบนวดอยู่ภายใต้พ.ร.บ.สถานบริการซึ่งไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีหรือสิทธิของพนักงาน โดยทั่วไปร้านอาบอบนวดมักพบตามตัวเมืองขนาดใหญ่ และร้านอาบอบนวดมีเป็นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี 1920 (พ.ศ. 2463) โดยเลียนแบบมาจากการอบ นวด และอาบ ของตุรกี จำนวนร้านอาบอบนวดเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากในช่วงที่กองทัพญี่ปุ่นเข้ามาประเทศไทยในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2

บาร์อะโกโก้

บาร์อะโกโก้จ้างแรงงานตั้งแต่ 10 ถึง 100 คน ขึ้นกับขนาดของบาร์ ในบาร์มีเวทีสำหรับเต้น 1 เวทีขึ้นไป โดยมีเสาให้พนักงานเต้นเป็นรอบ โดยทั่วไปการเต้นรอบหนึ่งจะใช้เวลาประมาณ 20 นาที มีโต๊ะและม้านั่งไม่มีพนักให้ลูกค้าและพนักงานนั่งด้วยกัน พนักงานจะออกไปกับลูกค้า บาร์อาจจะจดทะเบียนภายใต้ พ.ร.บ.สถานบริการซึ่งไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีหรือสิทธิของพนักงาน ในบาร์อะโกโก้บางแห่งอาจมีโชว์เต้นหรือโชว์อื่นๆ เช่น โชว์ปิงปอง พนักงานที่สามารถแสดงโชว์ได้จะได้รับความเคารพอย่างสูงจากพนักงานคนอื่นเพราะถือว่ามีทักษะ ความสามารถพิเศษ และพรสวรรค์เป็นอย่างมาก บาร์อะโกโก้ส่วนมากตั้งอยู่ในเมืองท่องเที่ยว โดยบาร์อะโกโก้แห่งแรกของประเทศไทยเปิดขึ้นที่พัฒน์พงษ์ในปี 1969 (พ.ศ.2512) ชื่อแกรนด์พริกซ์บาร์ (Grand Prix Bar) และหนึ่งในนักเต้นรุ่นแรกคือ จอย ซึ่งเธอเต้นแบบเท้าเปล่า ต่อมามีการเพิ่มเสาเข้าไปในอะโกโก้บาร์ในปี 1980 (พ.ศ.2523) ซึ่งเลียนแบบมาจากมอนทรีออล ประเทศแคนาดา



A Go Go Bar

Bar Beer

VIP Karaoke Air

Open Air Karaoke

<u>บาร์เบียร์</u>
บาร์เบียร์เป็นร้านขนาดเล็กถึงขนาดกลาง มีเคาน์เตอร์ขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีการแสดงดนตรี มีโต๊ะประมาณ 6-30 โต๊ะสำหรับลูกค้าและพนักงาน และมักจะมีโต๊ะสนุกเกอร์ด้วย บาร์เบียร์จ้างพนักงานประมาณ 5-40 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของร้าน ร้านบาร์เบียร์ตกแต่งด้วยไฟปาร์ตี้และมีชื่อร้านเป็นภาษาอังกฤษ เช่น แคนดูบาร์ (Can Do Bar) ลักกี้บาร์ (Lucky Bar) บัตเตอร์ฟลายบาร์ (Butterfly Bar) บาร์เบียร์มักจะตั้งอยู่ติดกันเป็นแถวหรืออยู่ใกล้กัน หรืออยู่ในบริเวณเดียวกัน และมักจะอยู่ในพื้นที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ บาร์เบียร์สามารถจดทะเบียนภายใต้พ.ร.บ.สถานบริการหรือพ.ร.บ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งทั้งสองพ.ร.บ.นี้ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีและสิทธิของพนักงาน ที่บาร์เบียร์พนักงานจะออกไปกับลูกค้า บาร์เบียร์แห่งแรกเปิดขึ้นแถวฐานทัพอเมริกาในพื้นที่อู่ตะเภาและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เช่น โคราช และอุบลราชธานี ในช่วงสงครามอเมริกันอินโดจีน ปี 1960 (พ.ศ.2503) ที่ขยายพื้นที่สงครามมาประเทศเวียดนามและลาว

<u>ร้านคาราโอเกะ</u>

- <u>คาราโอเกะโอเพ่นแอร์ </u>คือร้านขนาดเล็ก ก่อสร้างตามแบบท้องถิ่น มีโต๊ะ 5-6 ตัว มีเคาน์เตอร์ขนาดเล็ก และป้าย กับข้อความเชิญชวนให้ซื้อเครื่องดื่ม พนักงานจะออกไปกับลูกค้า ร้านคาราโอเกะสามารถจดทะเบียนภายใต้พ.ร.บ.สถานบริการ และพ.ร.บ.นี้จะไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีและสิทธิของพนักงาน ร้านคาราโอเกะโอเพ่นแอร์สามารถพบได้ทั่วไปทุกพื้นที่ในประเทศไทย ซึ่งเข้ามาแทนที่ระบบบ้านสาวแบบเดิม
- <u>คาราโอเกะวีไอพี </u>คืออาคารที่มีความมั่นคงแข็งแรงมากกว่าคาราโอเกะโอเพ่นแอร์ อาจมีชั้นเดียวหรือเป็นตึกหลายชั้นขนาดใหญ่ มีป้ายและมักจะมีหน้าต่างกระจกมืดเพื่อความระมัดระวัง พนักงานมักจะต้องนั่งด้านนอกตรงประตูหน้าเพื่อดึงดูดความสนใจจากลูกค้าที่เดินผ่านไปมา ร้านคาราโอเกะประเภทนี้จ้างพนักงานผู้หญิงประมาณ 50-200 คน ขึ้นกับขนาดของธุรกิจ และข้างๆ บริเวณส่วนกลางของร้านยังมีห้องคาราโอเกะส่วนตัวให้เช่าอีกด้วย ในร้านมีอุปกรณ์สำหรับร้องคาราโอเกะและโซฟาให้ลูกค้าและพนักงาน พนักงานมักจะออกไปกับลูกค้า แต่ไม่ใช่ทุกร้านคาราโอเกะที่พนักงานจะออกไปกับลูกค้า

<u>การนวดตัว ที่ประชาสัมพันธ์และติดต่อลูกค้าทางเว็บไซต์และแคดดี้ในสนามกอล์ฟ</u>
มีรูปแบบการทำงานอื่นๆ อีกหลายประเภท ซึ่งเงื่อนไขการทำงานหลายประการมีความคล้ายคลึงกันกับที่ได้อธิบายไปก่อนหน้านี้

การสมัครเป็นพนักงานบริการ Applying for sex work

ไม่ว่าจะเป็นบาร์อะโกโก้ ร้านคาราโอเกะ บาร์เบียร์ ร้านนวด หรือบ้านสาว สถานบันเทิงทุกแห่งล้วนประกาศรับสมัครพนักงาน โดยมักจะติดป้ายประกาศไว้หน้าร้านคล้ายกับธุรกิจขนาดเล็กประเภทอื่นในประเทศไทย คนที่สนใจก็จะติดต่อทางโทรศัพท์แต่ส่วนมากมักจะไปสมัครงานด้วยตนเอง โดยจะได้พูดคุยกับผู้จัดการหรือเจ้าของร้านที่จะเป็นคนแจ้งรายละเอียดเงื่อนไขการทำงานพื้นฐาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบ อัตราค่าตอบแทน เป้าพิเศษหรือเงื่อนไขพิเศษต่างๆ การแต่งกาย ผลประโยชน์อื่นหรือโบนัสที่อาจมี เป็นต้น รวมทั้งการอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้พนักงานออกไปกับลูกค้า ข้างนอกก็จะแจ้งให้ทราบในการสัมภาษณ์ด้วยเช่นกัน ผู้จัดการ/เจ้าของร้านจะถามเกี่ยวกับทักษะและประสบการณ์ที่เคยทำงานมาแล้ว บางครั้งก็ถามเกี่ยวกับสถานภาพการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้วย นอกจากนั้นผู้สมัครงานก็อาจถูกขอให้สาธิตทักษะเฉพาะด้านไม่ว่าจะเป็นการนวด การร้องเพลง การใช้ภาษาอังกฤษ การเต้น หรือการชงเครื่องดื่ม ขึ้นอยู่กับแผนกของงานที่สมัคร พนักงานบริการจำเป็นต้องมีทักษะและความถนัดเฉพาะด้านและไม่ใช่ทุกคนที่สมัครทำงานจะได้รับคัดเลือก การรับเข้าทำงานก็เหมือนกับงานอื่นๆ อีกหลายประเภทคือไม่มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรแต่มีการทำข้อตกลงทางวาจา ซึ่งในประเทศไทยถือว่ามีผลผูกมัดไม่ต่างกัน

หากจะทำงานบริการในประเทศไทยก็ต้องสมัครเข้าทำงาน พนักงานบริการจำเป็นต้องมีทักษะและความถนัดเฉพาะด้านและไม่ใช่ทุกคนที่สมัครทำงานจะได้รับคัดเลือก.

รายละเอียดลักษณะงาน

พนักงานบริการอาจจะได้รับการจ้างงานแบบครึ่งเวลาหรือเต็มเวลา หน้าที่ที่เราจะต้องทำมีลักษณะต่อไปนี้:

- นั่ง พูดคุย กับลูกค้า
- ร้องเพลง
- เต้น
- แสดงโชว์
- เล่นสนุ๊กเกอร์/เกมส์ในบาร์ กับลูกค้า
- นวดและอาบน้ำ
- ชง/เสิร์ฟ เครื่องดื่ม
- ทำความสะอาด/ล้างแก้ว
- เก็บเงิน
- เฝ้าประตูหรือเชิญชวนลูกค้าเข้าร้าน
- เชิญชวน กระตุ้นให้ลูกค้าซื้อเครื่องดื่ม โดยเฉพาะ "ซื้อดื่มให้พนักงาน"[32] และอาจมีเป้าขั้นต่ำที่กำหนดโดยนายจ้าง เช่น จะต้องขายให้ได้100-150 "ดื่มของพนักงาน" ต่อเดือน
- ทำยอดลูกค้า หรือให้ลูกค้าจ่ายค่าบาร์ที่เรียกว่า "เพย์บาร์" [33] เพื่อพาเราออกไปข้างนอก นายจ้างอาจกำหนดการทำยอด "เพย์บาร์" ขั้นต่ำต่อเดือน เช่น 10-15 คน ต่อเดือน

เมื่อพนักงานออกไปนอกร้านกับลูกค้าแล้ว นายจ้างจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องระหว่างพนักงานกับลูกค้า-นายจ้างจะไม่หักเงินค่าบริการและไม่รับผิดชอบอะไรด้วย พนักงานจะตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะให้บริการอะไรแก่ลูกค้าและกำหนดค่าบริการเอง

---

[32] ซื้อดื่มให้พนักงาน คือ เครื่องดื่มที่ลูกค้าซื้อให้พนักงาน มักจะเป็นเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และมีราคาสูงกว่าปกติ โดยเป็นที่เข้าใจกันว่าพนักงานจะใช้เวลาพูดคุยด้วยและให้ความบันเทิงแก่ลูกค้าคนที่ซื้อดื่มให้ตน

[33] ค่าบาร์ หรือ ที่มักเรียกว่า "เพย์บาร์" คือเงินจำนวนหนึ่งที่ลูกค้าจ่ายให้แก่บาร์เมื่อจะพาพนักงานออกไปจากที่ทำงาน (หรือ "อ็อฟ") โดยนายจ้างอ้างว่าเป็นค่าชดเชยเวลาทำงานของพนักงานคนที่ถูกอ็อฟออกไป ถึงแม้ในความเป็นจริงแล้วเงินค่าเพย์บาร์จะไม่ตรงกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของพนักงาน รวมทั้งนายจ้างก็ยังใช้ข้ออ้างนี้ถึงแม้จะไม่มีการจ่ายค่าจ้างให้พนักงานก็ตาม

ยังมีพนักงานบริการที่ทำงานในสถานที่ประเภทอื่น โดยมีหน้าที่รับผิดชอบหลักคือให้บริการทางเพศ ซึ่งมักอยู่ในซ่องแบบดั้งเดิม ร้านอาบอบนวด ร้านนวดตัวและ เลาจ์คาราโอเกะบางแห่ง ราคาค่าบริการกำหนดโดยนายจ้างและพวกเราได้รับส่วนแบ่ง 50 - 60 % โดยได้รับเป็นเงินเดือน นายจ้างให้ความปลอดภัยบางเรื่องแก่เราเกี่ยวกับการเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายแต่ก็รับผิดชอบเพียงน้อยนิดหรือไม่รับผิดชอบเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยหรือประกันสังคมของพนักงาน

พนักงานรายเดือน

สถานบันเทิงส่วนมากจ่ายค่าจ้างให้พนักงานน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนั้นในธุรกิจภาคบริการของไทยยังมีการปฏิบัติสืบทอดกันมาอีกประการหนึ่งคือใช้การตัดเงินเดือนเป็นการลงโทษและควบคุมพนักงาน[34] ซึ่งขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพนักงานบริการก็เห็นว่าการตัดเงินเดือนเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้และเป็นการแสวงหาประโยชน์ ในช่วง 10-15 ปีที่ผ่านมาพนักงานบริการจึงเปลี่ยนไปทำงานอิสระที่ไม่ต้องขึ้นกับเงินเดือน- เรียกว่าไซด์ไลน์หรือพาสไทม์

ไซด์ไลน์

ไซด์ไลน์หมายถึงพนักงานบริการที่ทำสัญญากับเจ้าของสถานบริการไม่ว่าสถานบริการนั้นจะจดทะเบียนหรือไม่ก็ตาม สถานบริการที่มีพนักงานไซด์ไลน์ เช่น บาร์อะโกโก้ บาร์เบียร์ ร้านคาราโอเกะและร้านนวด โดยเจ้าของร้านจะให้โอกาสพนักงานได้เข้าถึงลูกค้าของร้าน และร้านจะได้ผลตอบแทนเป็นจำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้น มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากค่า "ซื้อดื่มให้พนักงาน" และ "เพย์บาร์" รวมทั้งได้พนักงานมาทำงานให้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง คือมาช่วยงานต่างๆ เช่น เสิร์ฟเครื่องดื่ม ร้องเพลง เต้น ทำความสะอาด

[34] Bar Rules http://empowerfoundation.org/sexy_en.php#

พนักงานแบบกินเงินเดือนและพนักงานไซด์ไลน์ทำงานด้วยกัน และพนักงานทั้งสองประเภทนี้ต่างก็ต้องปฏิบัติตาม "กฎของบาร์"

เอ็มพาวเวอร์ไปเยี่ยมกันและกันในที่ทำงาน- คาราโอเกะ

กฎของบาร์คือกฎระเบียบต่างๆ ที่นายจ้างส่วนใหญ่นำมาใช้กับพนักงานบริการอย่างเข้มงวด กฎของบาร์ต่างจากกฎหมายของประเทศตรงที่กฎของบาร์สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และไม่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วง

พนักงานบริการไม่ได้รับค่าจ้างจากเจ้าของร้านแต่จะได้รับค่าคอมมิชชั่นจากค่า "ซื้อดื่มให้พนักงาน" (โดยทั่วไปคือ 50 บาท จาก 150 บาท) หรือบางครั้งก็ได้รับค่าเพย์บาร์ที่สามารถสูงถึง 50 % หรือ 400-700 บาทด้วย

ด้วยเหตุที่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างให้พนักงาน ความสัมพันธ์แบบนี้ในกฎหมายไทยยังถือเป็นรูปแบบหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่าง ลูกจ้าง-นายจ้างและความรับผิดชอบทั้งหมดก็ยังคงอยู่

บ่อยครั้งที่เส้นแบ่งระหว่างการเป็นลูกจ้างและการเป็นนายจ้างตนเองขาดความชัดเจน เพราะว่าเจ้าของร้านยังยืนยันว่าพนักงานบริการจะได้รับค่าคอมมิชชั่นใดๆ และอยู่ในร้านได้นั้น พนักงานจะต้องทำตาม "กฎของบาร์"[35] ไม่ว่าจะเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงาน การทำยอด "ซื้อดื่มให้พนักงาน" หรือ "เพย์บาร์"

ถึงแม้พนักงานบริการอาจได้รับผลประโยชน์จากการลดความเครียดด้วยการหลีกเลี่ยงกฎของบาร์และมีอิสระเพิ่มขึ้นรวมทั้งมีรายได้เพิ่มขึ้นด้วย แต่การจัดการของร้านก็ยังคงทำให้เจ้าของร้านได้ผลประโยชน์และไม่ต้องรับผิดชอบอะไรต่อความปลอดภัย สุขภาพและความมั่นคงของพนักงานบริการ

การทำสัญญาจ้างงานดังได้กล่าวมานี้หรือข้อผูกมัดเชิงสัญญาเหล่านี้ไม่เป็นที่รับรู้ในระบบยุติธรรมว่าถูกต้องตามกฎหมาย ทั้ง พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 และ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 นั้นห้ามไม่ให้มีการดำเนินการทางการเงินใดๆ ซึ่งนี่ยิ่งเป็นการโดดเดี่ยวพนักงานบริการออกจากการคุ้มครอง การแก้ไขปัญหา และการชดเชยทางแรงงาน ในขณะที่นายจ้างเป็นอิสระ ไม่ต้องรับผิดชอบอะไรต่อลูกจ้าง

---

[35] กฎของบาร์คือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่นายจ้างส่วนใหญ่นำมาใช้กับพนักงานบริการอย่างเข้มงวด กฎของบาร์ต่างจากกฎหมายของประเทศตรงที่กฎของบาร์สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และไม่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วง กฎของบาร์มีความสำคัญต่อพนักงานบริการมากกว่ากฎหมายของประเทศเพราะกฎหมายอยู่ห่างไกลจากชีวิตประจำวันมาก

พนักงานบริการในบ้านสาว

พนักงานบริการในบ้านสาวส่วนมากเป็นผู้หญิงที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ผู้หญิงที่ใช้บริการนายหน้ามักจะทราบรายละเอียดพื้นฐานของงานที่จะมาทำตั้งแต่ก่อนออกจากบ้าน คล้ายกันกับบริษัทจัดหางานต่างประเทศอื่นๆ นายหน้าจะบอกข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งของร้านที่กำลังรับคนเข้าทำงาน ค่าเดินทาง เปอร์เซ็นต์การแบ่งรายได้กับนายจ้างและมีที่พักให้ และคิดค่าที่พักหรือการพักที่ทำงาน[36]

พนักงานบริการในบ้านสาวต่างจากพนักงานบริการในร้านประเภทอื่นคือพนักงานฯในบ้านสาวไม่ต้องให้บริการอื่นที่ช่วยสร้างรายได้เพิ่มให้นายจ้าง เช่น เต้น ร้องเพลง นวด หรือกระตุ้นให้ลูกค้าซื้อดื่มให้พนักงาน แต่พนักงานบริการในบ้านสาวจะให้บริการทางเพศเท่านั้น

โดยทั่วไปลูกค้าจะจ่ายค่าบริการที่กำหนดมาแน่นอนให้แก่นายจ้าง แล้วค่าบริการจะถูกแบ่งให้พนักงาน ปกติจะแบ่งกัน 50-50 แต่บางแห่งแบ่งให้พนักงาน 60% และให้นายจ้าง 40% ลูกค้าจำนวนมากยังให้ทิปแก่พนักงานโดยตรงอีกด้วยและพนักงานไม่จำเป็นต้องแบ่งทิปให้นายจ้าง

ทำงานอิสระ

พนักงานบริการที่เป็นนายจ้างของตนเองจัดการการทำงานของตนเองโดยไม่ขึ้นกับคนอื่น บางคนมีกลุ่มลูกค้าที่ใช้บริการเป็นประจำที่อาจจะติดต่อกันเป็นรายเดือนหรือช่วงสั้นๆ หรือรายปี ซึ่งส่วนมากจะต่อเนื่องเป็นเวลาหลายสัปดาห์หรือหลายเดือน โดยทั่วไปลูกค้าอาจจะจ่ายค่าบริการเป็นรายครั้งหรือจ่ายเป็นประจำตามที่ตกลงกัน ซึ่งคล้ายกับการจ่ายค่าทนายความ

พนักงานบริการอิสระแบบอื่นหาลูกค้าจากทางอินเตอร์เน็ต ในไนท์คลับ หรือในสถานที่สาธารณะอื่นๆ เช่น สวนสาธารณะ ข้างถนน ศูนย์การค้า และสนามกอล์ฟ พนักงานเหล่านี้สร้างทีมของตนเอง รวมทั้งกำหนดค่าบริการ ชั่วโมง

---

[36] ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถานการณ์การย้ายถิ่นในปัจจุบัน กระบวนการจ้างงาน และสภาพการทำงาน ดูได้ในรายงานของเอ็มพาวเวอร์ ชื่อHit & Run 2012 ในเว็บไซต์ www.empowerfoundation.org

การทำงาน และรูปแบบการบริการขึ้นมาเอง พวกเธอรับผิดชอบทุกสิ่งด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานและสุขภาพ รวมทั้งความปลอดภัย ซึ่งรวมไปถึงประกันสังคมที่จำเป็น เช่นการซื้อประกันจากบริษัทประกันและการออมเงิน

แคนดูบาร์ – ผู้เชี่ยวชาญการทำงานบริการ

ในปี พ.ศ. 2549 พนักงานบริการจากเอ็มพาวเวอร์ได้สร้างต้นแบบ สถานที่ทำงานที่มีความยุติธรรมสำหรับพนักงานบริการขึ้น คือ แคนดูบาร์ (Can Do Bar) ใน จ.เชียงใหม่ แคนดูบาร์แตกต่างจากสถานบริการอื่นๆ ในประเทศไทย คือสภาพแวดล้อมภายในร้านเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานได้รับการจ้างงานอย่างเป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน รวมทั้งได้เข้าประกันสังคมตามกฎหมาย นอกจากนั้นแคนดูบาร์ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะและเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย ถึงแม้จะยังไม่มีสหภาพแรงงานหรือกลุ่มของพนักงานบริการอย่างเป็นทางการ แต่พนักงานก็มีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอและมีบทบาทสำคัญในการชี้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน

สภาพการทำงานของชุมชนหลัก – เชียงใหม่

	ประเภทสถานที่ทำงาน	จำนวน	พนักงานรับเงินเดือน	พนักงานไซด์ไลน์	จำนวนพนักงานบริการทั้งหมด
1.	บาร์เบียร์	88	25	875	900
2.	คาราโอเกะวีไอพี	17	540	0	540
3.	นวดแผนโบราณ	52	215	305	520
4.	อาบอบนวด	7	420	0	420
5.	คาราโอเกะโอเพ่นแอร์	65	350	0	350
6.	บาร์อะโกโก้	3	150	90	240
7.	ร้านนวด	10	10	50	60
8.	บ้านสาว	4	41	0	41
9.	**ทั้งหมด**	**249**	**1,726**	**1,365**	**3,091**

พนักงานรับเงินเดือน *(บาร์อะโกโก้, บาร์เบียร์, คาราโอเกะ, ร้านนวด)*...28
ไซด์ไลน์ *(บาร์อะโกโก้ , บาร์เบียร์, ร้านนวด)*.....113
พนักงานบริการในบ้านสาว.....86
พนักงานบริการอิสระ.....1

"ในฐานะแรงงานเรามักจะถูกแสวงหาประโยชน์ไม่ทางใดก็ทางหนึ่งเสมอ ทางเดียวที่มีคือทำงานแบบรับจ้างเหมาช่วง หรือไม่ก็หาทางเป็นนายจ้างตนเอง"

หมี – พนักงานส่งน้ำ (ชาย), เชียงใหม่

เอ็มพาวเวอร์เข้าร่วมกิจกรรมการเดินรณรงค์วันแรงงานสากล
จ.เชียงใหม่ พ.ศ. 2557
"สิทธิแรงงานเพื่อพนักงานบริการ"

มีจำนวนแรงงานน้อยมากในประเทศไทย โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานที่อยู่นอกการคุ้มครองของกฎหมายแรงงานและประกันสังคม ที่จะมีสภาพการทำงานตามมาตรฐานงานที่มีคุณค่าของ ILO

งานบริการที่มีคุณค่าในประเทศไทย

"งานที่มีคุณค่า" ได้รับการอธิบายโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่า คืองานที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และศักดิ์ศรี ในประเทศไทยมีผู้ได้รับการจ้างงานประมาณ 39.9 ล้านคน[37] โดยในจำนวนนี้ 27 ล้านคนโดยประมาณ หรือ 68 เปอร์เซ็นต์ของผู้มีงานทำทั้งหมดทำงานในภาคงานนอกระบบ ซึ่งอยู่นอกการคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม[38] และแรงงานนอกระบบส่วนมากเป็นแรงงานหญิงซึ่งมีจำนวนถึง 18 ล้านคน

เราเข้าใจว่ามีจำนวนแรงงานน้อยมากในประเทศไทยโดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานโดยไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานและประกันสังคมที่จะมีชีวิตการทำงานตามมาตรฐานอันสูงส่งของแนวคิดงานที่มีคุณค่า ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ.2555 มีแรงงานจากภาคเอกชนเพียง 9.4ล้านคนเท่านั้นที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม[39]

เราพบว่านี่คือความจริงสำหรับพนักงานบริการด้วยเช่นกัน ตามที่ทีมวิจัยของเราค้นพบว่ามีพนักงานบริการเพียง 5 คน จาก 228 คน (2%) เท่านั้นที่มีสภาพการทำงานใกล้เคียงกับสภาพงานบริการที่มีคุณค่าที่มีการประมาณไว้ ทั้งนี้ เกือบทั้งหมดของพนักงานบริการ 2% ดังกล่าวทำงานที่แคนดู บาร์ หรือทำงานด้วยตนเอง ไม่เป็นลูกจ้างใคร อย่างไรก็ดี แม้กระทั่งพนักงานบริการกลุ่มนี้ก็ยังต้องเผชิญกับการทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่หลวงที่จะเข้าถึงหลักการสำคัญเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และศักดิ์ศรี ตามความหมายของงานที่มีคุณค่า

---

[37] World Bank http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN

[38] Extending Labour Law to All Workers: Promoting Decent Work in the Informal Economy in
Cambodia, Thailand and Mongolia Informal Economy, Poverty and Employment Cambodia • Mongolia • Thailand International Labour Office David Tajgman file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_bk_pb_129_en.pdf

[39] Social Security Fund Number of Insured Persons (Article 33) : 2003-2012 http://www.sso.go.th/sites/default/files/R_D122012/statisticsmid3_en.html

งานที่มีคุณค่า โดย ILO	งานบริการ ในฐานะที่เป็นงานที่มีคุณค่า
งานที่มีคุณค่ารับประกันผลตอบแทนและความมั่นคง	งานบริการถูกระบุว่าคือที่มาของรายได้จำนวนมากในระบบบัญชีแห่งชาติขององค์การสหประชาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 งานบริการให้ผลตอบแทนคุ้มค่าและต้องใช้ทักษะต่างๆ ซึ่งสามารถฝึกฝนได้ โดยทักษะต่างๆ สามารถช่วยให้ธุรกิจนี้เติบโต และยังช่วยเป็นใบเบิกทางไปสู่การประกอบอาชีพอื่นอีกด้วย เช่น งานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การจัดการ งานที่ต้องใช้ภาษา งานบริการ งานนวด การแสดง การท่องเที่ยว เป็นต้น **สิ่งที่ขาด:** งานบริการถูกปฏิเสธไม่ให้มีการประกาศรับสมัครงานอย่างเหมาะสม และการทำข้อตกลงจ้างงานที่เป็นสัญญา เพราะทั้งสองสิ่งนี้ถือเป็นอาชญากรรม ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวกับการค้าประเวณีและกฎหมายการค้ามนุษย์ (พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์) พนักงานบริการจึงทำข้อตกลงการจ้างงานด้วยสัญญาทางวาจาซึ่งมักจะไม่มีข้อกำหนดเรื่องการเลิกจ้าง หรือไม่มีความมั่นคงในการทำงานนั่นเอง **แคนดูโมเดล:** แคนดูบาร์สร้างความมั่นคงในการทำงาน ด้วยการทำสัญญาการจ้างงานซึ่งมีกระบวนการเรื่องการ ให้ออกจากงานอย่างยุติธรรม เหมือนกันงานอื่นๆ ในกฎหมายแรงงาน นอกจากนั้นแคนดูบาร์ยังมีการพัฒนาทักษะของพนักงานบริการและมีการจัดอบรมให้ด้วย

งานที่มีคุณค่าให้ความมั่นใจเรื่องการเคารพสิทธิแรงงาน	**สิ่งที่ขาด:** นายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานถึงแม้ว่างานในสถานบริการไม่ได้ถูกระบุให้อยู่นอก เหนือการคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน **แคนดูบาร์โมเดล:** พนักงานบริการได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้กฎหมายไทย
งานที่มีคุณค่าทำให้มีรายได้อย่างเพียงพอ	รายได้รวมของพนักงานบริการอย่างน้อยที่สุดนั้นคิดเป็นสองเท่าของค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย แรงงานกลุ่มนี้มีรายได้เพียงพอที่จะดูแลค่าใช้จ่ายของตนเองได้ทั้งหมด และมีพนักงานบริการจำนวนมากที่ใช้รายรับของตนเองดูแลผู้ใหญ่คนอื่นๆ อีกถึง 5 คนเลยทีเดียว **สิ่งที่ขาด:** พนักงานบริการไม่ได้รับค่าจ้างอย่างถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างไทยสำหรับงานที่ทำในสถานบริการ เช่น การเสิร์ฟเครื่องดื่ม การเต้น การทำความสะอาด **แคนดูบาร์โมเดล:** พนักงานบริการได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานในบาร์ ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และไม่ต้องแบ่งรายได้อื่นให้ทางบาร์
งานที่มีคุณค่าให้การคุ้มครองทางสังคม	**สิ่งที่ขาด:** ถึงแม้ว่าพนักงานบริการสามารถเข้าระบบประกันสังคมแห่งชาติได้ และนายจ้างก็มีหน้าที่ตามกฎหมายให้นำลูกจ้างเข้าประกันสังคม แต่มีนายจ้างจำนวนน้อยที่ปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม (พ.ร.บ.

งานที่มีคุณค่าครอบคลุมถึงเรื่องการเจรจาทางสังคม, เสรีภาพการตั้งกลุ่มแรงงาน (สหภาพแรงงาน), การเจรจาต่อรองร่วม และการมีส่วนร่วม	ประกัน สังคม) **แคนดูบาร์โมเดล:** นำพนักงานบริการทุกคนเข้าระบบ ประกันสังคม **สิ่งที่ขาด:** การทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมนั้น รวมถึงการห้ามไม่ให้ "รวมกลุ่มผู้ค้าประเวณี" หรือ ไม่ให้รวมกลุ่ม "ในสถานที่ทำงานค้าประเวณี" นี่เป็นอุปสรรคทางกฎหมายที่ขวางกั้นพนักงานบริการไม่ให้มีเสรีภาพในการตั้งสหภาพ และการเจรจาทางสังคม

เราเข้าใจว่างานบริการที่มีคุณค่าตามที่ ILO ได้ให้ความหมายงานที่มีคุณค่าไว้นั้น มีความหมายครอบคลุมต่อไปนี้:

- รับประกันผลตอบแทนและความมั่นคง ;
- ให้ความมั่นใจเรื่องการเคารพสิทธิแรงงาน;
- มีรายได้อย่างเพียงพอ;
- ให้การคุ้มครองทางสังคม;
- รวมทั้งการเจรจาทางสังคม, เสรีภาพการตั้งสหภาพแรงงาน, การเจรจาต่อรองร่วม และการมีส่วนร่วม

เราค้นพบว่าถึงแม้งานบริการที่มีคุณค่านั้นมีความเป็นไปได้ แต่ก็มีสิ่งที่ขาดหายไปจากสภาพงานที่มีคุณค่าอย่างเห็นได้ชัด สิ่งที่ขาดหายไปนี้ยังเกิดกับพนักงานบริการในแคนดูบาร์ด้วยเช่นกันคือ การทำให้เป็นอาชญากรรมตามกฎหมายนั้นกีดกันไม่ให้สามารถพัฒนาสภาพการทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

รูปแบบงานบริการที่ไม่เป็นที่ยอมรับ

รูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้นั้นเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ขาดสิ่งต่อไปนี้ :

(i) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
(ii) การเคารพร่างกาย
(iii) การเสริมสร้างความมั่นใจ

(i) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ผู้คนมักกังวลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบริการและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าในตนเอง ทุกคนมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมนุษย์ คุณค่าในตนเองของพวกเรานั้นควรได้รับการยอมรับและได้รับการเคารพโดยผู้อื่น คุณค่าในตนเองของเราและการยอมรับในคุณค่าในตนเองของเราคือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ในปี พ.ศ. 2492 สันนิบาตชาติ (เป็นองค์การระหว่างประเทศ ตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2462 ต่อมาถูกยุบไปและแทนที่ด้วยองค์การสหประชาชาติหรือยูเอ็น) ได้อธิบายว่างานบริการ "เข้ากันไม่ได้กับศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์และเป็นอันตรายต่อครอบครัวและชุมชน"

หากคำกล่าวนี้เคยเป็นจริงมาก่อน เราพบว่ามันไม่เป็นจริงอีกต่อไปแล้ว เมื่อเราพิจารณาส่วนหลังของคำกล่าวนี้คือ "เป็นอันตรายต่อครอบครัวและชุมชน" ก็ทราบว่าไม่จริง เพราะงานบริการ ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าสามารถเป็นเส้นทางที่ยั่งยืนในการก้าวออกจากความยากจนสำหรับหลายครอบครัว หลายชุมชม และกระทั่งสำหรับหลายประเทศในบางกรณี

เราพบว่าคำกล่าวดังกล่าวนั้นเป็นการละเลย ทำให้โดดเดี่ยวและทำให้เป็นอาชญากร ต่อพนักงานบริการ ซึ่ง "เข้ากันไม่ได้กับศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์"

"ศักดิ์ศรีของพวกเราไม่ได้ถูกทำลายด้วยงานของพนักงานบริการ แต่ศักดิ์ศรีของเราถูกละเมิดจากการปฏิบัติต่อพนักงานบริการเยี่ยงอาชญากร และการปฏิเสธสิทธิของพวกเราในฐานะแรงงาน"

ปิงปอง- พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, กันยายน 2558

"หยุดทำให้พนักงานบริการข้ามชาติตกเป็นแพะรับบาป"

- เอ็มพาวเวอร์ หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ 2 มีนาคม 2558

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ถูกละเมิดเมื่อบุคคลใดหรือกลุ่มคนใดถูกทำให้เป็นชายขอบ ถูกปฏิเสธ หรือ ถูกลดคุณค่า และสามารถแก้ไขได้คือกฎหมายต้องให้การยอมรับด้วยการให้พื้นที่และให้ความเคารพแก่คนทุกคน

เพื่อเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จะต้องมีสิ่งต่อไปนี้:

1. การห้ามไม่ให้ปฏิบัติอย่างไร้มนุษยธรรม ทำให้ขายหน้า หรือ ทำให้เสื่อมเสียระหว่างบุคคล
2. การรับรองความเป็นไปได้ที่จะมีทางเลือกส่วนบุคคล และเงื่อนไขสำหรับ "การบรรลุเป้าหมายด้วยตนเองของแต่ละบุคคล" ความเป็นอิสระ หรือการเติมเต็มศักยภาพตนเอง
3. การยอมรับว่าการปกป้องวัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของกลุ่มอาจจำเป็นมากสำหรับการปกป้องศักดิ์ศรีของบุคคล
4. การสร้างเงื่อนไขที่จำเป็นต่างๆ เพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก[40]

ศักดิ์ศรีในบริบทของงานนั้นให้การยอมรับว่าการทำงานคือกิจกรรมของมนุษย์ งานโดยรวมทั้งงานบริการนั้นมักจะเป็นแหล่งของความภาคภูมิใจในตนเองและการให้คุณค่าตนเอง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว

พนักงานบริการคือกลุ่มแรงงานที่มีความกระตือรือร้นในตลาดแรงงาน ถึงแม้ว่าสภาพการทำงานจะมีการแสวงหาประโยชน์ก็ตาม ไม่ว่าสถานการณ์จะยากลำบากเพียงไหน ประสบการณ์ร่วมกันทั่วโลกและการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริการก็เหมือนแรงงานอื่นๆ คือ พนักงานบริการเกือบทั้งหมดดิ้นรนต่อสู้ให้ได้โอกาสควบคุมชีวิตตนเองกลับคืนมา ต้องการทำงานโดยไม่ถูกแสวงหาประโยชน์ และได้รับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์กลับมา[41]

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ถูกละเมิดเมื่อบุคคลใดหรือกลุ่มคนใดถูกทำให้เป็นคนชายขอบ ถูกปฏิเสธ หรือ ถูกลดคุณค่า และสามารถแก้ไขได้คือกฎหมายต้องให้การยอมรับด้วยการให้พื้นที่และให้ความเคารพแก่คนทุกคน

---

[40] Human Dignity and Judicial Interpretation of Human Rights Christopher McCrudden http://ejil.oxfordjournals.org/content/19/4/655.full#fn-214

[41] Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation
Klara Skrivankova November 2010

"ฉันสามารถบอกว่าได้ ฉันสามารถบอกว่าไม่ ฉันสามารถบอกว่า อาจจะ,ทีหลัง, ตอนนี้, ไม่มีทาง,
สำหรับความรัก, สำหรับเงิน, สำหรับความสนุก หรือสำหรับการกุศล
ฉันเป็นเจ้าของร่างกายของฉัน และฉันตัดสินใจ
ว่าฉันต้องการทำอะไรกับร่างกายของฉันเอง"

ไหม- พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, มกราคม 2558

พนักงานบริการก็เหมือนกับมนุษย์ทุกคนที่มีสิทธิตัดสินใจว่าผู้ใหญ่คนไหน บ้างที่ตนเองจะปฏิเสธหรือตกลงจะมีเพศสัมพันธ์ด้วย เมื่อไหร่ ทำไม และ อย่างไร สิทธินี้ไม่สามารถทำให้หมดไปด้วยอาชีพของเรา เหมือนกับที่หมด ไปเพราะการแต่งงาน การทำงานบริการไม่ได้หมายความว่าจะมีเพศสัมพันธ์ กับทุกคน – ก็เหมือนกับการตัดสินใจจะเป็นนักมวยที่ไม่ได้หมายความว่าจะ ชกต่อยใคร เมื่อไหร่ ที่ไหนก็ได้

(ii) การเคารพร่างกาย

การเคารพร่างกายหมายถึง ร่างกายของเรามีศักดิ์ศรี ล่วงละเมิดไม่ได้ และเน้นย้ำถึงความสำคัญของความเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระของมนุษย์ทุกคนที่จะปฏิบัติต่อร่างกายของตนเอง ในสถานที่ทำงานนายจ้างมีความรับผิดชอบสร้างหลักประกันว่าร่างกายของลูกจ้างได้รับการปกป้อง ลูกจ้างหรือแรงงานจะต้องมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ และสภาพการทำงานจะต้องส่งเสริมการอยู่ดีมีสุข ตัวอย่างเช่น มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ จำกัดชั่วโมงทำงาน มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายและสร้างความปลอดภัย เป็นต้น

อีกมุมมองหนึ่งเกี่ยวกับการเคารพร่างกายคือ ความเป็นอิสระในเนื้อตัวร่างกายของเราเอง และการเคารพอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ การเคารพร่างกายและความเป็นอิสระทางเพศหมายความว่า พนักงานบริการ ก็เหมือนกับมนุษย์ทุกคนที่มีสิทธิตัดสินใจว่าผู้ใหญ่คนไหนบ้างที่ตนเองจะมีเพศสัมพันธ์ด้วย เมื่อไหร่ ทำไม และ อย่างไร และสิทธินี้ไม่สามารถทำให้หมดไปด้วยอาชีพของเรา การทำงานเป็นพนักงานบริการไม่ได้หมายความว่าจะมีเพศสัมพันธ์กับทุกคน – ก็เหมือนกับการตัดสินใจจะเป็นนักมวยที่ไม่ได้หมายความว่าจะชกต่อยใคร เมื่อไหร่ ที่ไหนก็ได้ ในมาตรา13 ของอนุสัญญา ILO ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย, ปี พ.ศ. 2524 / ค.ศ.1981 (ฉบับที่ 155) ระบุว่าแรงงานหรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่เชื่อว่าอาจเกิดอันตรายได้ โดยในประเทศนิวซีแลนด์ได้ให้การปกป้องสิทธิที่จะปฏิเสธการให้บริการของพนักงานบริการในกฎหมายการปฏิรูปงานบริการ (ปี 2003 / พ.ศ. 2546) ว่า "สามารถปฏิเสธที่จะมีเพศสัมพันธ์กับลูกค้าด้วยเหตุผลใดก็ได้ หรือจะไม่แสดงเหตุผลก็ได้"[42] ในระหว่างการเคลื่อนไหวเพื่อต่อสู้ให้มีกฎหมายดังกล่าวนี้กลุ่มพนักงานบริการได้ร่วมกันตะโกนด้วยเสียงกู่ก้องว่า "Hey Ho –Let's Go-Right to yes- Right to No!" (เฮ้ โฮ่ ไปเถอะไปกัน เรามีสิทธิที่จะพูดใช่ มีสิทธิที่จะพูดไม่ใช่) เพื่อให้การยกย่องหลักการเคารพร่างกายนั้นจะต้องสร้างหลักประกัน "อิสรภาพจาก..." ไปพร้อมๆกันกับการสนับสนุน "อิสรภาพที่จะ..." ด้วยเช่นกัน

รัฐหรือประเทศมีข้อผูกมัดที่จะต้องจัดให้มีโครงสร้างต่างๆที่ให้การยกย่องและคุ้มครองหลักการเคารพร่างกาย การทำให้งานบริการเป็น

---

[42] http://www.nzpc.org.nz/index.php?page=Law

อาชญากรรมและการเพิกเฉยสิทธิแรงงานของพนักงานบริการนั้นขัดต่อหลักการปกป้องการเคารพร่างกายรวมทั้งขัดแย้งกับสิทธิแรงงานและสิทธิทางเพศของพนักงานบริการ

(iii) การเสริมสร้างความมั่นใจ

โดยทั่วไปแล้ว การเสริมสร้างความมั่นใจสามารถมองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมคือ ผู้คนที่จัดการชีวิตของตนเองได้ หมายถึงคนที่(พยายาม)ทำให้เป้าหมายของตนเองสำเร็จลุล่วง ใช้ชีวิตในแบบที่ตนเองเชื่อมั่นและให้คุณค่า พัฒนาการพึ่งตนเองและสามารถสร้างทางเลือกรวมทั้งวางแนวทางการตัดสินใจของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตตนเองและสังคมในภาพรวม การที่คนจะได้รับการเสริมสร้างความมั่นใจนั้นจะต้องมีเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยในสังคมให้เราได้รับทรัพยากรที่จำเป็น เข้าถึงความรู้ และมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ นอกจากนั้นยังต้องส่งเสริมโอกาสต่างๆ ของพวกเรารวมทั้งช่วยยกระดับศักยภาพขององค์กรของพวกเราด้วย[43]

ตามธรรมชาติแล้วในระดับปัจเจกบุคคลนั้นพนักงานบริการอาจจะได้รับการเสริมสร้างความมั่นใจ หรืออาจถูกลดความมั่นใจ ไม่ต่างจากคนอื่นในสังคมโดยไม่เกี่ยวกับอาชีพพนักงานบริการเลย

อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างความมั่นใจอย่างเป็นระบบในการทำงานได้รับการคำนึงถึงน้อยกว่าการเสริมสร้างความมั่นใจในระดับปัจเจกบุคคล แต่มุ่งไปที่สภาพแวดล้อมการทำงาน ว่าได้ส่งเสริมหรือขัดขวางการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองของแรงงานในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือไม่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความมั่นใจให้แรงงานนั้น ต้องรับประกันว่าแรงงานจะได้เข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร การสนับสนุน โอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต รวมทั้งสามารถเข้าร่วมการจัดตั้งกลุ่มแรงงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือส่วนประกอบที่จำเป็นของการเสริมสร้างความมั่นใจอย่างเป็นระบบในสถานที่ทำงาน[44]

---

[43] Source: IFAD http://www.ifad.org/gender/glossary.htm

[44] Workplace Empowerment, Work Engagement and Organizational Commitment of New Graduate Nurses by Julia Cho, MScN, RN; Heather K. Spence Laschinger, PhD, RN
https://www.researchgate.net/profile/Heather_Laschinger/publication/6755559_Workplace_empowerment_work_engagement_and_organizational_commitment_of_new_graduate_nurses/links/0912f50aae6a2d23c7000000.pdf

"ตามกฎหมายแล้วเราไม่สามารถตั้งกลุ่มได้ในฐานะแรงงาน เพราะถือเป็นอาชญากรรมที่ 'รวมกลุ่มมั่วสุมค้าประเวณี' โมริ-พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, ธันวาคม 2558

พี่น้อยและมาลี เอ็มพาวเวอร์ ได้มอบรางวัลให้แก่นักเต้นอะโกโก้ที่เต้นได้ยอดเยี่ยมที่สุด, พัฒน์พงษ์ 2556

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความมั่นใจให้แรงงานนั้นต้องรับประกันว่าแรงงานจะได้เข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร การสนับสนุน โอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต รวมทั้งสามารถเข้าร่วมการจัดตั้งกลุ่มแรงงาน

ในประเด็นการเสริมสร้างความมั่นใจอย่างเป็นระบบนั้น ยังมีองค์ประกอบสำคัญอีกเจ็ดส่วนที่สามารถใช้วิเคราะห์เพื่อประเมินสภาพการเสริมสร้างความมั่นใจในสิ่งแวดล้อมการทำงาน

1. ปริมาณงานที่เหมาะสม: ความคาดหวังให้ลูกจ้างทำงานที่ระบุระยะเวลาทำงานอย่างชัดเจน
2. ทรัพยากร: เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ
3. การควบคุม: ระดับการตัดสินใจ และการมีอิสระในการทำงาน
4. สิ่งตอบแทน/ การให้รางวัล: การรับรองผลงานและให้สิ่งตอบแทน (สามารถเป็นเงิน, การตอบแทนทางสังคม, การตอบแทนแบบส่วนตัว โดยให้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน)
5. ชุมชน: คุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในสถานที่ทำงาน
6. ความยุติธรรม: การเคารพ ความโปร่งใส และ การคำนึงถึงสิทธิแรงงานและคุณภาพชีวิต
7. คุณค่า: ความสอดคล้องกันของคุณค่าต่างๆ และ การจัดลำดับความสำคัญ ระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายบริหาร

ในประเทศไทยยังไม่มีการวิจัยหรือเอกสารเกี่ยวกับการเสริมสร้างความมั่นใจอย่างเป็นระบบในสถานที่ทำงาน ส่วนในระดับสากลนั้นประเด็นการเสริมสร้างความมั่นใจในสถานที่ทำงานก็ได้รับความสนใจน้อยมาก ในปัจจุบันนั้นการตัดสินใจถูกจำกัดไว้สำหรับประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างความมั่นใจทางเศรษฐกิจ และการเสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิงก็ไม่ได้ถูกแยกมาพิจารณาเป็นประเด็นเฉพาะ แต่ถูกเหมารวมโดยอาชีพหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน มันไม่สมเหตุสมผลที่จะคาดหวังให้พนักงานบริการพิสูจน์เรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจของงานพนักงานบริการในขณะที่ประเด็นการเสริมสร้างความมั่นใจนี้ยังไม่มีในบริบทที่เอ่ยถึงสิทธิแรงงานในงานอื่นๆแทบจะทั้งหมด

การละเมิดภายใต้กรอบกฎหมายแรงงาน: บทสรุป

เรารวบรวมประสบการณ์ของพวกเราเกี่ยวกับงานบริการและระบุสภาพการทำงานที่เราเผชิญเหมือนกัน เราเปรียบเทียบข้อมูลเหล่านี้กับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ซึ่งมีการแก้ไขโดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 (ตารางรายละเอียดการเปรียบเทียบอยู่ในลำดับถัดไป)

มีการละเมิดกฎหมายแรงงานที่พบเห็นได้ทั่วไป 19 ประการ ดังต่อไปนี้:

1. ชั่วโมงการทำงาน
2. การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
3. ค่าทำงานล่วงเวลา (OT)
4. การหักเงินเดือน
5. วันหยุดตามประเพณี
6. การพักผ่อน/พักระหว่างทำงาน
7. วันหยุดประจำเดือน
8. วันหยุดประจำปี
9. วันลากิจ
10. การลาป่วย
11. การลาคลอด
12. การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
13. การอบรม/การพัฒนาทักษะ
14. การตั้งครรภ์
15. การปิดกิจการและการจ่ายค่าชดเชย
16. ข้อห้ามไม่ให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
17. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
18. การส่งข้อมูลการจ้างงานและสภาพการทำงานถึงกรมการจัดหางาน
19. กระบวนการตรวจแรงงาน

นอกจากนั้น เรายังพบว่าสภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2533 และ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยเฉพาะ *มาตรา 6 'ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย'*

ตารางต่อไปนี้แสดงข้อมูลเปรียบเทียบการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กับสภาพการทำงานจริงในปัจจุบันของพนักงานบริการในประเทศไทย โดยมี พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงงาน พ.ศ. 2541 (ซึ่งมีการแก้ไขโดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553

ประเด็น	ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	สภาพที่เป็นจริงของพนักงานบริการ พ.ศ. 2559
ชั่วโมงการทำงาน	**มาตรา 23** ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ แต่ละวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง	สูงถึง 12 ชั่วโมง
การทำงานล่วงเวลา (OT)	**มาตรา 23,24** นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า **1.5** เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ	บังคับให้ทำงานล่วงเวลา และไม่จ่ายค่าจ้าง ทั้งสำหรับพนักงานเต็มเวลาและครึ่งเวลา
การทำงานในวันหยุดตามประเพณี	**มาตรา 25** นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการสถานมหรสพ ร้านขายเครื่องดื่มสโมสร <u>โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป</u>	ห้ามไม่ให้ลาหยุด/ หรือหากหยุดก็จะถูกหักเงินเดือนเป็นจำนวนมาก
ช่วงเวลาการพักผ่อน	**มาตรา 27** ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน	ไม่มีช่วงเวลาพัก
สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้าง และวันหยุดนักขัตฤกษ์/วันหยุดตามประเพณี	**มาตรา 28** ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน (4 วันต่อเดือน) **มาตรา 29** ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้	1-2 วัน/ เดือน ไม่มีการจ่ายค่าจ้างหากหยุดงานในวันหยุดตามประเพณี ตัดเงินเดือนจำนวนมากหากหยุดงานในวันหยุดตามประเพณี

	มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้ (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันรายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (2) วันหยุดตามประเพณี (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี	
วันหยุดประจำปี	**มาตรา 30** ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน	ไม่มีการจ่ายค่าจ้างหากใช้สิทธิวันหยุดประจำปี
การลากิจ	**มาตรา 34** ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	ยึดเงินเดือน หรือ หักเงินเดือนเท่ากับค่าเพย์บาร์ (500-700 บาท)
การอบรม/พัฒนาทักษะ	**มาตรา 36** ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง	ยึดเงินเดือน หรือ หักเงินเดือนเท่ากับค่าเพย์บาร์ (500-700 บาท)
การลาคลอด	**มาตรา 41** ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน **มาตรา 59** ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน	หากตั้งครรภ์จะทำให้ถูกออกจากงานทันที
การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างที่ตั้งครรภ์	**มาตรา 43** ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	เลิกจ้างงานทันที
การลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง	**มาตรา 57** ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา **32** เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน	ไม่มีการจ่ายค่าจ้างหากลาป่วยและลูกจ้างอาจถูกตัดหรือยึดเงินเดือนอีกด้วย
การปิดกิจการ/การว่างงานชั่วคราว	**มาตรา 75** ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้า ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อน	ไม่จ่ายค่าจ้าง และ ตำรวจเข้าตรวจค้น ซึ่งคำสั่งของตำรวจส่วนมากจะใช้เป็นเหตุผลบังคับให้ปิดกิจการ

	นายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้าง	
อายุ	**มาตรา 47** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย **มาตรา 50** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ **(3)** สถานเต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง **(4)** สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า	นายจ้างไม่ได้เช็คอายุของผู้สมัครงานในสถานบริการอย่างสม่ำเสมอ
การห้ามหักเงินเดือน	**มาตรา 76** ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ **(1)** ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ **(2)** ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน **(3)** ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง	การหักเงินเดือน ตัวอย่างที่ทำกันมายาวนาน: มาสาย: 3 บ./นาที; ทำยอดขายเครื่องดื่มไม่ได้ตามเป้า:ตัดเงินเดือนตามจำนวนยอดเครื่องดื่มที่ขาด; น้ำหนักขึ้น: 200 บ./กก.; ขึ้นเวทีเต้นช้า:250 บ. ; ไม่ได้ตรวจสุขภาพ:ยึดเงินเดือน หรือปรับ 1,000 บ.; หยุดงาน(กลางคืน): จ่ายค่าเพย์บาร์ (500-700 บ.); หยุดงาน(กลางคืน)ในวันหยุด/สุดสัปดาห์: 1,000 บ. ขึ้นไป การหักเงินเดือนจำนวนเป็นไปตามความพอใจหากฝ่าฝืนกฎต่อไปนี้ เช่น แต่งตัวไม่ถูกต้อง มีปัญหากับลูกค้า ทะเลาะเบาะแว้ง เข้าประชุมพนักงานช้าหรือขาดประชุม
คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	**มาตรา 96** ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน	ไม่มี

การส่งข้อมูลการจ้างงานและสภาพการทำงาน หากมีการจ้างแรงงานมากกว่า 10 คน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	**มาตรา 115/1**ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพ การทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี **มาตรา 130** ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิก กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ไม่มีการยื่น ไม่มี
ผู้เชี่ยวชาญหรือทีมพนักงานตรวจแรงงาน	**มาตรา 142** ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์นักสังคมสงเคราะห์หรือ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงาน ตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพ.ร.บ.นี้	ไม่มี มีเพียงตำรวจกับตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้นที่มาตรวจ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในกรทำงาน พ.ศ. 2554		
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	**มาตรา 6** ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบ กิจการ	ทางหนีไฟถูกล็อค มีสิ่งกีดขวางหรือไม่มีทางหนีไฟ; การระบายอากาศไม่ดี; ไม่มีห้องน้ำสำหรับพนักงาน; เสียงดนตรีสูงเกินค่าที่ปลอดภัย คือ 91 เดซิเบล; แสงไม่พอ/ต่ำกว่ามาตรฐาน; บังคับให้ดื่มแอลกอฮอล์
พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533[45]		

[45] http://www.sso.go.th/sites/default/files/Social%20%20security%20act.pdf

ประกันสังคม	นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปจะต้องนำลูกจ้างเข้าประกันสังคมและนำเงินเข้ากองทุนประกันสังคม	โดยทั่วไปมักจะจำกัดเฉพาะพนักงานเก็บเงิน/แคชเชียร์ หรือพนักงานเปิดประตู
	มาตรา 46 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้าย พ.ร.บ.นี้	เข้าไม่ถึง

[46] http://www.sso.go.th/sites/default/files/Social%20%20seurity%20act.pdf

กฎ(ของ)บาร์

มาสาย : *นาทีละ 3 บาท*
ทำยอดขายเครื่องดื่มไม่ได้ตามเป้า : *80 บาท / หนึ่งดื่ม คิดตามจำนวนเครื่องดื่มที่ขาด*
น้ำหนักขึ้น: *200 บาท/ กิโลกรัม หรือ หยุดงานชั่วคราว*
ขึ้นเวทีเต้นช้า: *250 บาท*
ไม่ได้ตรวจสุขภาพ: *ยึดเงินเดือนจนกว่าจะโชว์บัตรตรวจสุขภาพ*
หยุดงาน(กลางคืน) : *จ่ายค่าเพย์บาร์ (500-700 บ.)*
หยุดงาน(กลางคืน)ในวันหยุด/สุดสัปดาห์ : *1,000-7,500 บาท*

การหักเงินเดือนจำนวนเป็นไปตามความพอใจหากฝ่าฝืนกฎต่อไปนี้:

- ***แต่งตัวไม่ถูกต้อง***
- ***มีปัญหากับลูกค้า***
- ***ทะเลาะเบาะแว้ง***
- ***เข้าประชุมพนักงานช้าหรือขาดประชุม***

มีกฎบาร์ การตัดเงินเดือน และกำหนดเป้าให้ทำยอด

รายได้ - ประโยชน์จากการค้าประเวณีของผู้อื่น?

ประเด็นห่วงใยสำคัญสำหรับผู้จัดทำนโยบายและผู้รณรงค์เรียกร้องสิทธิมนุษยชนคือ พวกเขามักจะย้ำกันที่วิสัยทัศน์ที่ผิดพลาดเรื่องการตกเป็นเหยื่อและพนักงานบริการถูกบังคับให้ทำงาน รวมทั้งการแบ่งรายได้ให้ผู้ชายที่ควบคุมพวกเธอ แต่ในความเป็นจริง การแบ่งรายได้ 50-50 กับนายจ้างหรือผู้จัดการนั้น ปฏิบัติกันทั่วไปทั่วโลกในอาชีพอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น นักมวยอาชีพ นักแต่งเพลงและบริษัทผู้จัดจำหน่ายดนตรี ธุรกิจเสริมสวยสัตว์เลี้ยง โมเดลลิ่ง และ งานเก็บผลไม้ ความสัมพันธ์ลักษณะนี้เหมือนกับความสัมพันธ์ทางแรงงานอื่นๆ ทั้งหมดคืออำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน มันอาจจะไม่ถูกศีลธรรมหรือ ผิดจริยธรรม แต่ก็ไม่ใช่การแสวงหาประโยชน์ทางอาญาหรือเป็นสิ่งต้องห้าม

พนักงานบริการในประเทศไทยรู้สึกว่า การแบ่งรายได้ 50:50 นั้นเป็นอัตราที่ยังยุติธรรมอยู่และไม่ควรแบ่งให้พนักงานบริการน้อยกว่านี้ เพราะนายจ้างจัดหาสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ สิ่งของเครื่องใช้อำนวยความสะดวกต่างๆ ติดต่อกับลูกค้า และคุ้มครองพนักงานจากตำรวจ/ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนจำเป็นต่อการทำงานของพวกเราทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม หากเราไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการคุ้มครองจากการถูกจับต่อข้อหาอาชญากรรมเพราะทำงานเป็นพนักงานบริการและการเข้าเมืองผิดกฎหมายแล้ว เราก็อาจได้รับส่วนแบ่งรายได้ในเปอร์เซ็นต์ที่เหมาะสมกว่านี้ ข้อค้นพบของพวกเราคือหากพนักงานบริการได้รับส่วนแบ่งใดๆ น้อยกว่า 50% นั่นเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนของการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน

รูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้

รูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้นั้นประกอบด้วยสภาพของการเลือกปฏิบัติ มีตัวชี้วัดว่าเป็นแรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ รวมทั้งสภาพการทำงานที่ไม่ยอมรับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

1.1 การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ในประเทศไทยมีการบังคับใช้กฎหมายเพียงน้อยนิดเกี่ยวกับการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ยิ่งในธุรกิจภาคบริการพบว่าไม่ได้รับความสนใจเรื่องอะไรเลย และมีการเลือกปฏิบัติในระดับบุคคลเกี่ยวกับอายุ ลักษณะภายนอก

และเพศสภาพ ตัวอย่างสามรายการข้างล่างนี้สามารถพบเห็นได้ทั่วไปในธุรกิจขนาดใหญ่นี้

- พนักงานบริการที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี จะถูกให้ออกจากงานทันทีและถูกเลือกปฏิบัติ เช่น ไม่ถูกจ้าง
- พนักงานบริการที่น้ำหนักเกิน 50 กิโลกรัมจะถูกปรับ
- พนักงานบริการที่ไม่ใช่คนไทยอาจได้รับค่าจ้างน้อยกว่าพนักงานที่เป็นคนไทย

1.2 แรงงานบังคับในงานบริการ Forced labour in sex work

การหักเงินเดือน

ILO ได้ยืนยันว่า **"**การยึดค่าจ้าง การปฏิเสธที่จะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง หรือการหักค่าจ้างมากเกินไป**"** ถึงแม้จะไม่ใช่ความหมายโดยตรงของแรงงานบังคับ แต่ก็เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดว่าคือสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถ เกิดแรงงานบังคับได้ การหักเงินเดือนของพนักงานบริการที่ทำกันอย่างแพร่หลายและถูกใช้กันจนเป็นระบบนั้น ไม่ใช่แรงงานบังคับ แต่เป็นรูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้ การหักเงินเดือนถือว่าผิดกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

การละเมิดสิทธิแรงงานทั้ง 19 ประการ ที่เราสำรวจพบ คือตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นจริง และเราใช้วัดมาตรฐานแรงงานสำหรับพนักงานบริการในประเทศไทย การยกเลิกการทำให้พนักงานบริการเป็นอาชญากรร่วมกับการขยายการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของแรงงานมายังพนักงานบริการ จะสร้างโอกาสให้พนักงานบริการสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานและยกระดับสภาพการทำงานได้

รูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้ที่พนักงานบริการระบุว่าคือการแสวงหาประโยชน์และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนคือ:

1. *การหักเงินเดือน*
2. *การบังคับให้ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์*
3. *ทำให้ขาดอิสรภาพในการเลือกหรือปฏิเสธลูกค้า ด้วยวิธีต่อไปนี้ เช่น เป้า การขู่จะไล่ออก*
4. *การแบ่งรายได้น้อยกว่า 50% ไม่ว่าสำหรับรายได้ทางใด*

สุขภาพและความปลอดภัย

*มันยอมรับไม่ได้ที่นายจ้างไม่จัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี การบังคับให้ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ด้วยการกำหนดเป้าดื่ม**การดื่ม**คือการทำลายสุขภาพร่างกายของพนักงานบริการ และมันยอมรับไม่ได้ที่นายจ้างควบคุมและกำหนดเป้าออฟ ลูกค้าหรือตัดสินใจเรื่องเงื่อนไขการให้บริการทางเพศของพนักงานบริการ*

สภาพงานที่ได้ทำ ไม่ใช่แรงงานบังคับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริการในประเทศไทยนั้นอยู่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของงานอื่นๆ คือ มีพนักงานบริการน้อยกว่า 30% ในประเทศไทยที่ไม่พึงพอใจงานของตนเอง เช่น ไม่พอใจในสภาพการทำงานของงานที่ตนได้ทำ

พนักงานบริการข้ามชาติ

นอกจากการตัดเงินเดือนแล้ว พนักงานบริการข้ามชาติอาจตกอยู่ในสถานการณ์ "ควบคุมการเดินทางในสถานที่ทำงานหรือในพื้นที่ที่จำกัดไว้" และ "ยึดหนังสือเดินทางและเอกสารประจำตัว" ตัวชี้วัดทั้งสองประการนี้หรืออาจมีมากกว่านี้ยังไม่สามารถรับประกันว่าคือแรงงานบังคับ แต่เป็น "ตัวชี้วัดที่ชัดเจนมากว่ามีการใช้แรงงานบังคับ"

การควบคุมเสรีภาพและการเดินทางของพนักงานบริการข้ามชาติรวมทั้งการยึดเอกสารประจำตัว เป็นผลจากการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ นโยบายหรือข้อบังคับต่างๆ ที่มีลักษณะจำกัด การคอร์รัปชั่น และ นโยบายการตรวจคนเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ ที่ส่งเสริมให้เกิดแรงงานบังคับ

ถึงแม้จะมีจำนวนพนักงานบริการข้ามชาติเป็นจำนวนมากและมีความต้องการพวกเธอเป็นอย่างสูงในธุรกิจภาคบริการ โดยเฉพาะในร้านคาราโอเกะ แต่พนักงานบริการข้ามชาติก็ถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าถึงเอกสารการเข้าเมืองและการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายซึ่งแรงงานประเภทอื่นสามารถทำได้ พวกเธอตกอยู่ในสถานการณ์ไม่มั่นคง คืองานของพวกเธอจะต้องใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ที่คอร์รัปชั่น และนายจ้างที่แสวงหาประโยชน์จากพวกเธอโดยไม่ได้รับความใส่ใจและไม่ได้รับการคุ้มครอง ส่วนสถานการณ์ของพนักงานบริการข้ามชาติที่จดทะเบียนนั้นดีกว่าเพียงเล็กน้อย การจดทะเบียนจะทำให้วีซ่าทำงานขึ้นอยู่กับนายจ้างซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลของอำนาจต่อรอง กล่าวคือพนักงานจะสูญเสียสถานภาพการเข้าเมืองหากไม่ได้ทำงานนั้นแล้ว

การย้ายถิ่น

ในชุมชนของเรา บางคนได้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากเพื่อเดินทางและเพื่อจะได้งานทำ บริษัท/คนจัดหางานหรือผู้ที่จะเป็นนายจ้างไม่ได้ออกเงินให้ก่อน แต่พนักงานหรือครอบครัวของเธอจะใช้เงินเก็บหรือกู้เงินในท้องถิ่นเพื่อจะได้เดินทางข้ามประเทศเข้ามาทำงาน อัตราค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการได้งานทำนั้นเป็นที่ทราบกันดี รวมทั้งมีมาตรฐานแน่นอนและขึ้นอยู่กับปลายทางที่จะเข้ามาทำงานและประเภทการเดินทาง

"ในระหว่างพวกเรา เรายืมเงินมากันประมาณ 500,000 บาท เจ้านาย ของพวกเราจะเสี่ยงมากหากให้เรายืมเงินจำนวนมากขนาดนั้น เพราะพวกเราอาจจะหนีไปก็ได้ หรือเราอาจจะถูกจับส่งกลับ หากเป็นอย่างนั้น เจ้านายก็จะเสียเงินเยอะมาก เราเข้าใจว่าทำไม เจ้านายถึงมีเงื่อนไขว่าเราจะต้องอยู่ทำงานแบบไปไหนไม่ได้หากเรายืมเงินเยอะมากขนาดนั้น"

หญิง – พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, พฤษภาคม 2558

เอ็มพาวเวอร์จัดแสดงเรื่องของคำจิ่ง ที่หอศิลปวัฒนะธรรมกรุงเทพ 2553

"พวกเขาไม่ได้เอาเปรียบเรา พวกเขาเพียงหาผลประโยชน์อย่างไม่ยุติธรรมจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับพวกเรา มีคนจำนวนมากและแม้กระทั่งองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือที่เอาเปรียบจากสถานการณ์ความยากจนและความยากลำบากเพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้องหรือเพื่อผลประโยชน์"

นวล – พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, 2555

การเดินทางจากชายแดนไทย-พม่าในภาคเหนือเพื่อข้ามไปทำงานในบ้านสาวในมาเลเซียสำหรับพนักงานที่ไม่ได้จดทะเบียนนั้น ค่าใช้จ่ายอาจสูงถึง 150,000 บาท ในขณะที่การเดินทางสำหรับใครก็ตามที่มีเอกสารการเดินทางได้อย่างอิสระนั้นจะมีค่าใช้จ่ายน้อยนิดเพียง 6,000 บาท พนักงานบริการข้ามชาติรู้สึกว่าค่าเดินทางแพงมากแต่ก็ไม่รู้สึกว่าตนเองถูกแสวงหาประโยชน์ นายหน้าและเจ้าหน้าที่ที่คอร์รัปชั่นนั้นแสวงหาประโยชน์จากสถานการณ์ที่บางคนต้องการและจำเป็นจะต้องเดินทางย้ายถิ่นเพื่อทำงานแต่ไม่สามารถเข้าถึงการเดินทางอย่างถูกกฎหมายได้ ความรู้ความเข้าใจของพนักงานบริการข้ามชาตินั้นชัดเจนถูกต้อง

แรงงานขัดหนี้และงานบริการ

ในการวิจัยของเราไม่พบการใช้แรงงานขัดหนี้ตามที่นิยามไว้โดย **ILO** มีพนักงานบริการในบ้านสาวจำนวนน้อยคนที่ได้กู้ยืมเงินหรือที่เรียกว่า "เบิกเงินเดือนล่วงหน้า" ซึ่งพวกเธอเต็มใจที่จะให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อใช้หนี้ พวกเธอทุกคนดังกล่าวนี้เป็นพนักงานบริการข้ามชาติและได้ยืมเงินกันคนละประมาณ 80,000-100,000 บาท ซึ่งเงินจำนวนนี้เพียงพอที่จะซื้อที่ดินและสร้าง บ้านให้ครอบครัวในพื้นที่ชนบทของพม่า โดยทั่วไปเงินกู้จำนวนนี้ใช้เวลา ประมาณ 4-6 เดือนในการใช้คืน และไม่คิดดอกเบี้ย

ข้อตกลงในการจ้างงานทั่วไปเกี่ยวกับการแบ่งรายได้คือ การจ่ายค่าบริการของลูกค้าแต่ละครั้ง พนักงานบริการกับนายจ้างจะแบ่งกัน 50-50

เงื่อนไขของการกู้เงินคือ

- ค่าบริการจากลูกค้าแต่ละครั้งจะถูกแบ่งให้พนักงาน 25% แบ่งเป็นค่าใช้หนี้ 25% และแบ่งให้ส่วนของนายจ้าง 50%
- สำหรับเงินกู้ที่มากกว่า 80,000 บาท พนักงานที่ยืมเงินจะต้องพักในบ้านสาวจนกว่าจะจ่ายหนี้ครบ และหากจะออกไปข้างนอกบ้านสาวก็จะต้องแจ้งเหตุผลก่อน

เราพบว่านี่คือมาตรฐานที่ใช้ปฏิบัติกันในสถานบริการส่วนมากที่มีการให้กู้ยืมเงิน พนักงานบริการพบว่าเงื่อนไขการกู้ยืมเงินสมเหตุสมผลและ ยุติธรรม เพราะเหตุผลต่อไปนี้**:**

- พวกเธอไม่สามารถเข้าถึงการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินต่างๆ**;**
- พวกเธอมีอิสระที่จะกู้หรือไม่กู้ยืมเงิน ไม่ได้เป็นเงื่อนไขบังคับ**;**

- คนปล่อยเงินกู้คิดดอกเบี้ย 3% ต่อวัน ;
- พวกเธอรับทราบว่าสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงของพวกเธอทำให้การออกเงินกู้ของนายจ้างไม่มีการคุ้มครองเงินกู้หรือหลักประกันเงินกู้

เงินกู้ที่ไม่เกิน 80,000 บาทนั้น ไม่มีดอกเบี้ย ไม่มีข้อจำกัดเรื่องการเข้าออกสถานที่ทำงานหรือการพักอาศัย

ภาพรวมข้อสรุป

ถึงแม้ว่าสถานการณ์ของพวกเราพนักงานบริการมักจะถูกนำเสนอออกมาเป็นกราฟและสถิติที่มีสีสันและน่าสับสน และที่เอ็มพาวเวอร์เราก็ไม่ใช่นักสถิติ แต่อย่างไรก็ตาม เรามั่นใจที่จะใช้ข้อค้นพบจากงานวิจัยของเรา ประสบการณ์นับหลายสิบปีในฐานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนพนักงานบริการ และเรื่องราวนับพันเรื่องจากสมาชิกเอ็มพาวเวอร์ที่ทำงานในสถานบริการทุกประเภทจากทั่วประเทศ เพื่อจัดทำข้อสรุปเกี่ยวกับสถานการณ์ของงานบริการที่มีคุณค่าในประเทศไทย เราค้นพบว่านี่สามารถเรียกได้ว่าเป็น 'ข้อสรุปที่สามารถใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั่วไป' ได้

"ข้อสรุปที่สามารถใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั่วไปได้ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญสองประการ ประการแรกคือ ไม่ว่าปรากฏการณ์อะไรก็ตามที่พบในกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย (ตัวอย่างเช่น ความคิดเห็น ประสบการณ์ พฤติกรรม หรือ ผลลัพธ์) ก็จะพบได้คล้ายกันในกลุ่มประชากรเดิม (หมายถึงพนักงานบริการทั่วไป-ผู้แปล) ประการที่สองคือ อาจพบปรากฏการณ์อื่นเพิ่มเติม (หรือมุมมองอื่นที่มีต่อประชากรเดิม) ในกลุ่มประชากรเดิมซึ่งไม่ได้มีการนำ เสนอในกลุ่มประชากรตัวอย่างของการวิจัย"[46]

เรายืนยันว่าปรากฏการณ์ที่พบในชุมชนสำคัญของเรานั้นสามารถพบได้ในกลุ่มประชากรเดิม (พนักงานบริการในประเทศไทย) และนอกจากนั้น มุมมองที่เราค้นพบในชุมชนเชียงใหม่ก็ยังสะท้อนมุมมองของพนักงานบริการในประเทศไทยได้อีกด้วย

---

47 https://mthoyibi.files.wordpress.com/2011/10/qualitative-research-practice_a-guide-for-social-science-students-and-researchers_jane-ritchie-and-jane-lewis-eds_20031.pdf

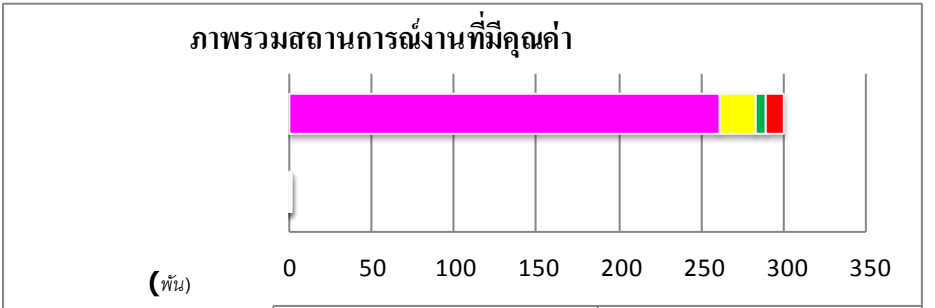
ยกเลิกการทำให้เป็นอาชญากร: การทำให้งานบริการมีคุณค่า

งานบริการที่มีคุณค่านั้นเป็นไปได้และมีอยู่จริงในพื้นที่ที่ยกเลิกการทำให้พนักงานบริการเป็นอาชญากร เช่น ในประเทศนิวซีแลนด์ เป็นต้น เราพบว่าการขาดความเอาใจใส่และการแยกงานบริการออกจากการคุ้มครองทางแรงงาน รวมทั้งการทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมนั้นขัดแย้งกันกับแนวทางการทำให้งานบริการเป็นงานที่มีคุณค่า เพราะงานที่มีคุณค่าคือการทำงานที่มีการรับประกันว่าสภาพการทำงานมี "อิสรภาพ ความยุติธรรม ความมั่นคง และศักดิ์ศรี ได้รับการคุ้มครองสิทธิ มีค่าจ้างที่เพียงพอ และมีการคุ้มครองทางสังคม "

รัฐบาลไทยประมาณว่ามีจำนวนพนักงานบริการประมาณ 300,000 คนในประเทศ เราพบว่าการขาดความเอาใจใส่และการแยกงานบริการออกจากการคุ้มครองทางแรงงาน รวมทั้งการทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรมนั้นขัดแย้งกับหลักการของงานที่มีคุณค่าด้านอิสรภาพ ความยุติธรรม ความมั่นคง และศักดิ์ศรี

การใช้กฎหมายอาญาเริ่มต้นด้วย พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539 ซึ่งกันไม่ให้พนักงานบริการทั้งหมดรวมทั้งธุรกิจภาคบริการเข้าถึงการมีมาตรฐานด้านงานที่มีคุณค่ารวมทั้งการได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม และกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่เราค้นพบ



	100%	300,000 Sex Workers
งานที่มีคุณค่า	0	0
ต่ำกว่ามาตรฐาน	87.2	261,600
ตัวชี้วัดแรงงานบังคับ	7	21,000
ตัวชี้วัดแรงงานขัดหนี้	2	6,000
การค้ามนุษย์/อายุต่ำกว่า 18 ปี	3.8	11,400

งานที่มีคุณค่า

เราพบว่าการทำให้งานค้าประเวณีเป็นอาชญากรรม หมายความว่า ไม่มีพนักงานบริการในประเทศไทยที่สามารถได้รับการอธิบายว่ากำลังทำงานอยู่ในสภาพ 'งานบริการที่มีคุณค่า' ตามที่มีการให้ความหมายไว้โดย ILO

ต่ำกว่ามาตรฐาน

มีพนักงานบริการ 87.2 % หรือ 261,600 คน ทั่วประเทศที่เผชิญกับสภาพที่ไม่ใช่งานที่มีคุณค่า คือการทำงานในสภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐานกฎหมายแรงงาน

พนักงานบริการส่วนใหญ่ตกอยู่ในสภาพที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากขอบข่ายด้านแรงงานซึ่งรวมถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและประกันสังคม นอกจากนั้นนายจ้างและรัฐก็ไม่ได้เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และไม่เคารพร่างกายของพนักงานบริการซึ่งเห็นได้จากการที่นายจ้างบังคับให้พนักงานดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และกำหนดจำนวนเป้าออฟ ลูกค้า หรือการที่รัฐล้มเหลวในการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานบริการทั้งที่พวกเธอทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่ถูกกฎหมายของรัฐรวมทั้งยังลงโทษพนักงานบริการด้วยกฎหมายอาญาอีกด้วย

การทำให้เป็นอาชญากรและการที่รัฐไม่ใส่ใจทำให้พนักงานบริการส่วนใหญ่ในประเทศไทยต้องเผชิญกับสิ่งต่อไปนี้เป็นประจำ:

1. การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ;
2. การหางานโดยไม่ได้รับการคุ้มครอง และการห้ามไม่ให้ทำสัญญาการจ้างงาน;
3. ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป;
4. การจ้างงานที่จ่ายค่าจ้างต่ำเกินไปและประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับรายได้โดยเฉพาะการหักเงินเดือน;
5. ไม่มีแนวทางหรือการคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน;
6. ไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม;
7. ไม่สามารถเข้าถึงการชดเชย

เราประมาณว่า 12.8% ของพนักงานบริการที่เหลือ หรือประมาณ 38,400 คน ทั่วประเทศ กำลังทำงานในสภาพการทำงานที่ยอมรับไม่ได้

ตัวชี้วัดการใช้แรงงานบังคับ

มีพนักงานบริการ 7 % หรือประมาณ 21,000 คนทั่วประเทศ กำลังทำงานในสภาพที่มีตัวชี้วัดถึงการใช้แรงงานบังคับต่อไปนี้ 1-3 ประการ

- การจำกัดการเข้าออกสถานที่ทำงานหรือในพื้นที่ที่กำหนด
- การยึดหนังสือเดินทางและเอกสารประจำตัวบุคคล
- การลดค่าจ้างให้เหลือจำนวนน้อยเกินไป

ตัวชี้วัดแรงงานขัดหนี้

มีพนักงานบริการ 2% หรือประมาณ 6,000 คนทั่วประเทศที่กู้ยืมเงินแบบมีเงื่อนไข ซึ่งชวนให้คิดถึงแรงงานขัดหนี้ อย่างไรก็ตามพนักงานยินยอมที่จะรับประกันการกู้เงินด้วยการ "ใช้การทำงานให้บริการเป็นการรับประกันเงินกู้"

การค้ามนุษย์

เราไม่ค่อยพบการใช้แรงงานเด็กและการค้ามนุษย์ในธุรกิจภาคบริการ และเราก็ไม่พบทั้งสองกรณีนี้ในงานวิจัยของเรา UNIAP (The United National Inter-agency Program (UNIAP)[47] ประมาณว่ามีพนักงานบริการ 11,400 คน (3.8%) กำลังตกอยู่ในสถานการณ์การค้ามนุษย์ โดยจำนวนนี้รวมถึงพนักงานในธุรกิจภาคบริการที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งตามกฎหมายแล้วถูกระบุว่าเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในสถานการณ์นี้

การเพิ่มการลงโทษทางอาญาแก่ผู้ที่ทำงานบริการและผู้ที่ย้ายถิ่นนั้นไม่ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใดๆ ต่อการค้ามนุษย์ ประเทศไทยถูกลดอันดับมาถึงสองครั้งแล้วจากกระบวนการ TIP ของสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่มีการบังคับใช้กฎหมาย พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือเทียร์ 3 เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการใช้กรอบการทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ทำให้ไม่มีการตรวจสอบดูแลเกี่ยวกับการรับคนเข้าทำงาน และส่งผลให้ไม่มีการทำสัญญาการจ้างงานไปโดยอัตโนมัติ ซึ่งส่งผลให้พนักงานไม่มีอำนาจต่อรองหรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ การมุ่งไปที่

---

[48] เดิมที UNIAP ถูกก่อตั้งขึ้นมาเพื่อประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานของ UN 13 หน่วยงาน กับเอ็นจีโอ 37 องค์กรที่ทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ในภูมิภาค ซึ่งมีการลดขนาดองค์กรไม่นานมานี้และเปลี่ยนชื่อเป็น UN ACT

ผลลัพธ์อย่างสุดโต่งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ส่งผลดีต่อการปฏิรูประบบและโครงสร้างภายในธุรกิจภาคบริการและภายในกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับเลย

"หากแรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับค่าจ้างและถูกบังคับให้ทำงาน – งานที่เธอทำยังถูกเรียกว่าเป็นงานบ้าน หากพนักงานบริการไม่ได้รับค่าจ้างและถูกบังคับให้ทำงาน – งานที่เธอทำก็ยังถูกเรียกว่างานบริการ ใช่หรือไม่ ?"

ฟ้า – พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, ธันวาคม 2558

หากงานบริการยังคงเป็นอาชญากรรม ก็จะสามารถเข้าถึงการคุ้มครองเพียงน้อยนิดหรือไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างแท้จริง ถึงแม้การคุ้มครองนั้นจะอยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมายแพ่งก็ตาม

การแก้ไขปัญหารูปแบบงานบริการที่ยอมรับไม่ได้นั้นจะต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างถูกต้องบนพื้นฐานความเป็นจริง โดยทั่วไปแล้วการแทรกแซงทางกฎหมายจะต้องทำตามหลักการสามประการต่อไปนี้:

1. หากมีการละเมิดมาตรฐานทางแรงงาน จะต้องมีการเยียวยาแก้ไขปัญหาอย่างดีที่สุดโดยใช้กรอบกฎหมายแรงงานและกฎหมายแพ่ง
2. เมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้น จะต้องมีการเยียวยาแก้ไขปัญหาโดยกรอบกฎหมายอาญา เช่น ประมวลกฎหมายอาญา
3. หากเกิดอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น การใช้แรงงานบังคับ (ไม่ว่าจะเป็นผลจากการค้ามนุษย์หรือไม่ก็ตาม) การเยียวยาแก้ไขปัญหาจะใช้ทั้งกฎหมายแรงงานและกฎหมายอาญา

มุ่งสู่งานบริการที่มีคุณค่า

ข้อสรุปสถานการณ์งานบริการของเราสร้างจากประสบการณ์จริงของพนักงานบริการ ซึ่งฉายภาพให้เห็นว่าหากเราใช้กฎหมายแรงงานมาแทนที่กฎหมายอาญา จะสามารถช่วยให้พนักงานบริการ 260,000 คนออกจากสภาพการทำงาน ที่ต่ำกว่ามาตรฐานและมุ่งสู่การเป็นงานบริการที่มีคุณค่าได้อย่างไร เราเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ควรจะเพิ่มการคุ้มครองและผลประโยชน์แก่พวกเราพนักงานบริการ 40,000 คนที่ทำงานในสภาพที่ยอมรับไม่ได้ด้วยเช่นกัน

การเข้าถึงความยุติธรรม

งานบริการอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมายหลักสามฉบับ โดยกฎหมายทั้งสามฉบับนี้มีความคาบเกี่ยวกันในเรื่องการฟ้องคดีอาญาแต่ไม่ให้การคุ้มครอง มีช่องว่างสำคัญที่ทำให้พนักงานบริการไม่สามารถเข้าถึงการแก้ไขปัญหาหรือความยุติธรรม หากงานบริการยังคงเป็นอาชญากรรม ก็จะสามารถเข้าถึงการคุ้มครองภายใต้ประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมายแพ่งได้เพียงน้อยนิดหรือไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างแท้จริง ตารางด้านล่างนี้ ตารางที่หนึ่ง (#1) มีอาชญากรรมและการละเมิดสิทธิแรงงานของพนักงานบริการอะไรบ้างที่ได้รับการแก้ไขปัญหาภายใต้กรอบการทำงานในปัจจุบัน และตารางที่สอง #2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อยกเลิกการทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรม พนักงานบริการจะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายและสามารถเข้าถึงประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่งเพื่อแก้ไขปัญหาและได้รับความยุติธรรมเหมือนแรงงานอื่น

ตาราง #1 แสดงการเข้าถึงความยุติธรรมภายใต้กรอบการทำงานของกฎหมายในปัจจุบัน:

# 1	อาชญากรรม หรือ การละเมิดสิทธิ	กฎหมายค้าประเวณี	พ.ร.บ. สถานบริการ	พ.ร.บ. ค้ามนุษย์*
1.	ข้อขัดแย้งเรื่องค่าจ้าง	X	X	X
2.	เงื่อนไขการจ้างงาน	X	X	X
3.	สภาพการทำงาน	X	X	X
4.	อัตราดอกเบี้ย/เงินกู้	X	X	X
5.	การข่มขืน/อนาจาร	X	X	X
6.	สุขอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง	X	X	X
7.	การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	X	X	X
8.	การชดเชย/ทดแทน	X	X	X
9.	การพัฒนาทักษะแรงงาน	X	X	(จำกัด)
10.	ประกันสังคม	X	X	X
11.	การจัดตั้ง/รวมกลุ่ม/สหภาพแรงงาน	X	X	X
12.	การโกง/หลอกลวง	X	X	(จำกัด)
13.	ความเป็นอิสระทางเพศ	X	X	√
14.	ความรุนแรง	X	X	(จำกัด)
15.	การลักพาตัว	X	X	√
16.	การกักขังตามใจชอบ	X	X	√
17.	การขูดรีดเงิน	X	X	(จำกัด)
18.	แรงงานเด็ก	√	√	√

# 2	อาชญากรรม หรือ การละเมิดสิทธิ	ประมวลกฎหมายอาญา/แพ่ง	ขอบข่ายด้านแรงงาน	พ.ร.บ. ค้ามนุษย์*
1.	ข้อขัดแย้งเรื่องค่าจ้าง	X	√	X
2.	สภาพ/เงื่อนไขการจ้างงาน	X	√	X
3.	สภาพการทำงาน	X	√	X
4.	อัตราดอกเบี้ย/เงินกู้	√	X	X
5.	การข่มขืน/อนาจาร	√	X	X
6.	สุขอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง	X	√	X
7.	การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	X	√	X
8.	การชดเชย/ทดแทน ด้านแรงงาน	X	√	√
9.	การพัฒนาทักษะแรงงาน	X	√	(จำกัด)
10	ประกันสังคม	X	√	X
11	การจัดตั้ง/รวมกลุ่ม/สหภาพแรงงาน	X	√	X
12	การโกง/หลอกลวง	√	X	(จำกัด)
13	ความเป็นอิสระทางเพศ	√	(จำกัด)	√
14	ความรุนแรง	√	X	(จำกัด)
15	การลักพาตัว	√	X	√
16	การกักขังตามใจชอบ	√	X	√
17	การขูดรีดเงิน	√	X	(จำกัด)
18	แรงงานเด็ก	√	√	√

"หากรัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาธุรกิจประมงเพื่อแรงงานประมงได้ ดังนั้นเราคิดว่ารัฐบาลก็สามารถแก้ไขปัญหาธุรกิจภาคบริการได้ด้วยเช่นกัน"

นก – พนักงานบริการ, เอ็มพาวเวอร์, มกราคม 2559

เอ็มพาวเวอร์บนเรือใกล้พัทยา

ในอุตสาหกรรมประมง ไม่ได้เน้นการกำหนดโทษทางอาญาหรือความพยายามที่จะกำจัดการประมงทั้งหมด แต่มีความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์และแก้ไขข้อบกพร่องเรื่องงานที่มีคุณค่า

งานบริการและอุตสาหกรรมประมง

ถึงแม้เราจะเห็นว่าการเปลี่ยนกฎหมายที่ใช้กับพนักงานบริการจะทำให้พนักงานบริการหลายแสนคนในประเทศไทยเข้าใกล้งานบริการที่มีคุณค่ามากขึ้น แต่ในความเป็นจริงแล้วดูเหมือนว่ามันเป็นกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป มันจำเป็นที่ผู้สร้างนโยบาย นายจ้าง และพนักงานบริการ จะต้องมีโอกาสทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลายกันก่อน

มีความจำเป็นต้องจัดประชุมหารือระดับประเทศโดยมีตัวแทนจากรัฐบาล ภาคธุรกิจ และองค์กรพนักงานบริการที่ทำงานด้านสิทธิแรงงานเข้าร่วม รวมทั้งมีตัวแทนจาก ILO มาให้การสนับสนุนทางเทคนิค มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องแก้ไขสิ่งที่กันไม่ให้พนักงานบริการสามารถเรียกร้องสิทธิของตนเอง ภาคงานอื่นในประเทศไทยที่ได้รับความสนใจจากทั้งระดับชาติและนานาชาติเรื่องการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานและรูปแบบงานที่ยอมรับไม่ได้คือ อุตสาหกรรมประมง

เห็นได้อย่างชัดเจนว่าในอุตสาหกรรมประมง ไม่ได้เน้นการกำหนดโทษทางอาญาหรือความพยายามที่จะกำจัดการประมงทั้งหมด แต่มีความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์และแก้ไขข้อบกพร่องเรื่องงานที่มีคุณค่า ในอุตสาหกรรมประมงการปฏิรูปเน้นไปที่การจ้างงานและสภาพการทำงาน ไม่ได้เน้นไปที่นายจ้างและลูกจ้าง ในธุรกิจภาคบริการก็มีความจำเป็นให้เน้นการเปลี่ยนแปลงไปที่การจ้างงานและสภาพการทำงานด้วยเช่นกัน

เราได้อ้างอิงถึงศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ทำการศึกษาการปฏิรูปอุตสาหกรรมประมงไทยเพื่อระบุประเด็นและยุทธศาสตร์สำคัญ[48]

---

[48] สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคงานประมงไทย การปฏิบัติการแบบไตรภาคีของ ILO เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติภายในและจากอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS TRIANGLE project) ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย)Asian Research Center on Migration) สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลิขสิทธิ์ © International Labour Organization 2013 www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/184/Fishing.pdf

ประเด็นที่พบร่วมกันระหว่างอุตสาหกรรมประมงและธุรกิจภาคบริการ:

1. ไม่มีกฎเกณฑ์และมาตรฐานการบังคับใช้กฎเกณฑ์เรื่องประกันสังคมและจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนขั้นต่ำสุด
2. มีความจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางสำหรับการตรวจแรงงานอย่างได้ผลและสม่ำเสมอและต้องมีผู้เชี่ยวชาญจากภาคประชาสังคมเข้าร่วมด้วย
3. การให้สมาคมอุตสาหกรรมประมงและธุรกิจภาคบริการมีส่วนร่วมพัฒนานโยบายและออกกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับระเบียบด้านการจัดหาแรงงานและการจ้างงาน รวมทั้งการจัดอบรมพัฒนาทักษะแรงงานและการจัดเตรียมข้อมูล
4. การสำรวจทางเลือกสำหรับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยไตร่ตรองถึงสภาพการเคลื่อนย้ายที่มีค่อนข้างสูงภายในประเภทงานทั้งสองนี้ รวมทั้งอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสามารถเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่สูญเสียสถานภาพทางกฎหมาย
5. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. การส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. การสร้างกลไกการร้องทุกข์ให้สามารถใช้ได้จริงและมีเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอสำหรับแรงงานทุกคนรวมทั้งแรงงานข้ามชาติ
8. ให้แรงงานมีพื้นที่เพื่อรวมกลุ่ม/จัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนนำเสนอประเด็นที่แรงงานให้ความสนใจและเพื่อแรงงานจะสามารถเจรจากับนายจ้างได้
9. การร่วมมือกับประเทศต้นทางเพื่อยกระดับการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยและช่องทางการย้ายถิ่นอย่างถูกกฎหมาย
10. เรียกร้องการเปลี่ยนแปลงและติดตามการใช้มาตรฐานต่างๆ ที่มีความเข้มงวดมากยิ่งขึ้นเพื่อป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับและรูปแบบการทำงานที่ยอมรับไม่ได้อื่นๆ

มาตรการสำคัญที่กำลังได้รับการปฏิบัติในการปฏิรูปอุตสาหกรรมประมงไทย

1. การปฏิรูปกฎหมายและนโยบายที่มีอยู่
2. การปรับปรุงการตรวจแรงงาน
3. การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติทางแรงงานที่ดี
4. การพัฒนาจรรยาบรรณ
5. การยกระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เราเชื่อว่าการปฏิรูปอุตสาหกรรมประมงสามารถใช้เป็นต้นแบบในการปฏิรูปธุรกิจภาคบริการของไทยโดยใช้มาตรการที่คล้ายกัน เอกสารแจกนักข่าวจากกระทรวงการต่างประเทศได้แสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติที่ใช้ในการปฏิรูปนั้นคล้ายกันกับแนวคิดและการพัฒนาของแคนดูบาร์ในฐานะที่เป็นต้นแบบของงานบริการที่มีคุณค่า

> ในวันที่ 18 มีนาคม 2559 หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ของไทยร่วมกับกลุ่มผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมประมงไทยได้เข้าร่วมการเปิดตัวโครงการชื่อ 'เรือสาธิต' โครงการนี้ดำเนินงานโดยกรมประมง กระทรวงการต่างประเทศ บริษัทเนสท์เล่และบริษัทไทยยูเนี่ยน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่เจ้าของเรือประมง กัปตัน และลูกเรือเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานในเรือประมง โดยรัฐบาลไทยจะจัดหาเรือประมงเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการ และบริษัทเนสท์เล่ร่วมกับบริษัทไทยยูเนี่ยนและพันธมิตรองค์กรพัฒนาเอกชนจะสนับสนุนการปรับปรุงสภาพภายในเรือให้เป็นเรือต้นแบบที่มีการยกระดับสภาพการทำงานและมาตรฐานด้านแรงงาน 'เรือสาธิต' นี้จะใช้เป็นต้นแบบการจัดกิจกรรมสร้างเสริมศักยภาพสำหรับเจ้าของเรือ กัปตัน และแรงงานประมง จะมีการจัดอบรมที่ได้รับการออกแบบโดยพันธมิตรทุกภาคส่วนรวมทั้งกรมประมงและกระทรวงแรงงาน[49]

[49] Thai Government, Nestlé and Thai Union to launch 'Demonstration Boat' to protect fishery workers' right http://www.mfa.go.th/main/en/media-center/14/65812-Thai-Government,-Nestl%C3%A9-and-Thai-Union-to-launch-%E2%80%98.html#.VvpTXrHBxJA.facebook

การปฏิรูปธุรกิจภาคบริการ: มาตรการสำคัญที่ควรมี

1. ปฏิรูปกฎหมายและนโยบายที่มีในปัจจุบัน

การปฏิรูปกฎหมายที่ควรทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ จะต้องปฏิรูปกฎหมายที่ทำให้งานบริการเป็นอาชญากรรม การยกเลิกการทำให้เป็นอาชญากรรมไม่ได้หมายความว่าไม่ต้องมีกฎหมายดังกล่าว แต่ประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายแพ่งและกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการค้าต่างๆก็ยังคงมี โดยการปฏิรูปดังกล่าวจะทำให้พนักงานบริการมีสิทธิแรงงานแต่ก็ยังต้องปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางแพ่ง แรงงาน และสังคม
การปฏิรูปกฎหมายควรมีส่วนร่วมจากกระทรวงยุติธรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งสมาคมของผู้ประกอบการธุรกิจสถานบันเทิง และองค์กรพนักงานบริการ นอกจากนั้นยังควรมี ILO ซึ่งมีบทบาทให้การสนับสนุน ทางเทคนิคด้านการจ้างงานในประเทศไทยและสภาพการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาต่างๆ ของ ILO มาตรฐานสากลด้านแรงงานและตัวอย่างที่ดีต่างๆ

2. การปรับปรุงการตรวจแรงงาน

การล่อซื้อและการจู่โจมตรวจค้นโดยตำรวจจะถูกแทนที่ด้วยการตรวจแรงงานด้วยทีมที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหลายสาขาที่มีทรัพยากรและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นและสามารถตรวจสภาพสิทธิแรงงานของพนักงานบริการได้ ทีมตรวจแรงงานนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมของพนักงานบริการรวมอยู่ด้วย

3. การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติทางแรงงานที่ดี

ภาพรวมสถานการณ์งานบริการที่มีคุณค่านั้นจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อทำความเข้าใจและระบุลักษณะสภาพแวดล้อมอย่างเฉพาะเจาะจงที่สามารถนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับการประเมินและวางแผนเพื่อการปรับปรุงในทุกระดับ ซึ่งจะนำไปพัฒนาเป็นคู่มือแนวทางการปฏิบัติทางแรงงานที่ดี (Good Labour Practices (GLP)

4. การพัฒนาจรรยาบรรณ

แนวทางการปฏิบัติทางแรงงานที่ดี (Good Labour Practices (GLP) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาจรรยาบรรณได้

5. การยกระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปัจจุบันยังขาดการวิเคราะห์และความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของงานบริการ จึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความตระหนักและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าทำไม พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ นี้ จะต้องบังคับใช้กับงานบริการด้วย กระบวนการนี้ สามารถใช้ประสบการณ์ของแคนดูบาร์ของเอ็มพาวเวอร์ รวมทั้งประสบการณ์ ระดับสากลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในธุรกิจภาคบริการในประเทศนิวซีแลนด์ และ รัฐนิวเซาท์เวลส์ประเทศออสเตรเลีย

การนำไปปฏิบัติ

จากที่เราได้นำเสนอความซับซ้อนหลายประการ ข้อกังวลของสังคมและธรรมชาติที่เป็นมาอย่างยาวนานของประเด็นต่างๆ เราเสนอแนะให้มีโครงการนำร่องเป็นเวลา 5 ปี ในชุมชนเชียงใหม่ เราเลือกเชียงใหม่เพราะพนักงานบริการที่นี่ได้รับการจัดตั้งมาแล้วเป็นอย่างดีภายใต้การทำงานแบบร่มของมูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ โดยโครงการต้นแบบนี้จะดำเนินการกับทั้งพนักงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบและกลุ่มที่ได้รับข้อกล่าวหาจากนโยบาย รวมทั้งจะมีการนำมาตรฐานใหม่ด้านงานที่มีคุณค่ามาพัฒนา นำไปปฏิบัติจริง และ ให้มีการบังคับใช้ในสถานบันเทิงต่างๆที่มีอยู่ในพื้นที่

ขั้นตอนการดำเนินงาน:

1. ให้รัฐ มีการติดตาม บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามข้อเสนอ CEDAW 2017[50] กับสถานบริการ
2. จัดตั้งคณะทำงานโดยมีทุกภาคส่วน รัฐและเอกชน เป็นตัวแทน คณะทำงานที่รับผิดชอบสร้าง "ตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า" จัดสภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานงานบริการที่มีคุณค่า มีตัวอย่างการจัดสรรปรับใช้ทรัพยากรได้อย่างยอดเยี่ยม คือ "เช็คลิสต์งานที่มีคุณค่า (Decent Work Checklist)" สามารถดูรายละเอียดได้ที่ WageIndicator.org เว็บไซต์ www.tusalario.org/costarica
3. สร้างองค์ความรู้ แนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน ที่สามารถใช้ตรวจแรงงานภาคบริการ
4. ต้องไม่มีการเอาความผิดทางอาญากับพนักงานบริการ และจัดทำงานเพื่อมีการทบทวน พ.ร.บ.ปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539 กับสถานบริการที่มีอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่

---

[50] คณะกรรมการ CEDAW มีข้อเสนอแนะอันสืบเนื่องจากการใช้ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐว่า

" ข้อ 26. ...คณะกรรมการยังมีข้อสังเกตด้วยความกังวลว่าพนักงานบริการหญิงมักถูกสันนิษฐานว่ากระทำความผิดฐานค้าประเวณีตามพระราชบัญญัตินี้และถูกจับกุมและปฏิบัติต่ออย่างดูหมิ่นในการใช้กำลังรุนแรงบุกเข้าตรวจค้นสถานบริการและตกเป็นเป้าการล่อซื้อของตำรวจ คณะกรรมการยังกังวลอีกกับรายงานที่ว่ามีเจ้าหน้าที่ร่วมมือกับการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากผู้หญิง..."

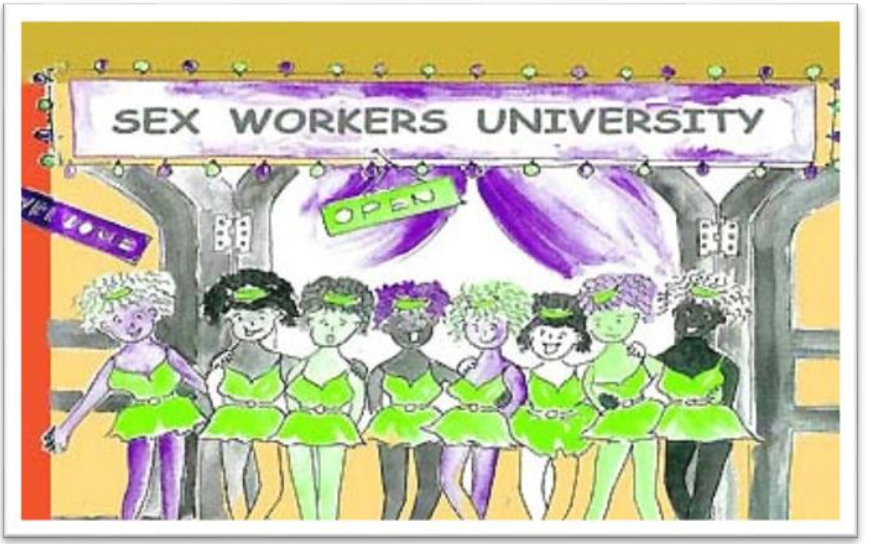
ข้อ 27.คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะต่อรัฐไทย...

(d) ยุติการใช้กำลังรุนแรงในการตรวจค้นสถานบริการโดยยุติการล่อซื้อและการรีดไถทันที ให้นำตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการกระทำเหล่านั้นมาลงโทษ

(f) ประกันว่าจะมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคมกับสถานบันเทิงทุกแห่งโดยเฉพาะสำหรับผู้หญิงที่เป็นพนักงานของสถานบริการที่จดทะเบียนตามกฎหมาย"

งานบริการคืองานที่มีคุณค่า

งานบริการที่มีคุณค่านั้นเป็นจริงได้ ขั้นแรกคือจะต้องยอมรับว่างานบริการไม่ใช่การถูกละเมิด หรือถูกเอารัดเอาเปรียบโดยอัตโนมัติ แต่งานบริการก็คล้ายงานอื่นหรือคล้ายกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ทั่วไป พนักงานบริการก็คือแรงงาน ที่มีสภาพการทำงานที่แตกต่างหลากหลายกันไป พนักงานบริการก็คล้ายแรงงานทั่วไป เราสามารถเริ่มต้นการปฏิรูปสถานการณ์พนักงานบริการในประเทศไทยได้ ก็ด้วยการก้าวออกจากความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับเรื่องเพศและวิถีทางเพศ แล้วมองไปที่สิทธิตามธรรมชาติที่พวกเรามีร่วมกันในฐานะมนุษย์ และในฐานะแรงงานเหมือนกัน ด้วยการรื้อกรอบการทำงานเดิมเรื่องการลงโทษทางอาญาที่กระทำต่อพนักงานบริการ เราสามารถสร้างกรอบการทำงานใหม่ที่ให้การปกป้องสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์



ด้วยการวางค้อนเดิม คือกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีลงก่อน เราจึงจะสามารถสร้างเครื่องมือใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม คือเครื่องมือที่สามารถช่วยสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น เป็นสังคมที่งานทุกประเภทรวมทั้งงานบริการคืองานที่มีคุณค่า

CEDAW/C/THA/CO/6-7 ***เผยแพร*** *21 July 2017*

คณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
ข้อคิดเห็นโดยสรุปต่อการรายงานตามวาระของ
ประเทศไทยที่รวมรายงานครั้งที่ 6 และครั้งที่ 7

26. ***คณะกรรมการฯ มีความกังวลว่าหญิงและเด็กหญิงจำนวนมากที่ต้องถูกแสวงประโยชน์จากการค้าประเวณีในประเทศไทย และหญิงในการค้าประเวณียังถือเป็นผู้กระทำผิดทางอาญาตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ขณะที่ผู้แสวงประโยชน์จากหญิงเหล่านี้กลับไม่ค่อยถูกดำเนินคดี ยังมีข้อกังวลด้วยว่าหญิงที่ทำงานในภาคบันเทิงได้ถูกเหมารวมว่ากระทำผิดตาม พ.ร.บ.นี้ ถูกจับกุมดำเนินคดี ได้รับการปฏิบัติโดยไม่ให้เกียรติและย่ำยีศักดิ์ศรีในการปิดล้อมจับกุม และเป็นเป้าหมายในการล่อซื้อของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คณะกรรมการฯ ห่วงใยต่อรายงานที่ระบุถึงการมีส่วนร่วมกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ในการเอารัดเอาเปรียบต่อหญิงในการค้าประเวณี รวมทั้งมีการบังคับข่มขู่ รีดไถโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่คอรัปชั่น คณะกรรมการฯ ได้รับรู้ด้วยว่า แม้แต่หญิงที่ได้รับการจ้างงานที่ถูกต้องในสถานบันเทิงที่เปิดโดยถูกต้องตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติแล้วยังไม่ได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและการประกันสังคมอย่างที่แรงงานประเภทอื่นๆ ได้รับ***

27. ***คณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะประเทศไทย ดังนี้***

a) ***ขอให้แก้ไข พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี ยกเลิกความผิดทางอาญาต่อหญิงในการค้าประเวณี***

d) ***ยุติมาตรการบุกเข้าจับกุมในสถานบันเทิงด้วยความรุนแรง การล่อซื้อ และการบังคับข่มขู่ รีดไถ โดยทันที และดำเนินการให้เจ้าพนักงานตำรวจที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบต่อการกระทำดังกล่าว***

f) ***สร้างหลักประกันว่าจะมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและจัดสวัสดิการสังคมอย่างครบถ้วนในงานภาคบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อหญิงที่ได้รับการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในสถานประกอบการเหล่านั้น***

ต้นฉบับภาษาอังกฤษ (คำแปล อย่างไม่เป็นทางการ)

มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์

322 หมู่บ้านเชียงใหม่แลนด์
เชียงใหม่ ประเทศไทย
WWW.EMPOWERFOUNDATION.ORG