

บทที่ 1

บทนำ

การประกอบอาชีพของประชากรในสังคมยุคปัจจุบันนั้น มีความหลากหลาย และในทุกความหลากหลายทางอาชีพดังกล่าว แรงงานมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาอาชีพรวมถึงเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้า ดังนี้สังคมทุกอารยะประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับแรงงานในทุกระดับ จึงเป็นเหตุสำคัญให้ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแรงงานในภาคต่าง ๆ เช่นกัน จึงเป็นที่มาของการบัญญัติกฎหมายแรงงานเพื่อใช้บังคับให้ความคุ้มครอง ให้สวัสดิการและให้สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยทั่วกัน แต่ปรากฏว่ากฎหมายแรงงานดังกล่าวมีข้อจำกัด เนื่องจากสามารถบังคับและให้ความคุ้มครองได้เฉพาะผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานในภาคพาณิชย์ รวมถึงภาคธุรกิจ สถานบริการต่าง ๆ อีกจำนวนมาก ที่มีผู้รับจ้างทำงาน โดยมีลักษณะสภาพของการทำงาน การรับผลตอบแทน ไม่เข้าลักษณะตามสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ ทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่จะได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามกฎหมายแรงงานส่งผลให้ไม่ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านแรงงานในด้านต่าง ๆ ตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาหาแนวทางแก้ไขเพื่อทำให้เกิดความยุติธรรมอย่างทั่วถึงทั้งแก่ผู้ใช้แรงงานในภาคปกติ และแรงงานในกลุ่มงานที่มีลักษณะพิเศษอย่างเท่าเทียมกันสืบไป

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ของสังคมมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีปัจจัยสนับสนุนในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ ปัจจุบันแรงงานมีหลายกลุ่มหลายประเภท รวมถึงแรงงานในกลุ่ม “ธุรกิจพิเศษบริการ” ซึ่งจัดเป็นแรงงานหนึ่งที่สร้างเม็ดเงินจำนวนมากมหาศาลให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนี้รัฐบาลจึงได้พยายามผลักดันโดยส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศเป็นหลักเห็นได้จากการเปิดสถานบริการที่มีขึ้นมากมายในทุกยุคทุกสมัย ซึ่งการส่งเสริมดังกล่าวทำให้แรงงานหญิง “กลุ่มพิเศษบริการ” ในสถานบริการมีบทบาทสำคัญในการเป็นหัวหอกสร้างการหมุนเวียนของเม็ดเงิน รวมถึงกระจายรายได้ให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ภายหลังจากการผลักดันดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีความ

จำเป็นต้องมีบทบัญญัติทางกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509 ออกมา เพื่อควบคุมกิจการสถานบริการต่างๆ ที่อาจดำเนินกิจการไปในทางกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมของประชาชน ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้วางหลักเพื่อกำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ เช่น กำหนดวันเวลาเปิดปิดของสถานบริการ การจัดสถานที่ภายนอกและภายในเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยหลักเกณฑ์ต่างๆนี้ถูกบัญญัติไว้ในกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขออนุญาตและการดำเนินกิจการสถานบริการ พ.ศ. 2549 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509 และกฎกระทรวง เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขออนุญาตและการดำเนินกิจการสถานบริการ พ.ศ. 2549 จะเห็นได้ว่าขาดความชัดเจนเรื่องสภาพการทำงาน รวมถึงขาดความคุ้มครองทางด้านแรงงานของพนักงานบริการในสถานบริการ ได้แก่ ลูกจ้าง หญิงพาดเนอร์ หญิงบำเรอ พนักงานบริการอาบน้ำ และนวด ซึ่งแรงงานหญิงในสถานบริการกลุ่มดังกล่าวถือเป็นแรงงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นพิเศษต่างจากแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ทั้งลักษณะทางกายภาพของการทำงาน อายุ และ เวลาการทำงาน รวมถึงสิทธิในการบริการก็มีลักษณะเป็นการเฉพาะและพิเศษ จากจุดนี้เองจึงนำไปสู่ปัญหาความคุ้มครองแรงงานในแง่มุมต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาการใช้แรงงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม อาทิ การใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงานหญิง ปัญหาการใช้แรงงานทำงานในระยะเวลาที่ไม่สมควรหรือยาวนานเกินไป ปัญหาการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการได้รับรายได้ที่ไม่คงที่แน่นอน รวมถึงปัญหาการทำงานที่ขาดความคุ้มครองทางด้านแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานทำให้พนักงานในสถานบริการเหล่านี้รวมถึงครอบครัวขาดหลักประกันที่มั่นคงในชีวิต ได้รับความลำบากเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดการคุ้มครองทางด้านแรงงานซึ่งเป็นปัญหาโดยตรงตลอดจนรวมไปถึงปัญหาจากปัจจัยภายนอกอื่น ๆ อาทิ การถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐ รวมถึงผู้ประกอบการกิจการสถานบริการที่จัดให้มีแรงงานพนักงานบริการผู้เป็นนายจ้างปัจจุบันอยู่ในวิสัยและมีขีดความสามารถทั้งทางด้านบรรณเป็นที่น่าสนใจต่อทางสังคม และความพร้อมทางด้านการเงินจึงสมควรให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่พนักงานบริการกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษนี้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อให้มีสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานที่มั่นคง เหมาะสม และมีความคุ้มครองทางด้านแรงงานที่ดียิ่งขึ้นมากกว่าเดิม

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กำหนดนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ซึ่งลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ แรงงานหญิงผู้ให้บริการนวดทั่วไป (หัตถเวช) โดยเฉพาะแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด เป็นการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสินจ้างของลูกค้า สถานบริการเพียงแต่มีสิทธิได้รับเงินส่วนแบ่งในฐานะเจ้าของกิจการเท่านั้น ดังนี้ จึงถือไม่ได้

ว่าแรงงานหญิงในสถานบริการดังกล่าวเป็นลูกจ้างตามความที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ซึ่งหลักของการจ้างแรงงาน กฎหมายกำหนดให้เป็นสัญญาต่างตอบแทนระหว่างคู่สัญญาที่เรียกว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงทำงานให้บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด แต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยการตกลงเข้าทำงานให้นายจ้างเพื่อรับสินจ้าง และเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ แสดงว่าคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วก็ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นทันทีคือสมบูรณ์โดยเจตนาตกลงกัน แม้จะตกลงกันด้วยวาจาสัญญาก็เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว แต่การแสดงเจตนาทำสัญญานี้ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับเข้าทำงานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้น ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้

ในกรณีสัญญาจ้างทำของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างทำของไว้ในมาตรา 587 “อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น ซึ่งสัญญาจ้างทำของนี้มีลักษณะคล้ายกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่บางประการ เช่น เป็นสัญญาประเภทที่สมบูรณ์โดยมีเจตนาตกลงกัน กล่าวคือไม่ต้องทำตามแบบและไม่ต้องมีพยานหลักฐานอย่างไร รวมถึงไม่ต้องจดทะเบียนต่อหน้าพนักงานเจ้าหน้าที่ก็สามารถฟ้องร้องบังคับคดีกันได้

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแรงงานหญิงในสถานบริการบางกลุ่มมีลักษณะของการจ้างงานเป็นการจ้างแรงงานมีฐานะเป็นลูกจ้างของสถานบริการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เช่น แม่บ้าน พนักงานเก็บเงิน เป็นต้น แต่มีแรงงานอีกกลุ่มที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานประเภทหนึ่ง เช่นเดียวกัน เช่น หญิงบำเรอ พนักงานหญิงผู้ให้บริการนวดทั่วไป (หัตถเวช) พนักงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ที่ไม่ใช่ทั้งการจ้างแรงงานและการจ้างทำของ ประกอบกับสภาพการทำงานและการจ้างงานส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือขึ้นกับเจ้าของสถานบริการ โดยเจ้าของสถานบริการจะชี้แจงด้วยวาจามีเงื่อนไขการทำงานเป็นอย่างไร มีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง

รายได้เท่าใด และถูกหักเท่าใด เวลาทำงาน สถานที่ทำงานอยู่ที่ไหน จะมีรายได้พิเศษหรือสวัสดิการต่างๆ อย่างไรบ้าง ซึ่งแรงงานหญิงส่วนใหญ่เข้าใจถึงเงื่อนไขการทำงานหรือข้อตกลงและเจ้าของสถานบริการก็ปฏิบัติตาม จึงเป็นปัญหาที่น่าพิเคราะห์ว่าแรงงานหญิงเหล่านี้อาจไม่ได้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่กฎหมายจะให้ความคุ้มครองในการทำงาน มีผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ทั้งเรื่องของ การเข้ารักษาพยาบาล การลาป่วย การลาคลอด สิทธิทางประกันสังคม และสิทธิอื่นๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

จากที่กล่าวไปข้างต้น พิจารณาได้ว่าการทำงานของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำและนวด เป็นการจ้างงานในลักษณะก้ำกึ่งระหว่างการจ้างแรงงานและการจ้างทำของ ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับปัจจุบัน ไม่มีบัญญัติใดกำหนดแรงงานประเภทนี้ไว้เป็นพิเศษชัดเจน จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ อาทิเช่น หญิงพาร์تنเนอร์ หญิงบำเรอ แรงงานหญิงผู้ให้บริการนวดทั่วไป (หัตถเวช) และหญิงบริการอาบน้ำและนวด เป็นการจ้างงานที่มีความคลุมเครือในลักษณะรูปแบบการจ้างงาน ค่าตอบแทน ระยะเวลาการทำงาน อายุ และสรีระบริการ ดังนี้ จึงเป็นประเด็นที่น่าศึกษาว่าการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการในปัจจุบันถือว่าการจ้างงานประเภทใดระหว่าง จ้างแรงงาน จ้างทำของ หรือเป็นการจ้างงานในอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่แท้จริง และการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว ทำให้การทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการได้รับความคุ้มครองในฐานะ “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 หรือไม่

ประเด็นที่ 2 ลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ อาทิเช่น หญิงพาร์تنเนอร์ หญิงบำเรอ แรงงานหญิงผู้ให้บริการนวดทั่วไป (หัตถเวช) และหญิงบริการอาบน้ำและนวด ซึ่งเป็นอาชีพที่มีลักษณะการทำงานที่พิเศษ กล่าวคือ เป็นอาชีพที่ให้บริการโดยมีสาระสำคัญในการสนองความต้องการหรือบันเทิงแก่ลูกค้า ซึ่งด้วยลักษณะทางกายภาพของแรงงานหญิงอาจไม่เอื้ออำนวยให้สนองความต้องการหรือบันเทิงแก่ลูกค้าได้ในทุกวัน เช่น ในช่วงระหว่างมีประจำเดือน หรือในช่วงตั้งครรภ์ เป็นต้น ทั้งนี้ยังรวมถึงปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน ดังนั้นจึงควรศึกษาว่าการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองในอาชีพที่มีลักษณะการทำงานดังกล่าวไว้หรือไม่ และหากไม่มีควรมีมาตรการ ส่งเสริม หรือแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างไร จึงจะสามารถให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในสถานบริการกลุ่มพิเศษนี้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการทำงานของแรงงานหญิงในสถานบริการผู้ให้บริการอาบน้ำและนวด ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าเป็นการทำงานในรูปแบบใด อยู่ภายใต้ขอบเขต

การจ้างงานของสัญญาจ้างหรือไม่ จึงทำให้เกิดสมมุติฐานว่าหากแรงงานหญิงดังกล่าวไม่ได้ถูกจ้างงานตามสัญญาจ้างแรงงานหรือการจ้างทำของ แรงงานหญิงกลุ่มนี้จะได้รับความคุ้มครองเฉกเช่นกับแรงงานประเภทอื่น ๆ หรือไม่ ซึ่งความตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 30 วรรคแรก กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกัน ดังนั้น จึงควรศึกษาลักษณะการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการและความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้แรงงานหญิงกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานอาชีพอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในธุรกิจเพศบริการ รวมถึงได้รับความเท่าเทียมกันตามหลักสิทธิมนุษยชนอันเป็นหลักการสากลซึ่งเป็นที่ยอมรับของอารยะประเทศอื่นทั่วโลก

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษา แนวคิด ประวัติความเป็นมา ความหมาย ลักษณะ และความแตกต่าง ความคล้ายคลึงของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการในลักษณะอื่น ๆ
2. เพื่อศึกษามาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงในสถานบริการตามกฎหมายของประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิง ผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ตามกฎหมายของประเทศไทย
4. เพื่อเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาของแรงงานหญิงในสถานบริการ ผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ในเรื่องของการไม่มีบทกฎหมายสำหรับใช้ในการคุ้มครองการทำงาน การจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย รวมถึงคุ้มครองการไม่ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายแรงงาน กำหนด

1.3 สมมุติฐานของการศึกษา

การควบคุมดูแลแรงงานในสถานบริการอาบอบนวด ซึ่งเป็นอาชีพที่มีลักษณะการทำงานที่ก้ำกึ่งระหว่างการจ้างแรงงาน การจ้างทำของ โดยอาจเป็นการจ้างบริการ ซึ่งปัจจุบันยังคลุมเครือทั้งในเรื่องรูปแบบการทำงานและการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการเหล่านี้ เพื่อให้ทราบรูปแบบการจ้างงานที่แน่ชัด จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาเพื่อให้มีการแก้ไข เพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมถึงออกกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องมาช่วยแก้ไขปัญหาการควบคุมดูแลแรงงานผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวดในสถานบริการอาบอบนวดให้มีความชัดเจนเป็นรูปแบบที่แน่ชัด เพื่อเป็นประโยชน์แก่แรงงานในสถานบริการ รวมถึงเป็นประโยชน์แก่สังคม โดยภาพรวมมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาการทำงานของช่างงานแรงงานหญิงในสถานบริการ โดยศึกษาวิจัยจากกฎหมายแรงงานของไทยในเรื่องจ้างแรงงาน จ้างทำของ จ้างบริการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการในต่างประเทศว่ามีรูปแบบการทำงานภายใต้สัญญาแบบใด ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานและการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

ทำการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทบัญญัติของกฎหมาย เอกสาร วิทยานิพนธ์ ตำบตกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ และบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่ศึกษาเพื่อศึกษาที่มาของปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขต่อไป และได้ทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เพื่อตอบแบบสอบถามถึงความต้องการของหญิงที่ทำงานบริการอาบน้ำ และนวด ในสถานบริการว่า ต้องการได้รับความคุ้มครองแรงงานในด้านใด เพื่อให้ได้มาซึ่งบทสรุปและบทเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบแนวคิด ประวัติความเป็นมา ความหมาย ลักษณะ ความแตกต่างความคล้ายคลึงของของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการในลักษณะอื่น ๆ
2. เพื่อทราบมาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงในสถานบริการตามกฎหมายของไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ
3. เพื่อทราบผลการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ตามกฎหมายของประเทศไทย
4. ทำให้ทราบข้อเสนอนแนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับการให้ความคุ้มครองการจ้างงานของแรงงานหญิงในสถานบริการผู้ให้บริการอาบน้ำ และนวด ให้ได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น