

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน: ศึกษากรณีแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล*

LEGAL MEASURES FOR PROTECTING HOMEWORKERS: CASE STUDY OF DIGITALLY SKILLED WORKERS

ศรีสุดา เกียรติสุดาเกื้อกุล* และสัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ

Srisuda Kiatsudakuekoon and Sanyapong Limprasert

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University, Thailand

*Corresponding author E-mail; pm_moonoy@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล กล่าวคือ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ โดยใช้วิธีศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ และศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเป็นหลัก ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ากฎหมายของประเทศไทยยังมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้ กล่าวคือ กฎหมายดังกล่าวกำหนดเพียงแรงงานด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่กลับไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันลักษณะการประกอบอาชีพได้มีการพัฒนามากกว่างานด้านอุตสาหกรรมจึงส่งผลให้งานในลักษณะอื่น ๆ ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ประกอบกับการกำหนดค่าตอบแทนของแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลยังไม่มีบทบัญญัติใดในกฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ เพราะงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลอาศัยทักษะการทำงานอย่างมากและใช้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ อีกทั้งยังไม่มีคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” ในกฎหมายฉบับนี้ อาจก่อให้เกิดปัญหาในการตีความตามกฎหมายได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จแล้วควรได้รับค่าตอบแทนอย่างไร ซึ่งกฎหมายในเรื่องนี้ยังไม่เพียงพอต่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านกรณีแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่าควรที่จะปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้กฎหมายของไทยมีการพัฒนาให้ทันสมัย และกำหนดให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล

คำสำคัญ: งานที่รับไปทำที่บ้าน, ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล, การกำหนดค่าตอบแทน

Abstract

This research article aims to study the protection of digital homeworkers. In other words, the Protection of Domestic Workers Act B.E.2010 and compare it with international law of the International Labor Organization and foreign law. Using a qualitative research method and study and research mainly from documents. According to the study, Thailand's laws still have limitations preventing them from protecting digitally skilled workers. But it does not provide protection for

* Received April 7, 2023; Revised May 9, 2023; Accepted May 26, 2023



digitally skilled homeworkers. Currently, the nature of the occupation has developed more than industrial work, resulting in other types of work that are not protected by this law. In addition, there is no provision in determining the remuneration of digitally skilled workers in this law. Because jobs related to digital technology require a lot of work skills and professional expertise. There is also no definition of "compensation" in this law. May cause problems in the interpretation of the law. When the home worker has completed the work, how should he be compensated? The law in this regard is not sufficient to protect home workers in the case of digitally skilled workers. Better digital so that Thai laws have been developed to be up to date and to cover digitally skilled homeworkers

Keywords: Homework, Homeworkers, Digitally skilled workers, Determination of remuneration

บทนำ

เทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นแกนกลางก่อให้เกิดคำจำกัดความใหม่ คือเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ตั้งแต่การซื้อขาย การแลกเปลี่ยน รวมไปถึงการใช้แรงงานด้านดิจิทัล ซึ่งความมั่นคงในการทำงานถือเป็นประเด็นสำคัญของวงการแรงงานทั่วโลก ทั้งนี้ มีเหตุผลสำคัญมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไปสู่ระบบอัตโนมัติและระบบดิจิทัล หรือที่เรียกกันว่ายุค 4.0 การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการค้าปลีก การจับจ่ายใช้สอย การชำระเงิน การขนส่ง หรือแม้กระทั่งการทำงาน เป็นต้น (อรรถกฤษฎ์ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร, 2561) เมื่อเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจได้เกิดเศรษฐกิจดิจิทัลขึ้น เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม เศรษฐกิจแบ่งปัน หรือเศรษฐกิจแบบกิ๊ก เป็นต้น (Harvey, D., 2012) อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเรียกกิจกรรมทางเศรษฐกิจดังกล่าวอย่างไรก็ตามแล้วแต่อยู่ในบริบทดิจิทัลทั้งสิ้น เมื่อเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบดิจิทัลยังมีการเอื้อประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะดิจิทัล โดยผู้ว่าจ้างอาจจ้างงานชั่วคราวจบเป็นครั้งคราว (Gig Works) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ว่าจ้างได้มากยิ่งขึ้น และยังทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการจ้างงานแบบใหม่ ซึ่งปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ได้เกิดความเสี่ยงในเรื่องความมั่นคงในอาชีพจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (เก่งกิจ กิติเรียงลาภ, 2560)

การพัฒนาด้านดิจิทัลได้สร้างพื้นที่ใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการเชื่อมต่อของปัจเจกชนและกลุ่มคน แต่ในทางกลับกันก็ได้สร้างความท้าทายความสามารถของภาครัฐในการกำกับดูแลและจัดสรรประโยชน์ เช่น พื้นที่ไซเบอร์ที่ทำให้เกิด “พื้นที่” ในการปฏิสัมพันธ์รูปแบบใหม่ และการเปลี่ยนแปลง “เวลา” ในการทำกิจกรรมของผู้คน ซึ่งประชาชนในประเทศไทยใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยเป็น 12 ชั่วโมง 5 นาทีต่อวัน นอกจากนี้ ยังนิยมใช้โซเชียลมีเดีย อาทิ Facebook Instagram Twitter และ YouTube สูงมากถึงร้อยละ 92.0 ต่อวัน (ฐิติยา เนตรวงษ์, 2565) เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนผ่านการใช้ชีวิตประจำวันไปสู่ชีวิตดิจิทัล จะเห็นได้ว่าประชาชนในประเทศไทยดำเนินกิจกรรมทางออนไลน์เป็นส่วนมาก ปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นภาพสะท้อนถึงอุตสาหกรรม “อีคอมเมิร์ซ (E-Commerce)” ในประเทศไทยที่กำลังเฟื่องฟูอย่างก้าวกระโดดในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ก่อให้เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจในหลายด้านนำไปสู่การลงทุนใหม่ ๆ (ทิมช่าว TCJU, 2564) เมื่อการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลดังกล่าวนั้นก็ส่งผลให้เกิดการประกอบอาชีพที่ไม่ต้องเข้าไปทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างก็ได้ คือแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล เช่น นักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ นักการตลาดดิจิทัล อาชีพรับจ้างทำ SEO นักเขียนบทความออนไลน์ และติวเตอร์ออนไลน์ เป็นต้น (ELEADER, 2563) ซึ่งอาชีพต่าง ๆ เหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเข้าไป

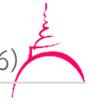
ทำงานที่สถานประกอบการของนายจ้าง โดยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากที่ไหนก็ได้ เพราะอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ก็เพียงพอ โดยอุปกรณ์ต่าง ๆ นั้นเป็นของนายจ้างไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถปฏิบัติงานให้นายจ้างได้ การจ้างงานดังกล่าวเปรียบเสมือนกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นปรากฏการณ์ในทางแรงงานที่เกิดขึ้นแบบใหม่ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนก็จะมีจ่ายตามความสำเร็จของงาน ไม่ได้คำนึงถึงแรงงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ทำให้แก่ผู้จ้างงานเป็นสำคัญ (ณชชา เมืองสง, 2556)

จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะงานด้านดิจิทัล พบว่ากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดคุ้มครองแรงงานดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ได้มุ่งหมายให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใดก็ตามถ้าเป็นงานที่มีลักษณะรับกลับไปทำที่บ้านได้อนุสัญญานี้ก็ให้ความคุ้มครองไว้ทั้งหมด และกฎหมายต่างประเทศ คือ สหรัฐอเมริกาได้มีกฎหมาย Freelance Isn't Free Act 2017 ที่ให้ประโยชน์แก่ผู้ประกอบการอาชีพฟรีแลนซ์ รวมถึงผู้ที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับดิจิทัลย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ด้วย (ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคณะ, 2562) และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีกฎหมาย Labour Code 2019 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างจากการทำงาน กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองไปจนถึงแรงงานในงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้กำหนดลักษณะของแรงงานที่สามารถของงานไปทำที่บ้านได้ (นฤมล ทับจุมพล และคณะ, 2564)

การทำงานในลักษณะดังกล่าวมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ถือเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแทนที่กฎหมายแรงงานดังกล่าว แต่กฎหมายฉบับนี้ก็มีข้อบกพร่องอยู่ในเรื่องของแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล แต่กฎหมายฉบับนี้กลับไม่ได้กำหนดให้ลักษณะงานด้านดิจิทัลเข้าไปในความคุ้มครองของกฎหมาย เพราะกำหนดเพียงแต่การประกอบอาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเท่านั้น ที่ได้รับความคุ้มครอง การไม่ปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยและไม่สามารถคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ประกอบกับเมื่อกฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครองแล้วอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของผู้ประกอบอาชีพด้านดิจิทัลว่านายจ้างควรจ่ายค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะนี้อย่างไร ซึ่งอาจต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้ เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ใดมากำหนดค่าตอบแทนการกระทำดังกล่าวนี้ อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเสียหาย จากการศึกษาปัญหากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ผู้วิจัยได้เห็นถึงสภาพปัญหาของ (พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553, 2553) ที่ยังมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเห็นควรให้กฎหมายจะต้องคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลด้วย จึงควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวก็จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล
2. ศึกษากฎหมายไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล
3. วิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล
4. เสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล



วิธีดำเนินการวิจัย

บทความฉบับนี้ ใช้วิธีศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเป็นหลัก (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ตลอดจนรวบรวมข้อมูล และรวบรวมความเห็นทางกฎหมายทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ จากห้องสมุดและจากระบบฐานข้อมูลในเว็บไซต์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทความทางวิชาการของนักกฎหมายจากวารสารกฎหมาย และวิทยานิพนธ์ ตลอดจนประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำมาพิจารณาศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษเปรียบเทียบกฎหมายไทย กฎหมายระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามและข้อเสนอแนะให้สอดคล้องกับสภาพสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

มาตรการทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลนั้น ยังมีข้อบกพร่องในการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ซึ่งจากการศึกษาพบว่า

1. การพิจารณาลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

การพิจารณาสถานะทางกฎหมายของสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มิได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าสถานะและความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในทางแพ่ง การทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นเพียงงานกลับมาทำในบ้านหรือสถานที่อื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่สถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น ดังนั้น งานที่รับไปทำที่บ้านก็ถือเป็นการจ้างงานในรูปแบบหนึ่งที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจากภาครัฐเช่นเดียวกับการจ้างงานในระบบที่มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้การคุ้มครอง เมื่อพิจารณากฎหมายดังกล่าวพบว่ามีการให้คำนิยามเพียงคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เท่านั้น แต่กลับมิได้มีการกำหนดคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านประเภทใดควรได้รับค่าตอบแทนแบบใดบ้าง และอาจก่อให้เกิดปัญหาระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานได้ เพราะผู้จ้างงานอาจใช้ช่องว่างทางกฎหมายนี้เอาเปรียบกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

2. การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน”

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 3 ได้กำหนดความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” โดยจะต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่างานใดบ้างที่เป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมและงานใดบ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ และการกำหนดให้ความคุ้มครองเฉพาะงานในกิจการอุตสาหกรรม จะส่งผลให้การทำงานประเภทอื่น เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้รับความคุ้มครองไปด้วยหรือไม่ เมื่อพิจารณากฎหมายดังกล่าวพบว่า มิได้ให้คำนิยามคำว่างานในกิจการอุตสาหกรรมไว้ว่าหมายถึงงานใดบ้าง และเมื่อพิจารณาจากกฎหมายฉบับก่อนหน้าที่จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 คือระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ก็ได้มีการระบุไว้โดยเฉพาะว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น และประกอบกับประชาชนในประเทศไทยมีแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นตามการพัฒนาของประเทศ จึงควรที่จะมีการกำหนดให้งานด้านดิจิทัลสามารถรับไปทำที่บ้านได้ เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและทำให้กฎหมายได้เกิดการพัฒนาตามประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจะยกตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มี



ลักษณะด้านดิจิทัลของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และกฎหมายประเทศไทย ดังต่อไปนี้

2.1 ประเทศไทย

กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะ มาตรการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปผลิต หรือประกอบนอกสถานประกอบการหรือตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทนพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 แต่กฎหมายดังกล่าวยังมีข้อบกพร่องซึ่งไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะในด้านดิจิทัลได้ เพราะกำหนดงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เพียงแค่งานด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น งานเขียนหนังสือ งานเขียนบทความลงในนิตยสาร งานแปลเอกสาร งานพิมพ์เอกสาร งานวาดภาพ งานทำโปสเตอร์โฆษณา งานเกี่ยวกับ Search Engine Optimization งานพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น แต่กฎหมายดังกล่าวกลับบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่างานที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคืองานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเท่านั้น

2.2 กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

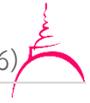
ในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 177 ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” และคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ซึ่งตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าวยังมีการกำหนดข้อยกเว้นเพิ่มเติมถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้ดำเนินงานมาทำที่บ้านของตนเองเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำงานที่สถานที่ทำงานประจำของตน ว่ามิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งอนุสัญญานี้ เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว พบว่าเป็นการกำหนดลักษณะการประกอบอาชีพของงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างกว้าง เพียงแค่ลักษณะงานดังกล่าวต้องนำงานนั้นไปทำที่บ้านหรือในที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานประกอบการกิจการของนายจ้าง

2.3 สหรัฐอเมริกา

ในกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 ได้อธิบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ กล่าวคือ ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้มีการบัญญัติถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย สำหรับชั่วโมงการทำงานทั้งหมดที่ลูกจ้างได้ทำไป และในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามปกติ สำหรับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาก็ต่อเมื่อเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันดังกล่าว ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายดังกล่าวด้วย และกฎหมาย Freelance Isn't Free Act 2017 ของสหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านในรูปแบบของผู้รับจ้างอิสระ โดยให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและฟรีแลนซ์ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวก็มีข้อยกเว้นว่างานใดที่ไม่สามารถรับไปทำที่บ้านได้ เช่น อาชีพตัวแทนขายสินค้า ทนายความ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์ สถาปนิก ตัวแทนประกันชีวิต นักบัญชี วิศวกร ที่ปรึกษาทางการเงิน พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ และเจ้าของร้านทำผม เป็นต้น

2.4 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

กฎหมาย Labour Code 2019 ของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นคนงานที่ไม่มีแรงงานสัมพันธ์ เป็นการบัญญัติกฎหมายแบบกว้างโดยเอื้อประโยชน์ให้กับประชาชนภายในประเทศเป็นอย่างมากในการเลือกประกอบอาชีพ และในเรื่องของการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงาน



กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างอิสระ โดยต้องกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างซึ่งต้องมีการเจรจาทั้งสองฝ่าย และกำหนดให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างในเวลาใดก็ได้ แต่ต้องแจ้งแก่อีกฝ่ายหนึ่งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมไปถึงยังได้กำหนดลักษณะของงานที่กำหนดให้สามารถรับไปทำที่บ้านได้ ได้แก่ งานด้านศิลปะ การขนส่ง งานอุตสาหกรรม และงานที่เกี่ยวข้องกับการธุรกิจออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะระดับสูงในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกำหนดถึงเงินเดือน (ตามที่ตกลงกัน) เงินโบนัส ชั่วโมงการทำงาน ระบุถึงช่วงเวลาที่พักผ่อนและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกอบอาชีพในลักษณะดังกล่าวต้องมีสิทธิเท่าเทียมกันกับลูกจ้างผู้ทำงานตามปกติ

เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลของประเทศไทยแล้วนั้น พบว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 นั้น ได้กำหนดงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เพียงแค่งานด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งจากการพัฒนาของเทคโนโลยีและทักษะการดำเนินชีวิตของประเทศไทยที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะมีการแก้ไขค่านิยมของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ในกฎหมายดังกล่าวเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นเหมือนกับกฎหมายต่างประเทศ แต่ในกฎหมายดังกล่าวยังคงมีข้อจำกัดอยู่ว่าจะต้องเป็นงานอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงการรับงานไปทำที่บ้านยังมีงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรมอยู่ด้วย ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายมีความครอบคลุมไปถึงงานทุกประเภทที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตีความและการปรับใช้กฎหมาย

3. การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลในส่วนของข้อกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 แม้จะมีการกำหนดให้ค่าตอบแทนไว้ก็ตามแต่กฎหมายดังกล่าวกลับไม่มีนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” จึงอาจส่งผลให้เกิดปัญหาว่าการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นควรที่จะใช้หลักเกณฑ์ใดมาเป็นตัวกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ทำงานทุกคนคำนึงถึงในการทำงาน ดังนั้น ในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องตกลงกันให้มีการจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ โดยงานที่ใช้ทักษะด้านดิจิทัลถือเป็นงานที่ใช้ทักษะด้านดิจิทัลที่สูงมาก จึงควรที่จะมีการกำหนดค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือแต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับการกำหนดค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลนั้นจะต้องกำหนดให้เท่ากันกับแรงงานที่มีลักษณะด้านดิจิทัลที่ทำงานในสถานที่ประกอบการของนายจ้างด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในด้านของการกำหนดค่าตอบแทนกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างที่มีลักษณะด้านดิจิทัลเหมือนกัน แต่ได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่างกันจึงควรกำหนดค่าตอบแทนให้เท่ากันและให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลในอนาคตอาจเกิดการประกอบอาชีพในลักษณะเช่นนี้ อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยต่อการพัฒนาของประเทศให้ก้าวทันยุคสมัย โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องของการไม่ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล กฎหมายดังกล่าวให้ความสำคัญคุ้มครองเพียงแค่การประกอบอาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งยังไม่ครอบคลุมถึงการประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล และในเรื่องของการกำหนดค่าตอบแทนของแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลก็ยังไม่มียกเว้นในกฎหมายฉบับนี้กำหนดเอาไว้

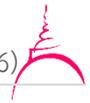
อภิปรายผล

จากการศึกษาและวิจัยในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามตามกฎหมายประเทศไทย กฎหมายระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ พบว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 นั้น ยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังขาดความชัดเจนในเรื่องของบทบัญญัติของกฎหมายที่ไม่ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าว ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลของประเทศไทย คือพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีวัตถุประสงค์ในการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน แต่ในกฎหมายดังกล่าวกลับมีบทบัญญัติกำหนดเฉพาะงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้นที่สามารถรับไปทำที่บ้านได้ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาของเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นจึงก่อให้เกิดการประกอบอาชีพใหม่ ๆ ที่นำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน และการทำงานในปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบไปโดยไม่จำเป็นต้องทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างเช่นเดิม ซึ่งแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลนั้นอาจประสบปัญหาในการทำงานได้ เพราะในกฎหมายดังกล่าวกลับไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่รับงานไปทำที่บ้าน จึงควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษากฎหมายไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ในเรื่องของการพิจารณาลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศในเรื่องดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นควรที่จะต้องนำบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศ คืออนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 177 (International Labour Organization, 2015) และกฎหมายของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, 2012) มาปรับใช้ในเรื่องคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 3 โดยให้เพิ่มเติมคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินหรือสิ่งอื่นใดที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ หรือหากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานอาจจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายหรือตามมาตรฐานงานฝีมือก็ได้แล้วแต่กรณี

3. วิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ในประเทศไทยยังมีความบกพร่องของกฎหมายอยู่ในเรื่องของความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตีความและการปรับใช้กฎหมายในประเทศไทย ควรที่จะนำหลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกา (บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, 2546) และกฎหมายของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (ยุคติ มุกดาวิจิตร, 2560) ที่ได้มีการกำหนดในเรื่องของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ได้มีข้อจำกัดเพียงแต่เฉพาะอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น มาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 3 โดยแก้ไขคำนิยามของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม งานด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกัน มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมแซม แปรรูป ออกแบบ บริการ หรือจำหน่าย นอกสถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง”



4. เสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล จากการศึกษากฎหมายของสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทย เพราะกฎหมายในต่างประเทศดังกล่าวนี้ ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

“มาตรา 16 การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยอัตราที่กำหนดค่าตอบแทนนั้นจะต้องใช้อัตราเดียวกันกับแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่ทำงานอยู่ที่สถานประกอบการของนายจ้าง

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามวรรคแรก หากงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ใช้ทักษะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทักษะฝีมือความรู้ ความสามารถ โดยพิจารณาจากอัตรามาตรฐานฝีมือระดับที่ 1-3 หรือตามที่ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกัน ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ”

เพื่อให้เกิดความชัดเจนและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล ให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และได้มีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย รวมไปถึงการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน และยังถือเป็นการพัฒนากฎหมายของประเทศไทยให้มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มากยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาและข้อบกพร่องของกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลของประเทศไทย และเมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ พบว่าการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่กฎหมายดังกล่าวกลับมิได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล ถือเป็นปัญหาที่สำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายให้มีความชัดเจน เพื่อความเป็นธรรมทั้งต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน และคุ้มครองสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมักมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานย่อมมีความผูกพันกันในลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากต่างคนต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อีกทั้งควรที่จะมีการกำหนดความหมาย ลักษณะ ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน และการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลไว้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลในต่างประเทศนั้นได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ประเทศไทยควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 โดยกำหนดคานิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” และ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ประกอบกับเพิ่มเติมการกำหนดค่าตอบแทนในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลให้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมาย จากประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงควรที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่ได้มีบทบัญญัติของกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่แรงงานมีทักษะด้านดิจิทัล หากประเทศไทย



ได้นำหลักกฎหมายดังกล่าวมาปรับใช้กับกฎหมายของไทยก็จะทำให้สามารถคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เก่งกิจ กิติเรียงลาภ. (2560). AUTONOMIA ทุนนิยมความรับรู้ แรงงานอวดฤ การเมืองของการปฏิวัติ. กรุงเทพมหานคร: ILLUMINATIONS.
- ฐิตินา เนตรวงษ์. (2565). แรงงานดิจิทัลของพลเมืองแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับเทคโนโลยีพลิกผันบนชีวิตวิถีถัดไป. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(1), 1-15.
- ณัชชา เมืองสง. (2556). การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขากฎหมาย เอกชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคณะ. (2562). การพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).
- ทิมข่าว TCJ. (2564). คาดปี 2565 e-Commerce ไทยพุ่ง 4.7 แสนล้าน ยักษ์ใหญ่ยังขาดทุน-สรรพากรจ่อเก็บภาษี. เรียกใช้เมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.tcjthai.com/news/2021/18/scoop/7828>
- นฤมล ทับจุมพล และคณะ. (2564). โครงการเศรษฐกิจดิจิทัลและงานในอนาคต ภายใต้แผนงานอาเซียนในกระแสแห่งความพลิกผัน : เศรษฐกิจดิจิทัลและผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต (ASEAN in the Disruptive Era : Digital Economy and the Future of Work). ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. (2546). แนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553. (2553). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 70 ก หน้า 16 (9 มกราคม 2566).
- ยุคติ มุกดาวิจิตร. (2560). ประชาสังคมไซเบอร์ในเวียดนามปัจจุบัน. วารสารสังคมวิทยา มหามุขยวิทยา, 36(2), 89-118.
- อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร. (2561). แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม.
- ELEADER. (2563). อาชีพยุคดิจิทัลที่ไม้อ่อปริญญา โอกาสใหม่ของ Digital Job. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2566 จาก <https://www.theeleader.com/digital-transformation/-digital-job/>
- Harvey, D. (2012). *Rebel Cities: From the Right to the City to the Urban Revolution*. London: Verso.
- International Labour Organization. (2015). C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177). Retrieved January 9 , 2023, from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. (2012). Overtime Pay. Retrieved January 13, 2023, from http://www.dol.gov/whd/overtime_pay.htm