

แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย
(Telework) ในประเทศไทย
(ฉบับสมบูรณ์)

นางสาว อชตยา นิลทองคำ

เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564

หัวข้อเอกัตศึกษา แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงาน
ทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย

โดย นางสาวอชตยา นิลทองคำ

รหัสประจำตัว 638 00447 34

หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมวดวิชา กฎหมายธุรกิจทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์

ปีการศึกษา 2564

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์)

บทคัดย่อ

ตราบไคที่สภาวการณในเรื่งค่าฝุ่น 2.5 PM ยังกคงมีความทวิพุนอยู่และมากขึ้นที่ยังไม่สามารจจัดการหรือควบคุมให้ดีขึ้นได้ หรือแม้กระทั่งสถานการณ์การแพรระบาดขอเชื้อไวรัสโควิด 19 ในปัจจุบันที่ยังคงระบาดอยู่ทั่วโลก ผู้ประกอบการหรือนายจ้างย้อมต้องปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตทั้งในด้านสังคมและพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปให้เข้ากับสภาวการณที่ยังดำรงอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นตัวผู้ประกอบการหรือนายจ้าง และตัวพนักงานหรือลูกจ้างต้องมีการเตรียมความพร้อมเรื่งการทำงานนอกสถานที่ หรือที่เรื่งกว่าการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อยู่เสมอและดูเหมือนจะเป็นรูปแบบการทำงานที่คนให้ความสนใจนิยมากขึ้น

อีกทั้งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) พบว่าถึงแม้ว่าการทำงานแบบนี้จะมีข้อดีในเรื่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทำให้สามารถพูดคุยกันแบบเห็นหน้าได้โดยไม่ต้องไปทำ ณ สำนักงาน ที่ช่วยให้เวลาในการทำงานมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น และยังเป็นกรลดค่าใช้จ่ายส่วนกลางที่ตัวผู้ประกอบการต้องรับภาระ แต่ถึงกระนั้นแล้วใช้ว่าการทำงานรูปแบบนี้จะมีข้อดีอย่างเดียว แต่หากยังพบถึงปัญหาไม่ว่าจะเป็นในเรื่งไม่มีการจัดสรรเวลาในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นฝั่งลูกจ้างที่โดนใช้เวลาอกงานทำให้ไปรบกวนเวลาว่างที่ควรจะเป็นอิสระและได้รับการพักผ่อน อีกทั้งฝั่งนายจ้างอาจได้รับผลกระทบที่ฝั่งลูกจ้างไม่จัดสรรเวลาให้ดี ทำงานไม่ครบตามเวลาที่กำหนดจึงทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่พึงต้องการในเนื่องาน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ยังขาดบทกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่ควรจะได้รับ

ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ได้แก่สหรัฐอเมริกา และสหพันธสาธารณรัฐเยอรมนี พบว่าประเทศเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในทางกฎหมายโดยการมีบัญญัติกฎหมายขึ้นโดยเฉพาะเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายในการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เพื่อขจัดปัญหาที่ได้เกิดขึ้น และหากย้อนกลับมาดูถึงสภาวการณของกฎหมายที่เป็นความว่างเปล่าของกฎหมายไทยที่ยังไม่มีแนวทางในการปฏิบัติหรือการบัญญัติกฎหมายเฉพาะ หากมองถึงข้อบกพร่องของความว่างเปล่าที่ไม่มีกฎหมายในการเข้ามาควบคุมการทำสัญญาเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้ จากการศึกษาคูวิจัยจึงต้องการให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายอันเป็นแนวทางในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เพื่อเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่สามารถได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานตามความเหมาะสมทั้งส่วนสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างเพื่อให้เป็นการประกันโครงสร้างและรูปแบบการทำสัญญาการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่จะมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เป็นไปตามแนวทางมาตรการสากล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเอกัตศึกษานับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ท่านด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติม ประเด็นในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้เอกัตศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบขอบคุณอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขา กฎหมายเศรษฐกิจ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินงานในทางธุรกิจ และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะนิติศาสตร์ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ติดต่อประสานงาน ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของข้าพเจ้า ที่เข้าใจและเป็นกำลังใจให้แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่สนับสนุนในการศึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกัตศึกษานับนี้จะเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย และหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ง |
| สารบัญ..... | จ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 5 |
| 1.3 สมมติฐานของการศึกษา..... | 5 |
| 1.4 ขอบเขตการศึกษา..... | 5 |
| 1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา..... | 6 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| บทที่ 2 การคุ้มครองสิทธิแรงงานกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)..... | 7 |
| 2.1 การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)..... | 8 |
| 2.1.1 ความเป็นมาและกรอบแนวคิด..... | 8 |
| 2.1.2 กรอบนิยามความหมาย..... | 11 |
| 2.1.3 ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน..... | 14 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)..... | 16 |
| 2.2.1 สิทธิแรงงานและกรอบแนวคิด..... | 17 |
| 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) และการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)..... | 19 |
| 2.2.3 การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)..... | 21 |
| บทที่ 3 การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ: กรณีศึกษาสหรัฐอเมริกาและเยอรมนี..... | 23 |
| 3.1 กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ..... | 23 |
| 3.1.1 สิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างในการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ..... | 24 |
| 3.1.2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO..... | 29 |

สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง | หน้า |
|---|-----------|
| 3.2 หลักการร่วมกันของกฎหมายระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและเยอรมนี..... | 34 |
| 3.2.1 กฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ประเทศสหรัฐอเมริกา..... | 35 |
| 3.2.1.1 การเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน..... | 36 |
| 3.2.1.2 กฎเกณฑ์กติกากในการทำงาน..... | 37 |
| 3.2.1.3 การคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน..... | 38 |
| 3.2.1.4 ความปลอดภัยในการทำงาน..... | 39 |
| 3.2.1.5 สวัสดิการในการทำงาน..... | 40 |
| 3.2.1.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน..... | 41 |
| 3.2.2 กฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี..... | 41 |
| 3.2.2.1 การเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน..... | 42 |
| 3.2.2.2 กฎเกณฑ์กติกากในการทำงาน..... | 42 |
| 3.2.2.3 การคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน..... | 43 |
| 3.2.2.4 ความปลอดภัยในการทำงาน..... | 44 |
| 3.2.2.5 สวัสดิการในการทำงาน..... | 44 |
| 3.2.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน..... | 48 |
| บทที่ 4 บริบทของการทำงาน Work from home และความเป็นไปได้ของแนวทางในการ กำหนดการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของกฎหมายไทย..... | 49 |
| 4.1 สภาพการณ์ของกฎหมายหรือความว่างเปล่าของกฎหมายไทยในปัจจุบันที่ยังไม่มีแนว ปฏิบัติ..... | 49 |
| 4.2 การกำหนดการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของกฎหมายไทยที่ควรจ เป็น..... | 54 |
| 4.2.1 การเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน..... | 54 |
| 4.2.2 กฎเกณฑ์กติกากในการทำงาน..... | 63 |
| 4.2.3 การคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน..... | 66 |
| 4.2.4 ความปลอดภัยในการทำงาน..... | 67 |

สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง | หน้า |
|---|-----------|
| 4.2.4.1 มาตรการการป้องกันอันตรายจากการทำงาน..... | 67 |
| 4.2.4.2 มาตรการในการเยียวยาด้ำนสุขภาพจากการทำงาน..... | 68 |
| 4.2.4.3 กฎหมายว่าด้้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน..... | 69 |
| 4.2.5 สวัสดิการในการทำงาน..... | 69 |
| 4.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน..... | 73 |
| 4.3 เปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทย และกฎหมายต่างประเทศ..... | 74 |
| บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... | 76 |
| 5.1 บทสรุป..... | 76 |
| 5.2 ข้อเสนอแนะ..... | 82 |
| บรรณานุกรม..... | 85 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในเวลา 5 ปีที่ผ่านมาโดยประมาณประเทศไทยประสบกับปัญหาฝุ่นควันหนาไปทั่วทุกพื้นที่ของประเทศซึ่งฝุ่นละอองเล็กชนิดนี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อ PM 2.5 โดยฝุ่นชนิดนี้เป็นมลพิษต่อสุขภาพลักษณะอนามัยในด้านสุขภาพของมนุษย์ ทั้งนี้องค์การอนามัยโลกได้เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงมีการออกมาประกาศให้ทราบกับสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาอยู่ ประชากรจึงตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้มีความพยายามที่จะป้องกันตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายจากฝุ่นควันเหล่านี้ ทั้งในเรื่องใส่หน้ากากอนามัยยามออกมาข้างนอกหรือแม้กระทั่งลดการออกมายังนอกเคหาสถานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง¹ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ Covid-19 ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นทั่วโลกทำให้ส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ ด้าน² ที่ทำให้การใช้วิถีชีวิตประจำวันของทุก ๆ คน และทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่มวัยทำงานในปัจจุบันต้องมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป เกิดการมีระยะห่างทางสังคมขึ้น จึงทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีนโยบายออกมาให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานจากที่พำนักหรือที่เรียกว่า การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงในการออกเดินทางไปทำงานตามสถานที่ทำงานต่าง ๆ ทำให้เป็นการลดความเสี่ยงในด้านสุขอนามัย และความปลอดภัยที่จะทำให้คนเกิดการสัมผัสกันที่เป็นปัญหากำลังลุกลามที่จะมีโอกาสในการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนาอีกด้วย³ การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จึงเป็นหนึ่งในวิธีปฏิบัติที่สำคัญ ที่จะช่วยให้ประชาชนรักษาระยะห่างทางสังคมได้ เพื่อเป็นการลดการพบปะ พุดคุย หรือการรวมตัวในพื้นที่ที่แออัดจึงถือได้ว่าเป็นวิธีที่จะช่วยลดการแพร่

¹ Thestandard, Data Journalism: เจาะลึกฝุ่น PM 2.5 ด้วยข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ฝุ่นมาจากไหน เรารู้อะไรบ้าง. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://thestandard.co/where-did-pm2-5-come-from/> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.

² สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.

³ Digital-ecom, การ Work From Home คืออะไร มีข้อดี ข้อเสียอย่างไรบ้าง. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.digital-ecom.com/th/digital-economy/work-from-home/> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.

ระบาดของโรคได้อย่างดี⁴

ด้วยผลกระทบจากข้างต้นที่เกิดขึ้นและท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของในยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรมมนุษย์ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ล้วนส่งผลให้มนุษย์รวมไปถึงองค์กรทั่วโลกต่างต้องปรับตัวเพื่อสามารถที่จะอยู่รอดกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารผ่านมัลติมีเดียที่สามารถเข้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลาทำให้คนที่อยู่ห่างไกลสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

รูปแบบการทำงานในปัจจุบันจึงมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปมากจากเมื่อก่อน จากเดิมที่คนจะต้องออกไปทำงานตามสถานที่ทำงานต่าง ๆ ตามหน่วยงาน องค์กร หรือบริษัทตนเอง แต่ในปัจจุบันคนหันมานิยมกับการทำงานในรูปแบบจากที่บ้าน (Work From Home) หรือวิธีการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) กันมากขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวช่วยในการสื่อสารโทรคมนาคมในการติดต่อสื่อสาร จึงทำให้พนักงานสามารถทำงาน ณ สถานที่ใดก็ได้ นอกเหนือจากสำนักงาน ทั้งนี้การทำงานจากที่บ้านหรือผ่านทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ผู้ประกอบการและพนักงานสามารถส่งอีเมลในการประชุมทางเสียงการประชุมผ่านจอภาพวิดีโอ และการส่งข้อความรีบด่วน พนักงานที่ทำงานทางไกลสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตผ่านสมาร์ตโฟน แล็ปท็อปและอุปกรณ์ชนิดอื่น ๆ ซึ่งสามารถดึงไฟล์จากคอมพิวเตอร์ออกมาได้ หรือการเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประยุกต์ และสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานผู้จัดการลูกค้าและผู้จัดการสิ่งของให้ได้ในทันทีทันใด ซึ่งในบางครั้งถูกเรียกว่า สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office)⁵

ด้วยในปัจจุบันรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) หรือวิธีการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งกำลังเป็นเทรนด์ที่หลายองค์กรเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้จากการได้ศึกษาในด้านแรงงาน จะเห็นได้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีรายงานระบุถึงปัญหาใน

⁴ Professional-one, Work From Home ห่างไกลวิกฤต โควิด-19 ได้อย่างไร. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.professional-one.com/workfromhomeโควิด-19/> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.

⁵ CIO World & Business, เทรนด์ยุคใหม่: วิธีการทำงานทางไกล. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.cioworld-magazine.com/supon-phrommaphan-teleworking/> เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2564.

เรื่องนี้ว่าแรงงานหลายล้านคนที่ทำงานจากที่บ้านในช่วงที่มีการระบาดของ Covid-19 ต้องทนกับการทำงานในสภาพที่แย่มากและถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยปัญหาของแรงงานที่ทำงานประเภทนี้เป็นปัญหาที่มองไม่เห็นจากภายนอก เนื่องจากการทำงานของคนเหล่านั้นทำอยู่ที่บ้านตัวเองไม่ได้มีการเห็นเป็นที่ประจักษ์แก่สายตานายจ้าง อีกทั้งร้อยละ 90 ของแรงงานทำงานที่บ้านก็ยังเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน พวกเขาต้องเผชิญกับความเสี่ยงทั้งด้านความปลอดภัยและสุขภาพ รวมไปถึงมีโอกาสเข้าถึงในเรื่องการฝึกอบรมน้อยกว่าการทำงาน ณ สำนักงานปกติ ประกอบกับเวลาในการทำงานที่มีความเลื่อมล้ำ⁶ ทำให้กลุ่มแรงงานที่ทำงานรูปแบบนี้ยังขาดเรื่องสิทธิแรงงานในการคุ้มครองพื้นฐาน

นอกจากนี้ด้วยรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ถึงแม้จะเป็นรูปแบบงานใหม่ที่ถูกแปรเปลี่ยนสถานที่ตามสภาพที่เป็นไปตามวิถีชีวิตในรูปแบบใหม่ (New normal) รวมไปถึงปัญหาที่ยังเกิดขึ้นอันได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ประกอบกับปัญหาใหญ่อีกหนึ่งปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพของการทำงาน เพราะในการทำงานทุกครั้งย่อมมีความคาดหวังถึงประสิทธิภาพ โดยทางฝั่งนายจ้างเองก็หวังที่ต้องเกิดขึ้นในเนื้อหาของตัวลูกจ้างที่หมายความรวมถึงทำอะไรให้การทำงานของตัวลูกจ้างต้องมีประสิทธิผลที่จะเป็นไปตามความต้องการที่หน่วยงานพึงจะคาดหวังในเนื้อหาของงาน แต่ทั้งนี้ทางฝั่งนายจ้างเองจะต้องสังเกตเห็นและตระหนักถึงสิทธิแรงงานพื้นฐานที่ลูกจ้างควรจะได้รับ ในที่นี้รวมถึงสิทธิมนุษยชนที่จะต้องมีการคุ้มครองเสรีภาพในการประกอบอาชีพ เพราะถึงแม้รัฐจะมีหลักที่ตายตัวออกมาถึงข้อพันธะที่ต้องกระทำเพื่อเคารพซึ่งสิทธิมนุษยชน แต่ทางรัฐก็ยอมให้ตัวผู้ประกอบการหรือฝั่งนายจ้างมุ่งที่จะเคารพในหลักสิทธิมนุษยชนนี้ ที่สนองต่อกลไก 3 ประการด้วยกัน อันได้แก่ การเคารพ การป้องกัน และการเติมเต็มสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นการคุ้มครองไปถึงสิทธิแรงงานในการทำงานของบุคคลเหล่านั้น⁷ อาทิ ต้องได้รับการปฏิบัติที่มีความเท่าเทียม หรือมีการพักผ่อนโดยมีเวลาจำกัดในการทำงานตามสมควรและมีความเหมาะสม เป็นต้น อีกทั้งต้องเข้าใจถึงการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) กล่าวคือ ไม่ว่าจะงานรูปแบบไหนแต่งานนั้น

⁶ ILO, Working form home From invisibility to decent work. [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://www.ilo.-Org/wcmsp5/-groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2564.

⁷ ดร. ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. “สิทธิมนุษยชนกับการคุ้มครองเสรีภาพในการประกอบอาชีพ”, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ฉบับที่ 3, น.13, กันยายน-ธันวาคม 2563.

ต้องมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการในเรื่องวิถีชีวิตในการทำงานของมนุษย์ได้โดยต้องเป็นไปตามปัจจัยความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งฝ่ายนายจ้างต้องเห็นความสำคัญในส่วนนี้ด้วย

โดยจากการที่ได้ศึกษาจะเห็นได้ว่าในหลาย ๆ ประเทศต่างตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้และหากย้อนไปดูถึงในเรื่องบทกฎหมายได้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานรวมถึงถึงเห็นคุณค่าของตัวลูกจ้าง จึงทำให้หลาย ๆ ประเทศได้มีแนวทางในการปฏิบัติหรือมาตรการทางการกฎหมายสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาทิ อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในด้านการปฏิบัติต่อกันระหว่างผู้ทำงานที่พำนักและทำงาน ณ สถานที่อื่น ๆ⁸ อีกทั้งอย่างประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีบทกฎหมายเฉพาะที่มีการบัญญัติเพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่ และให้ความคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ภายใต้กฎหมายที่มีชื่อว่า Telework Enhancement Act of 2010 ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวมีใช้บังคับเพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่ และความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งเมื่อพิจารณาคำนิยามของกฎหมายฉบับดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการทำงานจากที่บ้านเป็นการมุ่งคุ้มครองการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานและในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างและตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานโดยที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ที่ทำงานในสถานที่อื่นที่ไม่ได้เป็นที่สำนักงานของนายจ้าง และประกาศมีการกำหนดเงื่อนไขจะต้องไม่เป็นการทำให้ประสิทธิภาพ หรือไปลดคุณค่าในการทำงานของลูกจ้างซึ่งมีการทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมไปถึงบทกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องมีฝ่ายบุคคลที่ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้างทั้งในส่วนของการทำงานและส่วนของสวัสดิการรวมถึงการจัดให้มีกระบวนการในการคุ้มครองลูกจ้างจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานจากที่บ้านด้วย เป็นต้น⁹

ดังนั้นหากมองย้อนกลับมาในประเทศไทยจะเห็นได้ว่าการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ยังไม่มีกฎเกณฑ์กติกาในทางกฎหมายที่จะมีแนวทางในการปฏิบัติไป อย่างไรก็ตามควรมี

⁸ ILO, Homeworkers need to be better protected, says the ILO. [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_765901/lang-en/index.htm เข้าถึงเมื่อ 28 สิงหาคม 2564.

⁹ Telework GOV, Telework Legislation. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/legislation/> เข้าถึงเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

การกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจนถึงแนวทางการทำงานในรูปแบบนี้ เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานของลูกจ้างโดยการสร้างกฎกติกา นโยบาย หรือมาตรการให้มีความเป็นสากลที่ใช้สำหรับองค์กรต่าง ๆ ในประเทศเพื่อเกิดมาตรฐานทางสากลขึ้น ที่จะนำไปสู่การทำงานแบบวิถีคนยุคใหม่และตอบรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่จะให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องไปกับประสิทธิผลขององค์กรในทางปฏิบัติงาน โดยจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตความปลอดภัยของแรงงาน รวมไปถึงการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวแรงงานและตัวองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)
- 2) เพื่อศึกษาขอบเขตและข้อจำกัดของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) สำหรับประเทศไทย

1.3 สมมติฐาน

ปัจจุบันการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เป็นวิธีการสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สังคมที่มีสภาวะการณ์ในปัจจุบัน สำหรับประเทศไทยยังไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์กติกาในทางกฎหมายการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ดังนั้นควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวทางมาตรการสากล

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) รวมไปถึงขอบเขตและข้อจำกัด อีกทั้งศึกษาสภาวะการณ์หรือความว่างเปล่าของบทกฎหมายไทย เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) สำหรับของประเทศไทย

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

ในการทำเอกัตศึกษาเล่มนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยการศึกษาตัวบทกฎหมาย ตำราทางวิชาการงานวิจัย บทความจากวารสารหรือนิตยสารทางกฎหมาย สถิติ ข้อมูลจากเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อกำหนดแนวทางมาตรการ Work From Home ของภาคเอกชนในการคุ้มครองสิทธิแรงงานทั้งลูกจ้างและนายจ้างที่ควรจะได้รับเพื่อให้เป็นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของกฎหมายสากล

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)
- 2) ทำให้ทราบขอบเขตและข้อจำกัดของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)
- 3) ทำให้ทราบแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) สำหรับของประเทศไทย

บทที่ 2

การคุ้มครองสิทธิแรงงานกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

การศึกษาเรื่อง “แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย” เป็นการที่ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญว่าการทำงานในรูปแบบนี้กำลังเป็นเทรนด์การทำงานของคนยุคใหม่ อีกทั้งควบคู่ไปกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาทำให้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกสบาย รวดเร็ว ไม่ว่าจะอยู่ที่สถานที่ไหนก็ตาม ทำให้ตัวผู้ประกอบการหรือนายจ้าง และตัวพนักงานหรือลูกจ้างสามารถดำเนินการที่จะทำงานได้ ณ ทุกแห่งหน อีกทั้งด้วยสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยที่กำลังประสบปัญหาเรื่องค่าฝุ่น 2.5 PM รวมถึงการแพร่ระบาดของไวรัส Covid -19 ที่ทำให้ประชาชนต้องหลีกเลี่ยงที่จะออกมาทำงานยัง ณ สถานที่ที่ตนเคยทำซึ่งผลพวงเหล่านี้ส่งผลให้ต้องปรับตัวจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ถูกแปรเปลี่ยนไปตามวิถีชีวิตในรูปแบบใหม่ (New normal) การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จึงมีความสำคัญขึ้นสำหรับประเทศไทย

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องที่สุขลักษณะอนามัยที่จะให้บุคคลกรในหน่วยงานหรือสำนักงานของตนมีความปลอดภัย และเป็นการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social distance) โดยทุกภาคส่วนจึงเลือกที่จะให้มีการปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) แต่ทั้งนี้ตัวผู้ประกอบการหรือนายจ้างและตัวพนักงานหรือลูกจ้างจะสามารถดำเนินการที่ทำงานกับวิถีชีวิตในรูปแบบใหม่อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพเช่นการทำงานตามวิถีแบบเดิมที่เคยทำ ณ ตัวสำนักงาน

นอกจากนี้ไม่ใช่เพียงแค่ประสิทธิภาพที่ต้องเกิดขึ้นในเนื้องานของตัวลูกจ้าง แต่หมายความรวมไปถึงประสิทธิภาพในการการบริหารงานของตัวผู้ประกอบการหรือนายจ้างด้วยว่าจะทำอย่างไรให้การทำงานของตัวลูกจ้างมีประสิทธิภาพที่จะเป็นไปตามความต้องการที่หน่วยงานพึงจะคาดหวังในเนื้องาน อีกทั้งทางฝั่งนายจ้างต้องเล็งเห็นและตระหนักถึงสิทธิแรงงานที่รวมไปถึงสิทธิมนุษยชนของมนุษยชนที่จะต้องมีการคุ้มครองเสรีภาพในการประกอบอาชีพ เพราะถึงแม้จะมีหลักที่ตายตัวที่รัฐออกมาถึงขั้นที่ต้องกระทำเพื่อเคารพซึ่งสิทธิมนุษยชน แต่ทางรัฐก็ยอมให้ตัวผู้ประกอบการหรือ

นายจ้างมุ่งที่จะเคารพในหลักสิทธิมนุษยชนนี้ที่สนองต่อกลไก 3 ประการ อันได้แก่ การเคารพ การป้องกัน และการเติมเต็มสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นการคุ้มครองไปถึงสิทธิแรงงานในการทำงานของบุคคลเหล่านั้น อาทิ ต้องได้รับการปฏิบัติที่มีความเท่าเทียม หรือมีการพักผ่อนโดยมีเวลาจำกัดที่ทำงานตามสมควรและมีความเหมาะสม เป็นต้น อีกทั้งต้องเข้าใจถึงการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) ด้วยว่ามนุษย์ที่มีทั้งเลือดเนื้อเชื้อไขและจิตใจซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานนั้นไม่ใช่เพื่อเพียงแค่เลี้ยงปากท้องเท่านั้นแต่รวมไปถึงเพื่อเลี้ยงจิตใจด้วยจึงต้องเห็นความสำคัญในส่วนนี้ด้วย

2.1 การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

การศึกษาเรื่องการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่จะไปสู่แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์ของการทำงานในเรื่องนี้ ซึ่งจะมีรายละเอียดในเรื่องความเป็นมาและกรอบแนวคิด การให้กรอบนิยามของความหมาย และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน โดยสามารถศึกษาในหัวข้อถัดไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความเป็นมาและกรอบแนวคิด

จากการศึกษาพบว่าการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เกิดขึ้นเมื่อประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา โดยสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศลำดับต้นๆ ที่มีการริเริ่มการทำงานทางไกลผ่านระบบมัลติมีเดีย โดยการนำ Teleworking มาช่วยสร้างความยืดหยุ่นให้กับการทำงานเพิ่มขึ้นทั้งนี้ได้มีนักเศรษฐศาสตร์ Nicholas Bloom จาก Stanford University ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรจากบริษัทแห่งหนึ่งในเซี่ยงไฮ้ประมาณหมื่นกว่าคน ที่มีการแบ่งกลุ่มระหว่างผู้ที่ทำงาน ณ สถานที่ทำงานตามปกติ และกลุ่มผู้ทำงานที่บ้าน จากการวิจัยในครั้งนี้มีการพบว่ากลุ่มผู้ทำงานที่บ้านนั้น จะมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานได้ก่อนคนอื่น มีระยะเวลาการพักที่น้อยกว่า ใช้เวลาพักผ่อนน้อยกว่าผู้ที่ซึ่งทำงาน ณ สำนักงาน รวมไปถึงกลุ่มผู้ทำงานที่บ้านจะมีการจดจ่อกับการทำงานได้ดี และมีแนวโน้มที่จะลาออกได้น้อยกว่าด้วย เป็นต้น¹⁰

¹⁰ ดร.กานต์ บุญศิริ, การทำงานที่บ้าน (Work From Home), [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb-Commarts/UploadedFile/413311_ดร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf เข้าถึงเมื่อ 5 กันยายน 2564.

เนื่องจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่เกิดขึ้นสอดคล้องไปกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน เช่น ปัญหาฝุ่น 2.5 PM และการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 เป็นต้น จะเห็นได้ว่าบุคคลากรทั่วโลกได้มีการให้ความสำคัญถึงสุขลักษณะอนามัยของประชากรในประเทศตน เพื่อเป็นการป้องกันสถานการณ์ที่ทั่วโลกกำลังเผชิญ และสำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน รัฐบาลได้มีประกาศพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 เพื่อให้กำหนดนโยบายมาตรการรักษาระยะห่างเพื่อความปลอดภัยทางสังคม (Social Distancing) ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตทางสังคมและพฤติกรรมมนุษย์ไปจากเดิมที่ต้องออกไปปฏิบัติงานที่สำนักงาน เปลี่ยนเป็นการใช้สื่อกลางคือเทคโนโลยีสารสนเทศในการช่วยประสานทำให้เกิดมิติของการทำงานในรูปแบบที่มีความเหมาะสมและตรงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จะประกอบไปด้วย

- 1) ได้รับการอนุญาตหรือได้รับการมอบหมายจากสำนักงานหรือตัวนายจ้างให้สามารถทำงานนอกสถานที่ได้
- 2) การทำงานยังคงเสมือนกับการทำงานในสำนักงานอย่างปกติ เพียงแต่มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนสถานที่
- 3) ต้องได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานหรือตัวนายจ้าง ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงเครื่องมือที่ใช้เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานนอกสถานที่ได้
- 4) ตัวพนักงานหรือลูกจ้างต้องมีการบริหารจัดการควบคุมในเนื้องานของตนที่ได้รับมอบหมายโดยปราศจากที่ไม่มีใครตามสอดส่องควบคุม¹¹

จากองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในอีกประเด็นที่สำคัญด้านฝั่งตัวพนักงานหรือลูกจ้างที่จะต้องทำอะไรให้ที่จะให้งานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ณ ยังนอกพื้นที่สำนักงาน ในที่นี้หมายถึงกระบวนการวางแผนการดำเนินงาน ที่ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต้องทำอะไรที่จะเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรที่อยู่ให้มีมาตรฐานเฉกเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานควรจะประกอบไปด้วย 4 สาระสำคัญ ดังนี้

¹¹ เฟิ่งอ้อ.

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การทำงานต้องมีความถูกต้องเป็นที่พึงพาได้โดยมีความถูกต้องที่ได้มาตรฐาน เป็นไปตามกรอบตามระยะเวลาที่กำหนด
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรได้พึงคาดหวังไว้ อีกทั้งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสมตามที่กำหนด
- 3) เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการและมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน
- 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การดำเนินงานทั้งหมดในส่วนของค่าใช้จ่ายต้องมีความเหมาะสมสำหรับรูปแบบวิธีการ อีกทั้งการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ย่อมให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด ในที่นี้จะรวมไปถึงทรัพยากรคน เทคโนโลยี วัสดุ และเงิน ที่จะทำอย่างไรให้เกิดการสูญเสียน้อย แต่ได้รับซึ่งผลตอบแทนที่มากที่สุด¹²

นอกจากนี้ทางฝั่งตัวสำนักงานหรือตัวนายจ้างก็ต้องทำอะไรสักอย่างเช่นเดียวกัน ที่จะให้กระบวนการในการบริหารกับการเปลี่ยนแปลงไปให้มีประสิทธิภาพที่ดี มีความถูกต้อง เพียงธรรม โดยมีความเหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เนื่องด้วยการทำงานรูปแบบนี้ถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย หากจะนำไปปรับใช้จริงต้องอาศัยการศึกษาข้อมูล เข้าใจถึงลักษณะงานที่เหมาะสม อีกทั้งต้องคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมด้วย เพื่อให้มีความเข้าใจถึงระบบปฏิบัติงานที่ถูกต้อง อีกทั้งสิ่งที่ช่วยเป็นคนกลางในการประสานระหว่างฝั่งนายจ้างและลูกจ้างในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ ต้องสามารถรองรับการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและได้เปรียบในเชิงธุรกิจ รวมไปถึงภายในองค์กรต้องมีการอธิบายออกมาชัดเจนเพื่อเป็นการสร้างบรรทัดฐานระหว่าง ณ สำนักงาน กับ ณ ที่บ้านหรือสถานที่ใดที่หนึ่งได้¹³ จากการศึกษาผู้วิจัยประกอบกับสิ่งที่ได้กล่าวไปข้างต้น พบว่าการทำงานลักษณะนี้มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ อาทิ ฝั่งตัวองค์กร เชิงบวกเป็นการลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพงาน เนื่องจากการจัดนิสัยการทำงานให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงาน หรือลดอัตรา

¹² ชนกนันท์ โตชวงค์, การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงาน บริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607918110.pdf เข้าถึงเมื่อ 5 กันยายน 2564

¹³ เฟิงอั้ง.

การขาดงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่ถ้ามองทางฝั่งตัวลูกจ้างในด้านเชิงลบหากไม่มีกฎหมายที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาจส่งผลให้เกิดการทำงานที่ถูกกดขี่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (electronic sweatshop) หรือมีโอกาในการทำงานหนักเกินไปไปเรื่อยๆ ไปถึงเวลาพักผ่อน เป็นต้น¹⁴

ดังนั้นกรอบแนวคิดในเรื่องการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) คือการที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างควรเคารพสิทธิมนุษยชนที่พึงควรมีให้แกกัน อีกทั้งต้องแสวงหาทางด้านกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสมเข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุนอีกทั้งเสริมสร้างให้องค์กรมีการพัฒนาที่เกิดขึ้นหรือแม้กระทั่งเป็นการขจัดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีการเผชิญกันอยู่ในตอนนี้รวมถึงป้องกันสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายใต้หลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล¹⁵ นำมาเป็นแนวทางที่ใช้ปฏิบัติกับลักษณะทำงานยุคใหม่ ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่มีการทำงานแบบอิสระที่จะให้คุณค่าทั้งตัวงาน และเป็นการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อจะช่วยให้เทรนด์การทำงานที่พำนักมีความชัดเจนขึ้น สามารถทำงานและสื่อสารได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่

2.1.2 กรอบนิยามความหมาย

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) พบว่ากรอบนิยามได้มีความหมายที่แตกต่างกัน รวมไปถึงคำศัพท์ที่ใช้ก็มีความแตกต่างหลากหลายด้วย อาทิ Telework, Teleworking, Remote work, Work from home, Telecommuting, E-working, Virtual office หรือ Work anywhere เป็นต้น ซึ่งจะเลือกมาเพื่ออธิบายให้เห็นถึงกรอบนิยามของการทำงานในรูปแบบนี้ ดังต่อไปนี้¹⁶

¹⁴ ซาลินี จิตติโชติพิณชัย, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีการศึกษา 2559

¹⁵ ดวงพร บุญมั่งและพิพัฒน์ ไทยอารี, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_160791-1607918110.pdf เข้าถึงเมื่อ 5 กันยายน 2564

¹⁶ ซาลินี จิตติโชติพิณชัย, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีการศึกษา 2559

Nilles ค.ศ 1998 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ว่าเป็นระบบการทำงานที่ให้พนักงานสามารถไปทำงานที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies: ICTs) เป็นตัวกลางเพื่อช่วยในการทำงาน เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นอีกทั้งเป็นการเปลี่ยนสภาพจากรูปแบบเดิมที่ต้องเดินทางไปยังที่ทำงาน สู่อการทำงานในรูปแบบการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานแทน¹⁷

European Telework Online (ETO) ค.ศ 1998 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ว่าเป็นระบบการทำงานที่ถูกนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นตัวช่วยที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานจากสถานที่อื่นได้และเป็นการทำงานในรูปแบบนี้เกิดขึ้นจากการที่ระบบสื่อสารทางไกลรวมไปถึงคอมพิวเตอร์เข้ามาเพื่อเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากสถานที่เดิม¹⁸

Verbeke et al., ค.ศ. 2008 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ว่าเป็นระบบการทำงานที่ถูกนำเทคโนโลยีสารสนเทศอีกทั้งการสื่อสารมาใช้ ในที่นี้รวมไปถึงการทำงานจากที่บ้านที่ได้รับค่าจ้าง (paid work from home), การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office), การทำงานจากศูนย์ระยะไกล (telework centre) และสถานที่ทำงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่จากการทำงาน ณ สถานที่เดิมที่ทำงานปกติทุกวัน โดยจะมีการทำงานในรูปแบบนี้ อย่าง 1 วันต่อสัปดาห์¹⁹

Yuri Tazawa ค.ศ. 2015 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ว่าเป็นระบบการทำงานที่ไ้ความยืดหยุ่น โดยไร้ซึ่งเงื่อนไขของเวลาและสถานที่²⁰

สุพล พรหมมาพันธุ์ ค.ศ. 2017 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) หรือการทำงานที่บ้าน (Work from home) ว่าเป็นระบบการทำงานที่มีการลงทุนใน

¹⁷ เฟิงอ้าง.

¹⁸ อริญา พูลเฉลิม, การนำรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) มาใช้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, คณะวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, ปีการศึกษา 2561

¹⁹ Teamjournal, การทำงานทางไกล(telework). [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://teamjournal.com/th/2015/-12/22/telework-teleworkmanagement/> เข้าถึงเมื่อ 11 กันยายน 2564.

²⁰ โปรดศึกษาเพิ่มเติม “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”, เฟิงอ้าง.

ด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารคมนาคมเข้ามาช่วยในการติดต่อ ทำให้พนักงานที่จะสามารถทำงานยังสถานที่ต่าง ๆ นอกเหนือจากที่สำนักงานได้²¹

Bailey and Kurland ค.ศ. 1999 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Teleworking) ว่าเป็นระบบการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งมีการแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ การทำงานจากบ้าน (Home-based), การทำงานจากอุปกรณ์สื่อสาร (Mobile), การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite office) และการทำงานจากศูนย์ทำงานละแวกบ้าน (Neighborhood work center)²²

Kugelmass ค.ศ. 1995 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telecommuting) ว่าเป็นระบบการทำงานที่ใช้การสื่อสารผ่านข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic communication) โดยจะมีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องเวลา (Flexitime) และยืดหยุ่นทั้งด้านสถานที่ (Flexiplace)²³

Pearce ค.ศ. 2009 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telecommuting) ว่าเป็นระบบการทำงานที่พนักงานทุกคนสามารถดำเนินการทำงานได้อย่างปกติ ซึ่งมีการมอบหมายงานที่สามารถทำได้จากทั้งที่บ้านหรือสถานที่อื่นตามความสะดวกและความเหมาะสม²⁴

James and Hopkinson ค.ศ. 2006 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (E-working) ว่าเป็นการทำงานที่มีด้วยช่วยได้ด้านเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม²⁵

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค ค.ศ. 2010 ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย หรือการทำงานเสมือน (Virtual Office) ว่าเป็นการทำงานที่ตัวบุคลากรนั้นสามารถทำงานที่ใดก็ได้ แต่จะใช้ตัวช่วยทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวเชื่อมโยงในการประสานงานเจ้าด้วยกัน โดยไม่มี

²¹ Cioworldmagazine, เทรนด์ยุคใหม่: วิธีการทำงานทางไกล. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.cioworldmagazine.com/supon-phrommaphan-teleworking/> เข้าถึงเมื่อ 11 กันยายน 2564.

²² โปรดศึกษาเพิ่มเติม “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”, เพ็งอ้าง.

²³ เพ็งอ้าง.

²⁴ เพ็งอ้าง.

²⁵ เพ็งอ้าง.

ความจำเป็นที่ต้องเข้ามาทำงานยัง ณ สถานที่สำนักงานดั้งเดิมเช่นเดิมที่เป็นกิจวัตร ซึ่งจะมีการใช้รูปแบบการทำงานนี้กับในประเทศที่มีพื้นที่จำกัด²⁶

จากการที่ได้ศึกษากรอบนิยามข้างต้นที่ได้กล่าวไปนั้น จะสังเกตเห็นได้เห็นว่าคำศัพท์ทั้งหมดมีความหลากหลาย และมีการจำกัดความที่แตกต่างกันออกไป ทางผู้วิจัยจึงขอให้กรอบนิยามในรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เพื่อใช้เป็นตัวขยายความในงานวิจัยเล่มนี้ เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการและสังเกตเห็นถึงความสำคัญว่า เป็นระบบการทำงานที่ได้มีการนำเอาตัวเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies: ICTs) มาเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงที่ช่วยประสานระหว่างตัวลูกจ้าง และตัวองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงาน ณ สถานที่ไหนแห่งใดก็ได้ ซึ่งทำให้มีความยืดหยุ่นขึ้นทั้งในเรื่องเวลาการทำงานรวมถึงยืดหยุ่นในเรื่องสถานที่ไม่ต้องมีความจำเป็นเข้ามาทำงาน ณ สำนักงาน

2.1.3 ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน

ตราบใดที่สภาวการณ์ในเรื่องค่าฝุ่น 2.5 PM ยังคงมีความทวีคูณอยู่และมากขึ้นที่ยังไม่สามารถจัดการหรือควบคุมให้ดีขึ้นได้ หรือแม้กระทั่งอย่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ในปัจจุบันที่ยังคงระบาดอยู่ทั่วโลกที่ยังไม่มียาหรือวัคซีนที่ดีได้เพื่อใช้ในการรักษาได้ผลถาวร ผู้ประกอบการหรือตัวนายจ้างย่อมต้องปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตทั้งในด้านสังคมและพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปให้เข้ากับสภาวการณ์ที่ยังดำรงอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นตัวผู้ประกอบการหรือนายจ้าง และตัวพนักงานหรือลูกจ้างเองต้องมีการเตรียมความพร้อมเรื่องการทำงานนอกสถานที่หรือที่เรียกว่า การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อยู่เสมอและดูเหมือนจะเป็นรูปแบบการทำงานที่คนให้ความสนใจเป็นที่นิยมมากขึ้น อีกทั้งเมื่อไรก็ตามที่สถานการณ์ทั้งหมดนี้ยังคงเกิดหรือแพร่ระบาดอยู่ ผู้ประกอบการจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และมีความพร้อมในการรับมือให้มากขึ้น รวมไปถึงแม้ทางรัฐบาลก็ยังได้มีการกำหนดนโยบายการทำงานรูปแบบนี้ขึ้นมาใช้กับหลาย ๆ องค์กรทุกภาคพื้นส่วนในประเทศเพื่อตอบรับกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ถึงแม้บางหน่วยงานหรือองค์กรจะมีเงื่อนไขด้วยเวลา ที่มีการกำหนดระยะเวลาตามความเหมาะสมกับการ

²⁶ เฟิ่งอ๋าง.

ทำงานในรูปแบบนี้ แต่เพื่อให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีประสิทธิภาพองค์กรธุรกิจทุกภาคส่วนจะต้องปรับตัวและปรับรูปแบบการทำงานให้ทันท่วงทีที่ความเหมาะสมถูกต้อง

อีกทั้งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) พบว่าถึงแม้ว่าการทำงานรูปแบบนี้จะมีข้อดีในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวสื่อกลางที่ทำให้สามารถพูดคุยกันแบบเห็นหน้าได้โดยไม่ต้องไปทำยังสำนักงานจึงช่วยให้เวลาในการทำงานมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นรวมถึงไปถึงระยะเวลาระหว่างการทำงานนั้นด้วย โดยที่ตัวพนักงานหรือลูกจ้างได้จัดจ้อกับงานได้มากขึ้น และยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายส่วนกลางที่ตัวผู้ประกอบการต้องรับภาระก็จริง แต่ถึงกระนั้นแล้วใช้ว่าการทำงานรูปแบบนี้จะมีข้อดีอย่างเดียว แต่หากยังพบถึงปัญหาไม่ว่าจะเป็นในเรื่องไม่มีการจัดสรรเวลาในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นตัวฝั่งลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากการใช้เวลาออกงานทำให้เป็นการไปรบกวนเวลาว่างที่ควรจะเป็นอิสระและได้รับการพักผ่อน หรือไม่มีการจัดหาอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน อีกทั้งตัวฝั่งนายจ้างก็อาจได้รับผลกระทบที่ตัวลูกจ้างไม่จัดสรรเวลาให้ดีอาจทำงานไม่ครบตามเวลาที่กำหนดจึงทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่พึงต้องการในเนื้องาน อีกทั้งอาจมีข้อมูลที่สามารถรั่วไหลจากการเก็บข้อมูลที่ได้ไม่ตีพ้อ และไม่โฟกัสกับตัวงานที่ทำเพียงสิ่งเดียว เป็นต้น ²⁷

นอกจากนี้สิ่งที่ได้กล่าวไปข้างต้นยังถือได้ว่าการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เป็นการแปรเปลี่ยนสภาพการจ้างงานอย่างหนึ่ง ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างควรต้องมีการตกลงพูดคุยร่วมกัน มีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงานระหว่างกันให้ชัดเจนเพื่อให้ประสิทธิภาพงานในการแปรเปลี่ยนไปยังคงอยู่ อีกทั้งอาจจะต้องกำหนดนโยบายเป็นหลายบุคคลไปเพื่อสอดคล้องกับอาชีพและตัวเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย โดยอาจที่จะมีการสลับสับเปลี่ยนกันให้ตัวลูกจ้างเข้ามาทำงานยัง ณ สำนักงานด้วย เพื่อเป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ลูกจ้างได้ ทั้งนี้ทุก ๆ อย่างอยู่ที่การตกลงกันรวมที่ตรงใจในเรื่องความเหมาะสมของความเป็นไปได้ที่จะทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เพราะไม่ใช่งานทุกสิ่งที่จะทำแบบนี้ได้หมด หรือไม่ใช่ทุกส่วนที่จะทำได้แต่จะต้องหาทางออกที่ปลอดภัยเป็นไปตามความต้องการทั้งตัว

²⁷ Meeit.biz, ปัญหา Work from Home พร้อมบอกวิธีแก้ไขแบบตรงจุด. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://meeit.biz/article/workfromhome/> เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2564.

นายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างไม่สะดุดและเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน
รูปแบบนี้²⁸

ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องและสอดคล้องไปตามบทกฎหมายเพื่อ
เป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่มนุษย์ชนพึงจะได้รับซึ่งกันและกัน และจะอย่างไรให้การทำงานเป็น
การทำงานที่คุณค่า จึงถือได้ว่าประเด็นนี้ก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นในเรื่องสำคัญขององค์กรธุรกิจที่ต้องพึง
ระวัง แต่ด้วยทั้งนี้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ถือได้ว่าเป็นรูปแบบใหม่ที่ยังไม่ได้มี
มาตรการทางกฎหมายไปครอบคลุมที่เพียงพอทำให้เกิดสภาวะการณ์หรือความว่างเปล่าของกฎหมาย
ไทยในปัจจุบันที่ยังไม่มีแนวปฏิบัติ จากที่ทางผู้วิจัยเล็งเห็นถึงประเด็นปัญหาในสิ่งนี้จึงต้องการให้มีการ
ปรับโครงสร้างในการทำงานและการนำมาซึ่งการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่ทำให้
รูปแบบในการทำงานมีประโยชน์และมีประสิทธิภาพกับทั้งฝั่งนายจ้างและฝั่งลูกจ้างมากขึ้น อย่างไรก็ตาม
ตามสิ่งที่จะต้องพิจารณาเพิ่มเติมคือการหาแนวทางในการบัญญัติกฎหมายหรือมีแนวทางที่เหมาะสม
ในการกำหนดนโยบายกลางขึ้นเพื่อให้แต่ละองค์กรปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานดังกล่าวของ
ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะนิติสัมพันธ์ระหว่างฝั่งนายจ้างกับฝั่งลูกจ้างที่สามารถจะได้รับการคุ้มครองภายใต้
กฎหมายแรงงานที่เหมาะสมทั้งในส่วนของสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง เพื่อเป็น
การประกันถึงโครงสร้างและรูปแบบการทำงานนี้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย
เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของการไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายหรือมีแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนด
นโยบายของแต่ละองค์กรขึ้นมา อีกทั้งเป็นลดปัญหาที่จะเกิดข้อพิพาทขึ้นระหว่างฝั่งนายจ้างและฝั่ง
ลูกจ้างเพื่อลดช่องโหว่และเป็นการช่วยเติมเต็มมากขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

การศึกษาเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานในการทำงานทางไกลผ่าน
มัลติมีเดีย (Telework) ผู้วิจัยต้องการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่จะนำไปสู่แนวทางที่เหมาะสมในการ
กำหนดกฎเกณฑ์ของการทำงานในเรื่องนี้ ซึ่งจะมีรายละเอียดในเรื่องสิทธิแรงงานและกรอบแนวคิด รวม

²⁸ ปรีชา หยกทองวัฒนา. รับมือวิกฤต Covid-19 ฉบับนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพมหานคร: มิถุนายน 2563

ไปถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานรูปแบบนี้ โดยสามารถศึกษาได้ในหัวข้อถัดไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.2.1 สิทธิแรงงานและกรอบแนวคิด

ประการแรกคำว่าสิทธิแรงงาน หมายถึง สิทธิในเรื่องของผู้ใช้แรงงานที่มีนิติสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ในที่นี้จะรวมไปถึงสิทธิทางกฎหมายและสิทธิมนุษยชน อาทิ สิทธิในจัดตั้งสหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เป็นต้น²⁹ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสิทธิแรงงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคำว่าสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ เพราะเนื่องจากคำว่าสิทธิมนุษยชนนั้นถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้เป็นฐานต่อยอดประการแรกในความสัมพันธ์ของสองสิ่งนี้ก็ได้ เพื่อจะให้เข้าใจและเป็นที่ยอมรับได้มากขึ้นถึงที่มาจะขออธิบายถึงคำว่า สิทธิมนุษยชน ในลำดับถัดไป

คำว่า สิทธิมนุษยชน นั้นทางสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้มีการให้คำรับรองและประกาศใช้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ในเรื่องของจารีตประเพณีระหว่างประเทศเอาไว้ในด้านของสิทธิมนุษยชน ซึ่งสมาชิกของรัฐต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญและมีความเคารพในหลักการกับเอกสารฉบับนี้ ซึ่งในทั้งนี้คำว่า สิทธิมนุษยชน ก็ยังไม่มีให้การให้ความหมายหรือกรอบนิยามไว้อย่างแน่ชัด แต่อย่างไรก็ตามได้มีการพยายามเพื่อให้คำจำกัดความดังกล่าวไว้ว่าเป็นองค์ประกอบแห่งความเป็นมนุษย์ที่หากปราศจากซึ่งสิทธิดังกล่าวแล้วมนุษย์จะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างไรซึ่งศักดิ์ศรี โดยจะมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญอยู่ด้วยกัน 5 ประการด้วยกัน คือ ความเสมอภาค การสำนึกและปฏิบัติที่ถูกต้อง ความเป็นส่วนตัว การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และการเติมเต็มปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งในทั้งนี้ต่อให้มีความขัดแย้งออกมาแล้วก็ตาม แต่ก็ยังค่อนข้างมีความเป็นนามธรรมสูงจนทำให้เกิดความยากที่จะเข้าใจรวมไปถึงยากที่จะนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติจริง ด้วยเหตุนี้เองรัฐสมาชิกขององค์การสหประชาชาติจึงได้มีการ

²⁹ วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, สิทธิแรงงาน. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.wikipedia.org/wiki/สิทธิแรงงาน> เข้าถึงเมื่อ 18 กันยายน 2564.

แปลเนื้อหาที่ได้ร่วมกันปฏิญาณขึ้นมาโดยมีข้อบทรวมด้วยกันทั้งหมด 30 ข้อที่ปรากฏในปฏิญาณสากลว่าสิทธิมนุษยชน³⁰

ในเรื่องสิทธิมนุษยชนกับสิทธิแรงงาน มีการกล่าวถึงสิทธิของการทำงานและสิทธิของการพักผ่อนไว้ในข้อบทที่ 23 และข้อบทที่ 24 แห่งปฏิญาณสากลว่าสิทธิมนุษยชน

ข้อบทที่ 23 มีการกล่าวว่า

“1. ทุกคนนั้นมีสิทธิในการทำงาน ในการทำงานที่จะเลือกงานได้อิสระภายใต้เงื่อนไขที่ต้องมีความยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมไปถึงคุ้มครองต่อการว่างงาน

2. ทุกคนนั้นมีสิทธิในการรับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม

3. ทุกคนที่ทำงานนั้นมีสิทธิที่ต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากมีความจำเป็นก็ควรได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

4. ทุกคนนั้นมีสิทธิในการจัดตั้งและร่วมสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตนเองได้”

ข้อบทที่ 24 มีการกล่าวว่า

“ทุกคนนั้นมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายในยามว่าง รวมไปถึงต้องมีการจำกัดเวลาในการทำงานตามสมควรและวันหยุดที่เป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าจ้าง”³¹

เมื่อพิจารณาหลักการของสิทธิมนุษยชนตามข้อบททั้งสอง ก็จะเห็นได้ว่ารัฐมีหน้าที่ในการรับรอง รวมไปถึงการคุ้มครองให้กับประชากรไม่ว่าจะดำเนินกิจการหรืออะไรก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ โดยทุกคนย่อมมีสิทธิในการเข้าทำงาน อีกทั้งพึงจะมีความอิสระภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรมในการเลือกงานที่ตนปรารถนาได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้นต้องได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานดังกล่าวที่เพียงพอและเอื้อต่อการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในเรื่องศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์โดยยึดหลักที่มีความเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่า

³⁰ United Nations, ปฏิญาณสากลด้วยสิทธิมนุษยชน. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2564

³¹ เพิ่งอ้าง.

เทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และทุกคนในการทำงานย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและร่วมสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองในเรื่องผลประโยชน์ของตนเองได้ รวมไปถึงการทำงานทั้งหมดจะต้องมีการสรรหาเวลาที่จำกัดตามสมควร กล่าวคือต้องมีทั้งเวลาพักและวันหยุดให้ผู้ประกอบอาชีพ โดยหากมีตามที่ได้กล่าวไปข้างต้นครบทุกประการนั้นจะถือได้ว่าสิทธิมนุษยชนของพวกเขาที่พึงจะได้รับในการทำงานนั้นมีการคุ้มครองอย่างครอบคลุมสมบูรณ์³²

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) และการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

การทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) มีแนวคิดในเรื่องนี้ขึ้นมาครั้งแรกในการประชุมใหญ่ระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ครั้งที่ 87 เมื่อ พ.ศ. 2547 ที่ถูกนำเสนอต่อรัฐสมาชิก ILO โดยมีความเชื่อมั่นที่ว่า การทำงานที่มีคุณค่าจะยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความทำงานที่ดีขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งเสริมพัฒนาให้มีแรงงานที่ยั่งยืน โดยคำนิยาม งานที่มีคุณค่าคืองานที่มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการทั้งในเรื่องวิถีชีวิตในการทำงานของมนุษย์ได้ โดยความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะประกอบด้วยโอกาสและรายได้ (Opportunity and income) การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (Rights) การได้แสดงออก (Voice) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความมั่นคงของครอบครัว (Family stability) การได้พัฒนาตนเอง (Personal development) การได้รับความยุติธรรม (Fairness) และการมีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)³³ โดยประเด็นทั้ง 8 ประการที่กล่าวไปนั้นจะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รวมไปถึงความรับผิดชอบเข้าด้วยกัน

นอกจากนี้ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2551 ได้มีการจัดประชุมไตรภาคีระหว่างประเทศของผู้เชี่ยวชาญ (Tripartite Meeting of Experts) ว่าด้วยเรื่องการวัดผลงานที่มีคุณค่าโดย ILO จึงได้นำกรอบของการทำงานที่มีคุณค่าทั้งในทางสถิติและทางกฎหมายมาใช้เพื่ออธิบายถึงกรอบตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าครอบคลุมเข้าด้วยกันถึง 10 ประเด็น อันได้แก่ 1. โอกาสการจ้างงาน 2. รายได้ที่เพียงพอ

³² ดร. ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. “สิทธิมนุษยชนกับการคุ้มครองเสรีภาพในการประกอบอาชีพ”, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ฉบับที่ 3, น.13-30, กันยายน-ธันวาคม 2563

³³ สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, งานที่มีคุณค่า (Decent Work), [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://ils.labour.go.th/attachments/091_Decentwork.pdf. เข้าถึงวันที่ 26 กันยายน 2564

และการทำงานที่มีประสิทธิผล 3. เวลาทำงานที่เหมาะสม 4. การผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว 5. งานที่ควรยกเลิก 6. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 7. โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน 8. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 9. ประกันสังคม 10. การเจรจาทางสังคมการเป็นตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง³⁴

จะเห็นได้ว่ากรอบชีวิตที่กล่าวถึงคุณค่าในการทำงานนั้น เราผู้ซึ่งเป็นมนุษย์ที่มีทั้ง เลือดเนื้อเชื้อไขและจิตใจจึงสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานนั้นไม่ใช่เพื่อเพียงแค่เลี้ยงปากท้องร่างกาย ของมนุษย์เท่านั้นแต่มันยังรวมไปถึงเพื่อเลี้ยงจิตใจด้วย เพราะการทำงานช่วยสร้างทั้งในเรื่องศักดิ์ศรี และความมั่นคงในชีวิตได้ ซึ่งหากงานนั้นมีคุณค่าถึงเห็นว่าคุณค่าที่ทำงานงานนั้นเป็นมนุษย์คนหนึ่งด้วย แล้วงานที่มีคุณค่าย่อมเป็นการต่อยอดให้เห็นไปอีกด้วยว่าชีวิตมนุษย์มีคุณค่ามากพอที่มีอาจจะไป ละเมิดได้ งานที่ดีจึงต้องเป็นงานที่มีคุณค่าที่สามารถเป็นหลักประกันได้ว่าพวกเขาจะมีโอกาสในการ ทำงานที่ดีทั้งได้รับความปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการทำงานเฉกเช่นที่มนุษย์คนหนึ่งควรจะได้รับสิทธิ ต่าง ๆ โดยไม่เกี่ยวว่าจะเป็นสภาพร่างกาย เพศ เชื้อชาติ หรือแม้สีผิวก็ตาม อีกทั้งการทำงานต้องมีทั้ง ความมั่นคงและความปลอดภัยเป็นองค์ประกอบด้วย ซึ่งก็จะเป็นการไปเชื่อมโยงถึงความต้องการของ มนุษย์ทั้ง 8 ประการที่กล่าวไปแล้วในข้างต้น³⁵

ดังนั้นจากสภาวะการณ่ที่เกิดขึ้นและวิถีชีวิตมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจึงทำให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เข้ามามีบทบาทใน ทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนของแต่ละองค์กรที่มากขึ้น โดยการทำงานในรูปแบบนี้อาจทำให้ตัว ลูกจ้างถูกละเลยเสถียรภาพความเป็นมนุษย์ไปได้ อาจกล่าวได้ว่าผู้ทำงานอาจได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ เท่าเทียมที่บางครั้งถูกการเอาเปรียบจากนายจ้างในเรื่องเวลาการทำงานที่ส่งผลไปเป็นการละเมิดใน เงื่อนไขของตัวลูกจ้างได้ เป็นต้น ดังนั้นตัวลูกจ้างควรต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะมาจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ฝั่งนายจ้าง ฝั่งลูกจ้าง หรือแม้กระทั่งตัวภาคประชาสังคมเองก็ ตาม เป็นต้น ย่อมต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงานงานที่มีคุณค่า เพราะมนุษย์นั้นสร้างงานได้ก็

³⁴ ILO (2008), Decent work indicators, What makes work decent? And how to measure it?, [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang-en/index.htm เข้าถึงวันที่ 26 กันยายน 2564

³⁵ CU-COLLAR, Ep.1 Collar defines : Decent work : the work of "Human", [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.cu-collar.org/post/decent-work> เข้าถึงวันที่ 26 กันยายน 2564

จริง แต่งานที่มีคุณค่าเท่านั้นที่จะสามารถสร้างมนุษย์ได้เช่นกัน โดยการทำงานที่มีคุณค่านั้นจะไม่สามารถสำเร็จไปได้ด้วยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องเกิดจากการที่ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงาน

2.2.3 การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ตลอดจนการศึกษาวិเคราะห์บริบทเกี่ยวกับการผลักดันการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ประกอบกับเมื่อพิจารณาบทกฎหมายไทยจะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยไม่ได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานในเรื่องนี้ ส่งผลทั้งฝั่งนายจ้างและฝั่งของลูกจ้างจึงจะเห็นเริ่มได้จากข้อบกพร่องที่ปรากฏออกมาตามจุดต่าง ๆ กับสิ่งที่ประสบพบเจอในการทำงานของการไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งในส่วนของนายจ้างเริ่มมีปัญหาจากการที่ลูกจ้างออกมาขอรับข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถในขณะที่เป็นการทำงานจากที่บ้านหรือนายจ้างเองก็เริ่มมีการออกเงื่อนไขในการอนุญาตให้ลูกจ้างกับการทำงานรูปแบบนี้ แต่ใช้ช่องโหว่ในการลดค่าตอบแทนในการทำงานลงเพราะยังมองว่าการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ยังแตกต่างจากการทำงาน ณ สำนักงาน ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวเป็นไปในทางที่เกิดผลเสียกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการขาดบทบัญญัติของกฎหมายที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการทำนิติกรรมในลักษณะดังกล่าว เพราะในปัจจุบันประเทศไทยยังปล่อยให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อยู่ภายใต้หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา³⁶

สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือนายจ้างอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงจากลักษณะของสัญญาที่ควรจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานโดยการปรับเปลี่ยนให้ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายโดยการไปทำสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขให้เป็นสัญญาอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน อาทิ นำสัญญาจ้างทำของมาใช้ในการทำสัญญากับลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งด้วยอำนาจต่อรองในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันหรือความต้องการในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของลูกจ้างเนื่องจากการได้มีโอกาสในการทำงานได้เต็มที่มากขึ้นและสามารถใช้ชีวิตและเวลากับครอบครัวมากขึ้นอาจทำ

³⁶ Sukanya, C. (2020). A prediction of operation and supply chain management in post covid 19 era: in the case manufacturers in Thailand.

ให้ลูกจ้างยินยอมในการเข้าผูกพันตามสัญญาที่นายจ้างกำหนดและสัญญาลักษณะดังกล่าวหากไม่มีการออกกฎหมายเข้ามาควบคุมจะส่งผลให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบจากการเซ็นสัญญาในลักษณะที่เป็นการบิดเบือนสาระสำคัญของสัญญาซึ่งความเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่งให้เป็นสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาในรูปแบบอื่นที่เป็นสัญญาไม่มีชื่อซึ่งไปลดทอนสิทธิในการได้รับสวัสดิการหรือการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของลูกจ้าง³⁷

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการไม่มีบทกฎหมายหรือกรอบนโยบายในการเข้ามาควบคุมการทำสัญญาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาจนำมาซึ่งผลเสียและผลร้ายที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้าง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับในต่างประเทศจะเห็นว่าหลายประเทศมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในทางกฎหมาย โดยที่มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเฉพาะเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยควรกำหนดกรอบนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับการทำงานในลักษณะนี้ อาทิ การเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน รวมไปถึงกฎเกณฑ์กติกาในการทำงาน อีกทั้งควรคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน หรือแม้กระทั่งสวัสดิการในการทำงาน ตลอดจนไปถึงความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน ที่ควรต้องสร้างกรอบนโยบายอีกทั้งข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรในสัญญาว่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน เพื่อเป็นการขจัดถึงปัญหาในการเกิดข้อพิพาท และเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวทางมาตรการสากลที่ควรสอดคล้องไปถึงเรื่องพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนที่พึงจะได้รับและการเห็นถึงคุณค่าในการทำงานว่างานทุกงานย่อมมีความเท่าเทียมกัน ที่ต้องตอบสนองความต้องการทั้งในเรื่องวิถีชีวิตในการทำงานของมนุษย์ได้

³⁷ Sládek, P., & Sigmund, T. (2021). Legal Issues of Teleworking. In SHS Web of Conferences (Vol. 90, p. 01020). EDP Sciences.

บทที่ 3

การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ตามกฎหมายระหว่างประเทศและ กฎหมายต่างประเทศ : กรณีศึกษาสหรัฐอเมริกาและเยอรมนี

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในปัจจุบันทั้งองค์กร หน่วยงานอีกทั้งนานาประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) กันมากขึ้น รวมไปถึงได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงปัญหาจากการสภาพรูปแบบการทำงานเหล่านั้น ซึ่งหากย้อนไปดูถึงในเรื่องบทกฎหมายได้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงาน รวมไปถึงเห็นถึงคุณค่าในการทำงานของตัวลูกจ้าง จึงทำให้หลาย ๆ องค์กรและนานาประเทศต่างมีแนวทางในการปฏิบัติหรือกรอบนโยบายที่เป็นมาตรการทางการกฎหมายสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เพื่อเป็นการตอบรับกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อปรับตัวเข้ากับปัจจุบัน โดยทางผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ อันประกอบไปด้วยดังนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) และกรณีศึกษาของกฎหมายต่างประเทศระหว่างสหรัฐอเมริกาและเยอรมนี ทั้งนี้ทางผู้วิจัยจะได้เขียนอธิบายในหัวข้อลำดับถัดไป เพื่อเป็นการเปรียบเทียบตัวบทกฎหมาย รวมไปถึงการจะเห็นสภาวะการณ์ที่ว่างเปล่าในบทกฎหมายอันเป็นช่องโหว่เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย

3.1 กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ถูกให้ความสำคัญขึ้นในอดีตจนกระทั่งปัจจุบันโดยมีการจัดตั้งหน่วยงานที่สำคัญคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้น พร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ภายใต้อสนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งด้วย วัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและ สิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไปและมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงกลายเป็น

เป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติอันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก³⁸

3.1.1 สิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างในการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

หลักการที่เป็นพื้นฐานของมาตรฐานซึ่งกำหนดไว้ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศในทุกที่ ใน ค.ศ. 1998 รัฐบาลประเทศต่าง ๆ องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานต่าง ๆ ได้รับความคุ้มครอง ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและมาตรฐานอื่น ๆ ที่กำหนดตามซึ่งเมื่อพิจารณาบทนำของปฏิญญาจะเห็นได้ว่าการเรียกร้องเป็นการเฉพาะให้มุ่งความสนใจไปที่การให้ความคุ้มครอง “บุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ว่างงานและแรงงานย้ายถิ่น” และให้มีความพยายามในทุกระดับที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้ หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานมีความครอบคลุมใน 4 ประเด็น ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการรับรู้รับรองที่มีผลจริงจังกสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพ³⁹

นอกจากนี้ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานได้ ระบุอย่างชัดเจนว่าหลักการและสิทธิดังกล่าวมีความเป็นสากลและให้ความคุ้มครองต่อมนุษย์ทุกคนในทุกประเทศ ไม่ว่าจะมียุติธรรมใดหรือที่พำนักใดหรือมีสถานะเป็นผู้ย้ายถิ่นหรือไม่และไม่ว่าจะมีการพัฒนาเศรษฐกิจอยู่ที่ระดับใด แม้ในประเทศซึ่งรัฐบาลยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้องก็ยังคงเคารพหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวมีหลายกรณีที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations หรือ CEACR)⁴⁰

³⁸ Bangasser, P. E. (2000). *The ILO and the informal sector: an institutional history* (pp. 1-64). Geneva: International Labour Organization.

³⁹ De Stefano, V., & Aloisi, A. (2019). *Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers*. In *Research handbook on labour, business and human rights law*. Edward Elgar Publishing.

⁴⁰ Mason, L. (2017). *Labour rights*. Oxford University Press (OUP).

1) หลักความเท่าเทียมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงหลักความเท่าเทียมในการทำงานจะเห็นได้ว่าเป็นหลักการที่คุ้มครองประโยชน์และหลักการพื้นฐาน ซึ่งทำให้แรงงานสามารถได้รับส่วนแบ่งที่เป็นธรรมได้จากผลผลิตและความมั่งคั่งที่แรงงานเหล่านี้ช่วยสร้างขึ้นมา ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมในการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของตนได้อย่างเต็มที่และสามารถจัดสรรเวลาและพลังงานของตนให้กับงานที่มีการนำเวลาและได้ใช้แรงงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและคุ้มค่าที่สุดในการทำงาน ส่งผลให้หลักการเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การทำงานของบุคคลได้รับผลตอบแทนตามผลิตภาพและผลงาน โดยคำนึงถึงลักษณะอันเป็นวัตถุประสงค์ของตัวงานและโดยปราศจากการแทรกแซงโดยการพิจารณาโดยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน⁴¹

2) หลักการเลือกปฏิบัติในสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อพิจารณาหลักการของหลักการเลือกปฏิบัติในสัญญาจ้างแรงงานจะเห็นได้ว่าเป็นหลักการที่บุคคลได้รับการปฏิบัติในเรื่องงานหรือในเรื่องโอกาสอย่างแตกต่างไปจากบุคคลอื่นซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวนั้นกระทำไปโดยไม่มีเหตุผลที่เป็นวัตถุประสงค์หรือเหตุผลทางกฎหมายมาสนับสนุนได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ. 2501 (ค.ศ. 1958) (ฉบับที่ 111) ได้นิยาม การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ไว้ว่าเป็นการแบ่งแยกใด ๆ เนื่องจากเหตุผลทางเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ประเด็นทางสัญชาติ หรือภูมิหลังทางสังคมซึ่งทำให้สูญเสียหรือกระทบต่อความเท่าเทียมด้านโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงาน หรืออาชีพ ในหลายประเทศการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเนื่องจากความพิการทางร่างกายและปัญหาอายุ สถานภาพการสมรส การตั้งครรภ์ รสนิยมทางเพศ ทรัพย์สินสมบัติ หรือภาวะ การติดเชื้อเอชไอวี ถือเป็นสิ่งที่ต้องห้ามเช่นกัน นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับที่ 111 ได้มีการบัญญัติหลักการห้ามการเลือกปฏิบัติไว้โดยชัดแจ้งและมีการระบุรายละเอียดไว้โดยเฉพาะเจาะจงว่าห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดไม่ว่า โดยตรง หรือ โดยอ้อม ก็ตามการเลือกปฏิบัติโดยตรง (direct discrimination)

⁴¹ Tănase, V. (2019). *Approches Regarding Equal Treatment and Non Discrimination of Women in the Labor Market*. Conferinta Internatională de Drept, Studii Europene Si Relatii Internationale, 7(VII), 616-625.

เกิดขึ้นเมื่อมีความไม่เท่าเทียม ในการปฏิบัติต่อแรงงานที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติ สีผิว เพศ หรือ ความแตกต่าง อื่นใดตามที่ครอบคลุมในอนุสัญญาซึ่งการเลือกปฏิบัตินี้เป็นผลโดยตรงมาจาก กฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติที่แบ่งแยกอย่างชัดเจนระหว่างแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ตามเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว อาทิ กฎหมายที่ไม่อนุญาตให้ผู้หญิงลงนามในสัญญา กฎหมายแรงงานที่กำหนดให้แรงงาน ภายในประเทศซึ่งย้ายถิ่นจากชนบทมาทำงาน ในเมืองได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน เมืองนั้น ประกาศรับสมัครงานที่กำหนดรูปลักษณ์และเพศของผู้สมัคร หรือกฎหมายที่ไม่ให้ความสำคัญ คุ้มครองการตั้งครรรภ์กับแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม (indirect discrimination) หมายถึง กฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ดูเหมือนจะเป็นกลางแต่เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความเสียเปรียบต่อบุคคลเพศใดเพศหนึ่ง เชื้อชาติ สีผิว หรือลักษณะอื่นอย่างใดอย่างหนึ่ง ลักษณะการเลือกปฏิบัตินี้อาจเป็นการกำหนดคุณสมบัติที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ไม่ว่าจะ เป็นตำแหน่ง บริหารหรือตำแหน่งเลขานุการ อาทิ ความสูงหรือน้ำหนักของผู้ทำงานไปในทางที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลเพศใดเพศหนึ่ง เชื้อชาติหรือสีผิวใดสีผิวหนึ่ง กฎหรือระเบียบที่จำกัดสิทธิของผู้ทำงานรับใช้ในบ้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานย้าย ถิ่นหญิงอาจถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ทางอ้อมด้วยเหตุผลทางเพศของแรงงาน ย้ายถิ่นนั้นด้วย ⁴²

3) กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อพิจารณาหลักการเลือกปฏิบัติจะเห็นได้ว่าการจ้างบุคคลใดโดยอาศัยเงื่อนไข จากกลุ่มเชื้อชาติ สีผิว เพศ กำเนิดทางชาติพันธุ์หรือสังคม ศาสนาหรือ ความคิดเห็นทางการเมือง ถือ เป็นการเลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม จะไม่ถือว่าการจ้างงานเป็นการเลือกปฏิบัติหากเป็นไปด้วย เหตุผลและความจำเป็นที่แท้จริงของงานนั้น อาทิ การจ้างพนักงานประจำห้องน้ำที่เป็นผู้ชายเพื่อ ทำงานในห้องน้ำชาย และการจ้างพนักงานประจำห้องน้ำที่เป็นผู้หญิงเพื่อทำงานในห้องน้ำหญิง ในกรณียกเว้นเหล่านี้ อาจตั้งคุณสมบัติบางประการเช่น เพศ เชื้อชาติหรือศาสนาเป็นข้อกำหนดที่จำเป็น ตามลักษณะงานนั้นได้

⁴² Neumark, D. (2018). *Experimental research on labor market discrimination*. Journal of Economic Literature, 56(3), 799-866.

นอกจากนี้หากเป็นการปฏิบัติในเชิงบวกซึ่งการปฏิบัติหรือจัดให้มีโอกาสที่แตกต่างกันสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเป็นสิ่งที่ทำได้และควรทำ หากการกระทำดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติที่เป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งด้วยเหตุผลพิเศษ อาทิ ให้ความคุ้มครองภาวะเจริญพันธุ์ของแรงงานทั้งหญิงและชายทั้งหมดที่อยู่ในช่วงอายุที่จะมีบุตรได้ ส่งเสริมความเท่าเทียมโดยใช้ปฏิบัติการในเชิงบวกหรือโดยใช้มาตรการพิเศษชั่วคราว⁴³

4) การเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงาน

จะเห็นได้ว่าแม้ในทางกฎหมายปัจจุบันจะไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเรื่องเพศมาใช้เป็นเงื่อนไขในการกำหนดที่อาจมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเรื่องเพศแต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติในสัญญาจ้างแรงงาน ยังพบว่าการเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงานโดยอาศัยเรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้องของผู้หญิงยังคงต้องเผชิญกับการถูกกีดกันแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบพร้อมกันในช่วงชีวิตและโลกของการทำงาน มีผู้หญิงจำนวนมากประกอบอาชีพที่เรียกว่า “5 Cs” คือ caring (การบริการ) cashiering (เป็นพนักงานเก็บเงิน) catering (ทำอาหาร) cleaning (ทำความสะอาด) และ clerical (เป็นเสมียน) งานเหล่านี้มักอยู่ในบริษัทขนาดเล็กที่ไม่มีสหภาพแรงงานซึ่งโดยเงื่อนไขในการเลือกปฏิบัติดังกล่าวจะพบว่าแรงงานหญิงเหล่านี้จะมีอำนาจในการต่อรองและมีโอกาสในการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองได้น้อยกว่า เมื่อเทียบกับแรงงานชายสถานการณ์เช่นนี้มิให้เห็นอยู่และเป็นมิติหนึ่งของการย้ายถิ่นฐานแรงงานด้วยเช่นกัน⁴⁴

5) สัญญาจ้างแรงงานกับการคุ้มครองแรงงานภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน

เมื่อพิจารณาอนุสัญญาหรือกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนซึ่งเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานจะเห็นได้ว่ามีกฎหมายระหว่างประเทศหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในสัญญาจ้างแรงงาน อาทิ อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยความเป็นทาส อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพและสมาชิกครอบครัวซึ่งมุ่งคุ้มครองทั้ง

⁴³ Das, M. B. (2013). Exclusion and discrimination in the labor market. World Development Report.

⁴⁴ Birdsall, N., & Sabot, R. (1991). Unfair advantage: Labor market discrimination in developing countries. The World Bank.

แรงงานถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานนอกระบบให้มีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศและพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปรามและลงโทษ การค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก เป็นต้น

นอกจากนี้ สนธิสัญญาและข้อตกลงองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการอพยพ เพื่อการทำงาน ข้อเสนอแนะว่าด้วยแรงงานอพยพซึ่งมุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงาน 3 ด้าน คือ ความเท่าเทียมในด้านโอกาสและการรักษาพยาบาล ด้านนโยบายสังคม และด้านการจ้างงานและที่พักอาศัย อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานอพยพ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญและมุ่งเน้นในการจัดการแรงงานอพยพผิดกฎหมายและมีได้ระบุให้แรงงานผิดกฎหมายได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับแรงงานชอบด้วยกฎหมาย ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิผลในสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับ หรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ การเลิกจ้างการใช้แรงงานเด็กอย่างได้ผลและการยุติการเลือกปฏิบัติในแง่การจ้างงานและการทำงาน กรอบพหุภาคีว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งได้รวบรวมหลักการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานระหว่างประเทศ โดยมีได้มีผลผูกมัดสมาชิกผู้ร่วมลงนามตามกฎหมาย

กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ได้แก่ ร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศซึ่งเป็นเอกสารที่ทั่วโลกตกลงใช้ร่วมกันเป็นแนวทางไปสู่เสรีภาพและความเท่าเทียม โดยการปกป้องสิทธิมนุษยชนของทุกคนในทุกแห่งหน ปฏิญญานี้มีบทบัญญัติที่ให้การรับรองสิทธิของแรงงานรวมถึงแรงงานอพยพ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองซึ่งมีเนื้อหาระบุว่าภาคีสมาชิกขอให้คำมั่นว่าจะเคารพสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองของบุคคล รวมถึงสิทธิในชีวิตเสรีภาพในศาสนา เสรีภาพในการพูด เสรีภาพในการชุมนุม สิทธิเลือกตั้งและสิทธิในการได้รับการพิจารณาความอย่างยุติธรรม โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการห้ามค้าทาสและรับรองสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ สิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีผลผูกมัดทางภาคีสมาชิกให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่การให้สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แก่ปัจเจกบุคคล รวมถึงสิทธิแรงงานและสิทธิในสุขภาพอนามัย สิทธิในการศึกษา ตลอดจนสิทธิใน

มาตรฐานการครองชีพที่พอเพียง โดยกติการะหว่างประเทศฉบับนี้มีบทบัญญัติในการรับรองสิทธิในการทำงานและสิทธิในการมีสภาพในการทำงานที่เหมาะสมและน่าพอใจ⁴⁵

3.1.2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

การจัดตั้ง ILO ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานให้สัญญาจ้างแรงงานมีความยุติธรรมกับทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเนื่องจากเป็นสัญญาที่มีผลสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของทุกประเทศและมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจต่อรองของนายจ้างและลูกจ้างจึงต้องมีการกำหนดแนวทางในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานของทุกประเทศถึงและเพื่อให้ประเทศสมาชิกคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคมและเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงาน ดังนั้น ILO จึงได้ออกมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติ เนื้อหามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO แบ่งออกเป็น 22 หัวข้อ ได้แก่⁴⁶

- 1) เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรองและแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)
- 2) แรงงานบังคับ (Forced labour)
- 3) การขจัดการใช้แรงงานเด็กและการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)
- 4) โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)
- 5) การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)
- 6) การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labour administration and inspection)
- 7) การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)

⁴⁵ Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468-496.

⁴⁶ Valticos, N. (2013). *International labour law*. Springer Science & Business Media.

8) การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)

9) ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)

10) ค่าจ้าง (Wages)

11) เวลาการทำงาน (Working time)

12) ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)

13) ความมั่นคงทางสังคม (Social security)

14) การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)

15) นโยบายทางสังคม (Social policy)

16) คนงานอพยพ (Migrant workers)

17) คนประจำเรือ (Seafarers)

18) คนงานประมง (Fishermen)

19) คนงานท่าเรือ (Dockworkers)

20) ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)

21) ประเภทเฉพาะของคนงาน (Specific categories of workers)

22) บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา (Final Articles Conventions)

สำหรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO นี้มีการออกเป็นกฎหมายระหว่างประเทศหลายฉบับไม่ว่าจะเป็นระดับอนุสัญญาหรือในรูปแบบอื่น ๆ มีทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับและรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่า ตราสาร (Instruments) ซึ่งตราสารทุกฉบับของ ILO ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองในระบบไตรภาคีแล้ว โดยคณะกรรมการพิเศษเฉพาะด้านต่าง ๆ หรือโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศซึ่งในส่วนของกรออกมาตรฐานรายงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญานั้นจะเห็นได้ว่าอนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และ

สังคมของตน หลังจากการให้สัตยาบันแล้วประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาและต้องขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้งหมดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีอนุสัญญาจำนวน 8 ฉบับด้วยกันที่มีความสำคัญยิ่ง อันเป็นอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก 4 ประการภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) มีดังนี้

ก) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) A.M. 1948

- อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

ข) การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930

- อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957

ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผลซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973

- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999

ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951

- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ)
(Discrimination (Employment and Occupation)) A.M. 1958

สำหรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ บรรดาบทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประชุมร่วมกันและรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากลโดยปกติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) อนุสัญญาเป็นตราสารที่กำหนด หลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องๆ เมื่อรัฐสมาชิกใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) อนุสัญญาฉบับใด หมายความว่าประเทศนั้นตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตาม อนุสัญญาฉบับนั้น ๆ อย่างครบถ้วนทุกข้อ ข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแนวทาง ปฏิบัติ เป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติ ⁴⁷

ในปี ค.ศ. 1998 ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The ILO's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ภายใต้ปฏิญญานี้ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานหลัก (core labor standards) 4 เรื่องซึ่งปรากฏในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 8 ฉบับ ได้แก่ ⁴⁸

1) การห้ามใช้แรงงานบังคับ ได้แก่

อนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 มีวัตถุประสงค์เพื่อปราบปรามการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบในงานหรือบริการทุกประเภท อนุสัญญา ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 มีวัตถุประสงค์ เพื่อปราบปรามและไม่ใช้การเกณฑ์แรงงาน การระดมและใช้แรงงาน การลอบโซ่คนงานทางวินัย การลอบโซ่ในกรณีมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน การเลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

2) เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

⁴⁷ Servais, J. M. (2020). International labour law. Kluwer Law International BV.

⁴⁸ Niranjana, S. K. (2016). WTO and Labour Issues: a challenge. Humanities & Social Sciences Reviews, 4(1), 49-52.

อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนงานและนายจ้างมีสิทธิรวมตัวกันเป็นสมาคมโดยเสรี ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการแทรกแซง ตลอดจนมีเสรีภาพในการเลือกผู้แทนหรือองค์กรที่ตนพอใจ อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองมิให้องค์กรนายจ้างและลูกจ้างถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกกระทำอย่างไม่เป็นธรรมเนื่องจากการใช้สิทธิในการรวมตัว การร่วมเจรจาต่อรองการเป็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน การปลอดจากการแทรกแซงระหว่างองค์กรนายจ้างและคนงานและส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ร่วมกันโดยสมัครใจ

3) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนและความมั่นใจในการนำ หลักการเรื่องค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานหญิงและชาย โดยใช้บังคับกับคนงานทั้งหมด อนุสัญญา ฉบับที่ 11 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพและจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

4) การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ทารุณและเอาเปรียบ

อนุสัญญา ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ค.ศ. 1973 มีวัตถุประสงค์เพื่อยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน โดยอายุขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ อายุขั้นต่ำในการจ้างงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 มี วัตถุประสงค์เพื่อห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (รูปแบบของการใช้ทาส เช่น การขายแรงงานขุดหิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ การเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ การใช้เด็กเพื่อการค้าประเวณี การใช้เด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมายและการใช้งานเด็กซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของเด็ก

มาตรฐานแรงงานหลักทั้ง 4 เรื่องนี้เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของการทำงานซึ่งประเทศสมาชิกต้องเคารพแม้ว่ายังไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม โดยต้องมีการปรึกษาหารือไตรภาคีเพื่อจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 14 ฉบับ มีผลใช้บังคับ 13 ฉบับและยกเลิก 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 123 เนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 138 ดังนั้น จะเห็นว่ามาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labor Standard) ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันแล้วมีจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 100 105 138 และ 182 โดยยังมีไม่ได้ให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานหลัก 3 ฉบับ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949

นอกจากนี้แล้วมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศยังปรากฏอยู่ในความตกลงระหว่างประเทศต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีแล้ว ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Universal Declaration of Human Rights, 1948) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966) อนุสัญญาแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (UN Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women, 1979) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ (UN Convention on the Rights of the Child, 1989) และอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965)⁴⁹

3.2 หลักการร่วมกันของกฎหมายระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและเยอรมนี

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จึงสังเกตเห็นได้ถึงสภาพการณ์หรือความว่างเปล่าของบทกฎหมายไทยเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบนี้ ซึ่งหากมองย้อนไปดู

⁴⁹ Booth, K. (2021). Paternity and Parental Leave: Towards a New International Labour Standard. *Hastings Women's Law Journal*, 32(2), 1.

ยังประเทศต่าง ๆ แล้วพบว่าในหลาย ๆ ประเทศนั้นได้ให้ความสำคัญและมองเห็นถึงคุณค่ากับกลุ่มแรงงานที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยทางผู้วิจัยได้ศึกษาว่าประเทศสหรัฐอเมริกาถือได้ว่าเป็นประเทศแรกที่มีการออกกฎหมายเฉพาะสำหรับการทำงานรูปแบบนี้ที่มีชื่อว่า Telework Enhancement Act of 2010 เพื่อต้องการขยายโอกาสในการทำงาน และอีกประเทศที่อย่างเยอรมนี ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ที่มีความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตจึงเกิดเป็นวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่คนต้องมีระยะห่างทางสังคม เกิดการให้คนอยู่บ้านหรือ ในเคหสถานเพื่อความปลอดภัยในสภาวะลักษณะอนามัย การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จึงเป็นรูปแบบการทำงานที่สำคัญ ประเทศเยอรมนีจึงเกิดการผลักดันให้มีการร่างกฎหมายเฉพาะ สำหรับการทำงานรูปแบบนี้ที่มีชื่อว่า Mobile Working Act (Mobile Arbeit Gesetz) เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิทั้งตัวลูกจ้างและนายจ้างเพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทหรือเสียประโยชน์ทั้งสองฝ่าย จากที่มา และความสำคัญในการออกกฎหมายเฉพาะสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ทางผู้วิจัยจึงต้องการนำเอาบทกฎหมายของสองประเทศนี้มาเปรียบเทียบถึงสิทธิการคุ้มครองแรงงาน พื้นฐานที่พึงจะได้รับ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบนโยบายสำหรับการทำงานรูปแบบนี้ให้มีความเหมาะสมสำหรับประเทศไทยในลำดับถัดไป

3.2.1 กฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้มีความสำคัญกับการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งนี้เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับแรงงานและให้ความสำคัญกับ สัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากเป็นสัญญาที่กำหนดบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลักดันระบบเศรษฐกิจและการจ้างแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการ คุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่จะต้องเป็นสัญญาที่ต้องมีการตกลงกันด้วยความเป็นธรรมและเกิด ประโยชน์กับทั้งคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างและคู่สัญญาฝ่ายลูกจ้าง สหรัฐอเมริกามีหน่วยงานที่ชื่อว่า Department of Labor ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการจ้างงานและแรงงาน โดยมีการจัดทำกลยุทธ์ด้าน แรงงาน “The Department of Labor's Strategic Plan FY 1999-2004” โดยมีเป้าหมายเพื่อ ส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานสหรัฐอเมริกา ปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของแรงงาน อาทิ ค่าจ้าง

แรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมด้านสิทธิ แรงงานและปกป้องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงให้กับแรงงานในด้านกฎหมายแรงงาน สหรัฐอเมริกามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน ได้แก่ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relations Act หรือ The Wagner Act) โดยกำหนดสิทธิของผู้ใช้แรงงานในการเข้าร่วมสมาคม หรือสหภาพแรงงาน กฎหมาย Labor Management Relations Act 1947 เป็นกฎหมายที่ให้ความสำคัญต่อสิทธิของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์กรด้านแรงงาน รวมทั้งระบบแรงงานสัมพันธ์ระหว่างกัน กฎหมาย Norris-LaGuardia Act เป็นกฎหมายที่จำกัดอำนาจของศาลรัฐกลางในการออกคำสั่งเพื่อห้ามสภาพแรงงานในการนัดหยุดงาน นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่น ๆ อีก ได้แก่ กฎหมายแรงงานในวิชาชีพเฉพาะ (เช่น Railway Labor Act) กฎหมายเงินทดแทน (The Federal Employees Compensation Act (FECA)) กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน (The Occupational Safety and Health (OSH) Act) กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมของแรงงานเด็ก (The Fair Labor Standards Act (FLSA)/Child Labor) สหรัฐอเมริกาได้จัดตั้งสำนักงานเพื่อกิจการแรงงานระหว่างประเทศขึ้น (Bureau of International Labor Affairs) เพื่อดูแล รับผิดชอบประเด็นด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นานาชาติตระหนักถึงสิทธิด้านแรงงานและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ⁵⁰

3.2.1.1 การเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน

สำหรับกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) นั้นประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายเฉพาะที่มีการบัญญัติเพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่และให้ความคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ภายใต้กฎหมายที่มีชื่อว่า Telework Enhancement Act of 2010 ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการประกาศใช้มาแล้วกว่า 11 ปี จากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการทำงานซึ่งสามารถทำงานได้ในสำนักงานและทำงานจากที่บ้านหรือจากที่ใด ๆ ก็แล้วแต่ จึงทำให้เมื่อมีการแพร่

⁵⁰ Chiru, C. (2017). TELEWORKING: EVOLUTION AND TRENDS IN USA, EU AND ROMANIA. Economics, Management & Financial Markets, 12(2).

ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 กฎหมายฉบับดังกล่าวจึงถูกหยิบยกขึ้นมาใช้บังคับเพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์ของตัวนายจ้างและตัวลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของตัวลูกจ้างในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเมื่อพิจารณาคำนิยามของกฎหมายฉบับดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการทำงานจากที่บ้านเป็นการมุ่งคุ้มครองการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานและในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างและตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานโดยที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ทำงานในสถานที่อื่นที่ไม่ได้เป็นที่สำนักงานของนายจ้าง ทั้งนี้ในกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้ไม่เกิน 180 วันโดยที่มีการกำหนดเงื่อนไขให้กับพนักงานและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้านที่มีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของพนักงานและมีการกำหนดคุณสมบัติให้มีความชัดเจนว่าพนักงานใดบ้างที่จะมีสิทธิในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) และการทำงานจากที่บ้านมีข้อจำกัดและเงื่อนไขอย่างไรโดยมีการประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน⁵¹

3.2.1.2 กฎเกณฑ์กติกาในการทำงาน

การกำหนดเงื่อนไขในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ดังกล่าวจะต้องไม่เป็นการทำให้ประสิทธิภาพหรือไปลดคุณค่าในการทำงานของลูกจ้างโดยการประกาศดังกล่าวจะต้องมีการทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและหากมีลูกจ้างคนใดได้รับอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้านจะต้องมีการกำหนดเงื่อนไขระหว่างลูกจ้างและนายจ้างให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดหน้าที่ของนายจ้างให้ทำ อย่างไรก็ตามหากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ไม่เป็นไปตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันไว้กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างสามารถยกเลิกการปฏิบัติงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้ก่อนกำหนดและให้ลูกจ้างเข้าทำงานยังสำนักงานแต่ทั้งนี้เงื่อนไขต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนตามที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและจะต้องมีความชัดเจนที่เพียงพอในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)⁵²

⁵¹ Skryl, T. V. (2021). The Role of Telework in Digital Economy. In *Complex Systems: Innovation and Sustainability in the Digital Age* (pp. 201-208). Springer, Cham.

⁵² เพิ่งอ้าง.

3.2.1.3 การคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกามีเป้าหมายว่า จะต้องสนับสนุนเรื่องสิทธิของแรงงาน และแรงงานเด็กให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลที่กำหนดไว้โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศและจะต้องจัดให้มีทบัญญัติในความตกลงว่าประเทศคู่เจรจาต้องไม่ลดทอนระเบียบด้านกฎหมายแรงงานของตนและจะต้องสนับสนุนให้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 หลังจากที่กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับ ประเด็นด้านแรงงานได้ถูกบัญญัติไว้ภายใต้ความตกลงเขตการค้าเสรีที่ประเทศสหรัฐอเมริกาทำกับประเทศสิงคโปร์และชิลี โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ 11 เรื่องซึ่งอยู่ในความหมายของคำว่า “Labor Law” เช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในความตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานแห่งอเมริกาเหนือ (The North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) ได้แก่

- 1) เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการก่อตั้งองค์กร (freedom of association and protection of the right to organize)
- 2) สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน (right to bargain collectively)
- 3) สิทธิในการนัดหยุดงาน (right to strike)
- 4) การขจัดการใช้แรงงานบังคับ (prohibition of forced labor)
- 5) การคุ้มครองแรงงานเด็ก (labor protections for children and young persons)
- 6) มาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเช่น ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าทำงานล่วงเวลา
- 7) การขจัดการเลือกปฏิบัติในแรงงานที่เนื่องมาจาก เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ
- 8) การจ่ายค่าแรงงานเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง (equal pay for men and Women)
- 9) การป้องกันในกรณีที่มีการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน (prevention of occupational injuries and illnesses)

10) การชดเชยในกรณีที่มีการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน
(compensation in cases of occupational injuries and illnesses)

นอกจากนี้แล้วข้อผูกพันด้านแรงงานภายใต้ความตกลงการค้าเสรี ประกอบด้วยข้อผูกพันต่าง ๆ อาทิ ต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้มีการตระหนักถึงสิทธิแรงงานทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจน ต้องกำหนดมาตรฐานแรงงานที่ใช้ในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มิใช่แค่การยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้นเท่านั้น ต้องมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม และโปร่งใส โดยให้สิทธิพิเศษทางศุลกากรเป็นการตอบแทนและในบางกรณีใช้เป็นบทลงโทษ เพื่อให้ประเทศคู่เจรจามีการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵³

3.2.1.4 ความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ยังมีการกำหนดกระบวนการในการแนะแนวหรือให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้างโดยฝ่ายบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องมีฝ่ายบุคคลที่ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้างทั้งในส่วนของการทำงานและส่วนของสวัสดิการรวมถึงการจัดให้มีกระบวนการในการคุ้มครองลูกจ้างจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานจากที่บ้านด้วย

นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่เพื่อให้มีกระบวนการในการรักษาข้อมูลของบริษัทเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับข้อมูลของนายจ้าง เนื่องจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาจนำมาซึ่งการรั่วไหลของข้อมูลได้ง่ายกว่าการทำงานจากสำนักงานจึงมีการออกกฎหมายเพื่อให้นายจ้างสามารถดำเนินการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลโดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหากการป้องกันการรั่วไหลนั้นเป็นการดำเนินการไปตามสมควรและทำให้การใช้ทรัพยากรของลูกจ้างในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งเป็นทรัพยากรของนายจ้างมีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งและ

⁵³ Lister, K., & Hamish, T. (2019). Telework and its effects in the United States. In Telework in the 21st Century. Edward Elgar Publishing.

ทรัพยากรในส่วนที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะต้องเกิดความมั่นใจว่าการนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและไม่เกิดการรั่วไหลของข้อมูล⁵⁴

3.2.1.5 สวัสดิการในการทำงาน

กฎหมายได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางในการจัดหาอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมในการทำงานให้กับลูกจ้างซึ่งจะเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวเพื่อให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพและได้รับอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมและเกิดความปลอดภัยกับลูกจ้างแล้วทำให้การปฏิบัติงานของลูกจ้างมีความต่อเนื่องและสามารถติดต่อประสานงานกับนายจ้างได้เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่ที่มีความชัดเจนว่าบุคคลที่จะมีหน้าที่ในการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานคือนายจ้าง เพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทว่าการทำงานจากที่บ้านของลูกจ้างบุคคลใดควรมีหน้าที่ในการรับผิดชอบต้นทุนในการจัดหาอุปกรณ์หรือรับผิดชอบต้นทุนในการจ่ายค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งในบางกรณีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอาจเป็นอุปกรณ์ส่วนตัวของลูกจ้างเองซึ่งหากลูกจ้างนำมาใช้ย่อมมีความเสื่อมสลายหรือมีต้นทุนที่ลูกจ้างก็ต้องแบกรับเพิ่มขึ้นจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

นอกจากนี้หากมีการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) นายจ้างจะต้องมีการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีประสิทธิภาพโดยหากลูกจ้างรายใดได้รับอนุญาตให้ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จะต้องเข้ากระบวนการในการอบรมขั้นตอนในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ดังกล่าวโดยให้นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการในการจัดอบรมหรือดำเนินการในการฝึกลูกจ้างในการปฏิบัติงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งจะทำให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมดังกล่าวอาจไม่ต้องจัดให้มีขึ้นก็ได้หากลูกจ้างได้เคยฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าวมาก่อนแล้วแต่หากลูกจ้างไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) บทบัญญัติของกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดหน้าที่ไว้โดยเฉพาะเจาะจงให้นายจ้างจะต้องมีหน้าที่ในการอบรมลูกจ้างในการปฏิบัติงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เป็น

⁵⁴ Skyl, T. V. (2021). The Role of Telework in Digital Economy. In Complex Systems: Innovation and Sustainability in the Digital Age (pp. 201-208). Springer, Cham.

รูปแบบงานที่มีความพิเศษกว่ารูปแบบการทำงานทั่วไปการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างยังคงมีอยู่เมื่อลูกจ้างมีการปฏิบัติงานในรูปแบบนี้

3.2.1.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน

กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างมีสิทธิในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างจากที่บ้านได้เป็นระยะๆ เพื่อทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานให้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้และสอดคล้องกับสภาพการทำงานของลูกจ้างได้มากน้อยเพียงใดหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้งานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) กระทบต่อสิทธิของนายจ้างที่พึงได้รับตามสัญญาจ้างแรงงาน

3.2.2 กฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

หลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ส่งผลให้มีการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของลูกจ้างจำนวนมากเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดซึ่งทำให้ประเทศเยอรมันได้มีการเตรียมความพร้อมในการผลักดันกฎหมายให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เป็นสิทธิของแรงงานเยอรมันที่สามารถทำได้ตามกฎหมาย ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันกฎหมายให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของประเทศเยอรมนียังไม่ได้มีการบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีการกำหนดไว้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของนายจ้างและลูกจ้างที่มีความชัดเจน ดังนั้นในปัจจุบันการใช้กฎหมายให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีผลใช้บังคับจึงต้องอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปของประเทศเยอรมนีไปก่อนจนกว่ากฎหมายที่กำลังดำเนินการร่างอยู่จะใช้บังคับซึ่งร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนของการพิจารณาอยู่ในสภาผู้แทนราษฎรของประเทศเยอรมนีเพื่อให้แรงงานเยอรมันมีสิทธิได้รับการอนุมัติจากผู้จ้างงานตามกฎหมายให้สามารถทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้ทั้งแบบบางวันหรือตลอดเวลาทำงานโดยทางการได้สนับสนุนให้ ผู้คนทำงานแบบทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มากขึ้นซึ่งประมาณการว่ามีชาวเยอรมันที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เพิ่มขึ้นเป็น 25% จากเดิมที่มีอยู่ราว 12% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด อย่างไรก็ตามสมาคมนายจ้างเยอรมันได้แสดงความไม่เห็นด้วยต่อแนวคิดดังกล่าวเนื่องจากสิ่งที่ควรให้ความสำคัญคือการฟื้นฟูเศรษฐกิจไม่ใช่การออก

กฎหมายจึงควรเป็นสิ่งสุดท้ายที่จะกระทำเนื่องจากกฎหมายและนำมาซึ่งความยุ่งยากและไม่เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเยอรมนี

3.2.2.1 การเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน

กฎหมายการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของประเทศเยอรมนีจะให้ความสำคัญกับการสมัครใจของลูกจ้างในการทำสัญญาเพื่อทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) และให้ความสำคัญกับกฎระเบียบที่มีความรัดกุมเนื่องจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของลูกจ้างมีบริบทที่แตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างทั่วไปจึงต้องมีรูปแบบของการออกกฎหมายขึ้นมาเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความรัดกุมและสามารถเป็นประโยชน์กับทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงเป็นการช่วยฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19⁵⁵

3.2.2.2 กฎเกณฑ์กติกาในการทำงาน

การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) กลายเป็นหนึ่งในรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในหลายประเทศรวมถึงในประเทศเยอรมันด้วยอย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศเยอรมันเห็นได้ว่าประเทศเยอรมันยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อย่างไรก็ดีตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 รัฐบาลประเทศเยอรมันมีการออกมติให้การทำงานทั้งหมดจะต้องทำงานจากที่บ้านตั้งแต่ช่วงต้นเดือนมกราคมปี 2021 เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าลูกจ้างจะได้รับความปลอดภัยและเป็นการลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 จะมีเพียงรูปแบบของงานบางประเภทเท่านั้นที่จะได้รับอนุญาตให้ไม่ต้องทำงานจากที่บ้านหรือจากที่อื่น ๆ แต่จะต้องมีเหตุผลความจำเป็นและจะต้องได้รับการอนุญาตเป็นรายบุคคลจากนายจ้างและเมื่อพิจารณาสัญญาจ้างแรงงานของประเทศเยอรมันจะเห็นได้ว่าโดยปกติแล้วสัญญาจ้างแรงงานจะได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานไว้เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตามและลูกจ้างจะต้องให้ความยินยอมในการผูกพันตามกฎเกณฑ์เหล่านั้นนายจ้างจะใช้อำนาจของนายจ้างในการบังคับให้ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ได้รับความยินยอมโดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ได้ซึ่งการทำงานจากที่บ้านจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ถือเป็นเหตุผลสมควรที่ทำให้

⁵⁵ MARIN, R. (2021). Implementation of Telework in the European Union.

ลูกจ้างสามารถทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ให้กับนายจ้างได้และรัฐบาลได้พยายามผลักดันกฎหมายเฉพาะขึ้นมาเพื่อให้มีกฎหมายสำหรับการคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่มีความเป็นธรรมและครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับบริบทการทำงานจากที่บ้าน โดยร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวของประเทศเยอรมันมีชื่อว่า Mobile Working Act (Mobile Arbeit Gesetz) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับร่างกฎหมายที่กำลังยกร่างอยู่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ให้มีความชัดเจนทั้งในส่วนของสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ และรูปแบบเงื่อนไขในการทำงาน โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการออกกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงการออกระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและการปกป้องข้อมูลของบริษัทและเงื่อนไขเวลาในการทำงานที่มีความชัดเจนหากไม่ดำเนินการดังกล่าว นายจ้างจะต้องรับโทรศัพท์ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดซึ่งระเบียบต่าง ๆ นั้นอาจครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านจะมีรูปแบบในการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานจากที่ทำงานโดยทั่วไป

3.2.2.3 การคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน

เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจะเห็นได้ว่าประเทศเยอรมนีนี้เป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีมาตรฐานเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่มีความชัดเจนโดยมีกฎหมายแรงงาน (Arbeitsrecht) ที่ถูกบัญญัติขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักในการคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน เนื่องจากลูกจ้างจำเป็นต้องพึ่งพานายจ้างไม่เพียงแต่ในด้านรายได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงด้านความสัมพันธ์ด้วยซึ่งจะผูกพันกันภายใต้สัญญาการทำงานระหว่างกันกฎหมายแรงงานที่จะครอบคลุม นอกจากนี้ลูกจ้างทุกประเภทรวมทั้งบุคคลที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ด้วยและเมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมนีจะเห็นว่ากฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมนีมีการจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักโดยใช้เกณฑ์บุคคลเป็นเกณฑ์ในการแบ่งประเภท คือกฎหมายแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law) ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างโดยตรง และกฎหมายแรงงานกลุ่มร่วม (Collective Labour Law) ที่เป็นกฎหมายแรงงานที่ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นไปที่นิติสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสหภาพแรงงานและสมาคมหรือกลุ่มนายจ้างต่าง ๆ ในระดับบริษัทหรือระดับเหนือบริษัทขึ้นไป กฎหมายแรงงานกลุ่มร่วมมีจุดมุ่งหมายในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานให้เป็นไปในทางเดียวกันและถือว่าเป็น

กฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยและการยุติความขัดแย้ง การเป็นตัวแทนของกลุ่มลูกจ้างและการมีสิทธิในการตัดสินใจร่วม⁵⁶

3.2.2.4 ความปลอดภัยในการทำงาน

จะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับร่างของประเทศเยอรมันที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จะให้ความสำคัญกับสิทธิของลูกจ้างค่อนข้างมากทั้งในส่วนของค่าตอบแทนและการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการทำงานที่นายจ้างจะต้องดำเนินการให้มีความชัดเจนและรวมถึงความปลอดภัยในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ยังไม่ใช้บังคับในส่วนของระยะเวลาในการทำงานจะใช้พระราชบัญญัติชั่วโมงการทำงาน (Arbeitszeitgesetz) มาใช้บังคับกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งในกฎหมายฉบับดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานและระยะเวลาในการพักหลังจากทำงานอย่างต่อเนื่องรวมถึงในส่วนของข้อกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน นอกจากนี้ยังมีการออกกฎหมายที่ครอบคลุมไปถึงการทำประกันอุบัติเหตุและขอบเขตการคุ้มครองหากมีกรณีที่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวยังอยู่ในขั้นการพิจารณาร่างซึ่งยังไม่มีข้อยุติ ดังนั้นการพิจารณากฎหมายที่จะใช้ในการคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของประเทศเยอรมนีจึงจำเป็นต้องใช้กฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมาใช้บังคับก่อนเป็นการเบื้องต้น⁵⁷

3.2.2.5 สวัสดิการในการทำงาน

1) กฎหมายแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law)

กฎหมายแรงงานบุคคลครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างซึ่งขึ้นอยู่กับสัญญาการทำงาน ระหว่างกัน ในกฎหมายการทำงานจะประกอบไปด้วยสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ที่จะกำหนดเงื่อนไขการทำงานโดยทั่วไปซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทั้งลูกจ้างและนายจ้างโดยตรง

⁵⁶ Giubboni, S. (2018). Freedom to conduct a business and EU labour law. *European Constitutional Law Review*, 14(1), 172-190.

⁵⁷ Bankó, Z. (2020). The Situation of Telework Regulation in Hungary. *Regional L. Rev.*, 115.

กฎหมายบางชนิดจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิขั้นต่ำ อาทิ กฎหมายวันหยุดสหพันธ์ (Federal Holidays Act) และกฎหมายการจ่ายเงินต่อเนื่อง (the Continuation of Pay Act) ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าเจ็บป่วยจากนายจ้างได้ถึง 6 สัปดาห์ในกรณีลูกจ้างลาป่วย

สำหรับสิทธิทางกฎหมายขั้นต้นนี้เป็นเพียงสิทธิพื้นฐานที่ลูกจ้างจะต้องได้รับซึ่งลูกจ้างจะสามารถได้รับสิทธิมากกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยการตกลงตามสัญญาการทำงาน หรือตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง (ที่ครอบคลุมสถานที่ทำงานนั้น ๆ) อาทิ ลูกจ้างสามารถได้รับวันหยุด มากกว่าจำนวนวันหยุดขั้นต่ำตามกฎหมายที่ลูกจ้างมีสิทธิได้ นอกจากนี้กฎหมายแรงงานรายบุคคลได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าในการยกเลิกสัญญาจ้าง โดยปกติไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ล่วงหน้าและระยะเวลาในการแจ้งยกเลิกสัญญาจ้างก็จะต้องนานขึ้นตามระยะเวลาการทำงานกับสถานประกอบการนั้น ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้การนับระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างเดิมจะเริ่มตั้งแต่ลูกจ้างอายุ 25 ปีบริบูรณ์ อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจกำหนดให้ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้ายาวนานกว่าระยะที่กฎหมายกำหนดได้ ในกรณีที่ทั้ง 2 ฝ่ายยินยอมตกลงกัน แต่ต้องไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนดตามกฎหมายป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (the Unfair Dismissal Protection Act) การเลิกจ้างโดยปกติ (และภายใต้ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าที่ถูกต้อง) ถือว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ทั้งทางสังคมและกฎหมายในกรณีที่สาเหตุของเลิกจ้างเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นหรือมีความจำเป็นที่ไม่อนุญาตให้บุคคลนั้นทำงานต่อไปได้

สำหรับการนับจำนวนคนทำงานพิจารณาโดย ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา (part time) จะนับจำนวนชั่วโมงในการทำงาน ส่วนลูกจ้างฝึกงานจะไม่เข้าข่ายนี้และลูกจ้างที่จะมีสิทธิในกฎหมายป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมจะต้องทำงานติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 6 เดือนก่อนที่จะถูกเลิกจ้าง

2) กฎหมายแรงงานกลุ่มร่วม (Collective Labour law) สำหรับกฎหมายแรงงานแบบกลุ่มนี้จะมีการจัดแบ่งกฎหมายแรงงานออกเป็น 2 ระดับได้แก่

1) กฎหมายการต่อรองร่วม (Collective Bargaining Law) สหภาพแรงงานสมาคมนายจ้างและนายจ้างทั่วไป

2) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (The Law on Labour Relations at the workplace) จะครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งหมดในแต่ ละสถานที่ทำงาน

2.1) กฎหมายการต่อรองร่วม

สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างต่าง ๆ มีสิทธิที่จะเจรจาต่อรอง กันเกี่ยวกับค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน โดยรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ สหพันธ์ฯ ถือว่าเป็นสิทธิการต่อรองร่วมโดยเสรี ทั้งนี้แต่ละฝ่ายจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการตกลง ระหว่างกันอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงานสำหรับงานเกือบทั้งหมดในสหพันธ์ฯ จะถูกกำหนด โดยการต่อรองระหว่างทั้งสองฝ่ายซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจสิทธิในการต่อรองร่วมโดยเสรีมี ความสำคัญมากในประเทศนี้

สำหรับการต่อรองร่วมจะเป็นการต่อรองระหว่างสหภาพกับสมาคมนายจ้าง หรือระหว่างสหภาพกับนายจ้างรายบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของทั้งสองฝ่ายใน การสนับสนุนผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายและกำหนดออกเป็นเงื่อนไขในการทำงานและในด้าน เศรษฐกิจระหว่างกัน

ในขณะที่การตกลงร่วมมีผลบังคับใช้ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิในการ ประท้วงหรือเรียกร้องใด ๆ เกี่ยวกับเงื่อนไขเกี่ยวกับค่าจ้างหรือการทำงานที่ได้ตกลงกันไว้ โดยเงื่อนไข ที่การตกลงร่วมจะครอบคลุมประเด็น ดังนี้

- 1) อัตราค่าจ้าง
- 2) จำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุด
- 3) ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า
- 4) การตกลงร่วมจะมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างรายใด ก็ต่อเมื่อนายจ้าง

เป็นสมาชิกในสมาคม/กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างก็อยู่ในสหภาพแรงงานที่กำหนดการตกลงร่วม (หรือ เป็นการตกลงกับนายจ้างโดยตรง) หรือลักษณะความสัมพันธ์ด้านการทำงานของลูกจ้างจะต้องเป็นไป ในลักษณะที่การตกลงร่วมครอบคลุมไว้หรือนายจ้างสามารถทำความตกลงกับลูกจ้างในสัญญาจ้างงาน ว่าเงื่อนไขที่มีในการตกลงร่วมสามารถถูกนำมาใช้กับความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่ายได้

2.2) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

สำหรับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทหรือองค์กรอื่น ๆ และลูกจ้าง การที่ใช้คำว่า “สถานประกอบการ” เนื่องจากในบางองค์กรใหญ่ กฎระเบียบจะใช้เฉพาะเจาะจงกับบางส่วน แต่บางองค์กรก็จะใช้กับทั้งองค์กร หลักพื้นฐานก็คือ เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีความร่วมมืออันดีระหว่างสหภาพและสมาคมนายจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งเพื่อผลประโยชน์ของลูกจ้างซึ่งในส่วนของสภาแรงงาน (The Work Council) จะถูกเลือกจากกำลังแรงงานทั้งหมดเพื่อดำเนินการในภารกิจทั่ว ๆ ไป⁵⁸

นอกจากนี้สภาแรงงานยังมีหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมประเด็นต่าง ๆ ด้านบุคลากร และเศรษฐกิจด้วยสิทธิในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสภาทำงานมี 2 ประเภท คือ

1) สิทธิในการตัดสินใจร่วมจะให้สิทธิสภาแรงงานที่จะให้ความเห็นชอบกับนายจ้างก่อนที่นายจ้างจะดำเนินการใด ๆ หากสภาแรงงานไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของนายจ้างเรื่องหรือประเด็นดังกล่าวก็จะถูกนำไปตัดสินโดยคณะกรรมการการทำงาน (Board of Arbitration) โดยมีตัวแทนจากสภาแรงงานและนายจ้างฝ่ายละเท่ากันและมีคนกลางเป็นประธาน

2) สิทธิในด้านข้อมูลข่าวสารและคำปรึกษา นายจ้างจะต้องรายงานข้อมูลต่าง ๆ ให้สภาแรงงานทราบตลอดจนรับฟังความคิดเห็นหรือปรึกษาประเด็นปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายทั่วไป แต่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในบางสาขาอาชีพเท่านั้นซึ่งจัดทำขึ้นตามการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างใน สัญญาจ้างในระดับรายบุคคลหรือการต่อรองร่วมกันระหว่างกลุ่มนายจ้างกับสหภาพแรงงาน (Collective Bargaining) บางพื้นที่ในบางรัฐอาจมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นในบางสาขาอาชีพ แต่ไม่ได้บัญญัติเป็นกฎหมาย อาทิ งานช่างทำผมในรัฐบาวาเรีย หรืองานพนักงานผู้รักษาความปลอดภัย (รปภ.) ในฮัมบวร์ก แต่อย่างไรก็ดีก็ได้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองดูแลลูกจ้างในเรื่องอื่น ๆ อาทิ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ตลอดจนการตรวจสอบค่าจ้างที่อาจจะต่ำเกินไป ในกรณีที่พบว่าจ่ายค่าจ้างน้อยกว่า 1 ใน 3 ของ งานลักษณะเดียวกันในพื้นที่นั้น ๆ

⁵⁸ Voigt, D. (2019). Social Justice and the German Labour Market: A Critical Inquiry into Normative Institutional Analysis. Rowman & Littlefield.

3.2.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน

กฎหมายสัญญาจ้างงานชั่วคราวและสัญญาจ้างงานระยะระยะเวลาการจ้าง (the Act on Part-time Work and Fixed-term employment Contracts) จะควบคุมดูแลเงื่อนไขต่าง ๆ ของการจำกัดสัญญาการทำงานและผลทางกฎหมายอันเกิดจากการจำกัดที่ไม่ถูกต้อง อาทิ สัญญาการจ้างงานที่ระยะระยะเวลาจ้างชัดเจนสามารถยกเลิกโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าเมื่อสัญญานั้นสิ้นสุดลง แต่อาจแจ้งล่วงหน้าก่อนวันสิ้นสุดสัญญาได้หากมีการตกลงกันในสัญญาดังกล่าวหรือการตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง

นอกจากนี้ในกฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมันการแจ้งยกเลิกสัญญาหรือการตกลงสิ้นสุดการทำงานหรือการตกลงใด ๆ เกี่ยวกับการจำกัดระยะเวลาของสัญญาการจ้างงานจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้มีผลทางกฎหมาย หากลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการให้ออกจากงาน ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือเหตุผลอื่นใดแล้ว ลูกจ้างสามารถนำเรื่องยื่นต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์ นับจากวันที่ได้รับแจ้ง ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างมีเวลา 3 สัปดาห์ที่จะนำเรื่องขึ้นศาลหากลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการระบุระยะเวลาของสัญญาจ้างแรงงาน

บทที่ 4

บริบทของการทำงาน Work from home และความเป็นไปได้ของแนวทางในการกำหนดการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของกฎหมายไทย

จากความเป็นมาและความสำคัญของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่ในหลาย ๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทยเองด้วยเช่นกัน ได้นำเอาการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มาปรับใช้ให้เข้ากับสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในตัวบทกฎหมายของการทำงานรูปแบบนี้จะเห็นได้ว่าหลาย ๆ ประเทศตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในรูปแบบนี้จึงได้การออกบทกฎหมายเฉพาะหรือกรอบนโยบายขึ้นมาเพื่อเป็นการป้องกันที่จะเกิดปัญหาขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันที่ได้ศึกษาไปก่อนหน้านี้ และหากมองย้อนกลับมาดูของประเทศไทยด้วยความที่การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ยังเป็นเรื่องใหม่จึงมีมุมมองของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปที่ทำงาน ณ สำนักงาน จึงทำให้เกิดนายจ้างมีสิทธิเหนือกว่าลูกจ้างบางประการในการต่อรองในการทำงานลักษณะนี้ และไปลดทอนหรือละเมิดสิทธิที่ควรจะได้รับ และถ้าดูบทกฎหมายไทยเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมดแล้วจะเห็นได้ว่ายังมีสภาวะการณ์หรือความว่างเปล่าของกฎหมายอยู่ที่ยังไม่มีแนวปฏิบัติอันเกิดเป็นช่องโหว่ทางกฎหมายทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงปัญหานี้จึงต้องการสร้างกรอบนโยบายของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยนำเอาหลักการที่ได้ศึกษาจากบทกฎหมายระหว่างประเทศ และการได้ศึกษาบทกฎหมายเฉพาะการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของประเทศสหรัฐอเมริกาและเยอรมนีมาปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐานที่ควรได้รับภายในประเทศไทย

4.1 สภาวะการณ์ของกฎหมายหรือความว่างเปล่าของกฎหมายไทยในปัจจุบันที่ยังไม่มีแนวปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ตลอดจนการศึกษาวิเคราะห์บริบทเกี่ยวกับการผลักดันการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศต่าง ๆ ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการทำงานจากผลของฝุ่นละออง PM 2.5 และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งส่งผลให้รูปแบบในการทำงานและนิติสัมพันธ์

ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความเปลี่ยนแปลงไปบางประการ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในแต่ละสาขาอาชีพและในแต่ละบริบทของแต่ละหน่วยธุรกิจ แม้ผลของฝุ่นละออง PM 2.5 และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 จะนำมาซึ่งผลกระทบอย่างมากกับทุกประเทศทั่วโลกแต่ในแง่หนึ่งแต่สภาการณ์ดังกล่าวก็นำมาซึ่งการปรับโครงสร้างในการทำงานและการนำมาซึ่งการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่ทำให้รูปแบบในการทำงานมีประโยชน์และมีประสิทธิภาพกับทั้งผู้ประกอบการและกับลูกจ้างมากขึ้นอย่างไรก็ตามสิ่งที่จะต้องพิจารณาเพิ่มเติมคือการหาแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายเพื่อให้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานดังกล่าวของภาคธุรกิจโดยเฉพาะนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสามารถได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานที่เหมาะสมทั้งในส่วนของสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างเพื่อให้การประกันโครงสร้างและรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย นอกจากนี้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ยังเป็นหนึ่งในกระบวนการในการกระจายงานทางด้านการผลิตและการทำงานให้มีความหลากหลายซึ่งรูปแบบในการจ้างงานในลักษณะของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จะทำให้องค์กรธุรกิจมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยไม่ได้ต้องจำกัดว่าจะต้องเป็นบุคคลที่ทำงานจาก ณ สถานที่ทำงานเท่านั้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของเทคโนโลยีของโลกในปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยีโลกเสมือนจริงมาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้นซึ่งหมายความว่าในอนาคตลูกจ้างสามารถจะทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) และหากมีความจำเป็นจะต้องเข้าที่ทำงานหรือต้องประชุมหรือพูดคุยสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับระบบโลกเสมือนจริงซึ่งจะทำให้การทำงานในอนาคตเป็นการทำงานที่ไร้พรมแดนและไร้อุปสรรคทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมภาษา ซึ่งการเตรียมการทางด้านในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง⁵⁹

⁵⁹ Deutsch, K. (2021). The Future of Teleworking Accommodations under the ADA Post-COVID-19. U. Kan. L. Rev., 70, 105.

นอกจากนี้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในช่วงปัญหาฝุ่นควันที่รู้จักกันดีในชื่อ PM 2.5 และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 และการที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานมากขึ้นและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและประหยัดทั้งในส่วนของการเดินทางและต้นทุนในการเดินทางหรือต้นทุนในการแต่งกายหรือต้นทุนทางด้านสุขภาพ รวมไปถึงเป็นการได้มีโอกาสที่จะใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้นและในขณะเดียวกันสิ่งที่ต้องพิจารณาคบคู่กันไปคือการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานในออฟฟิศหรือจากสถานที่อื่นใดผ่านการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ก็ตาม

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาบทกฎหมายไทยจะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยไม่ได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานในลักษณะของการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) และจะส่งผลต่อมาซึ่งสิทธิของทั้งฝั่งนายจ้างและฝั่งของลูกจ้างดังจะเห็นจากข้อมูลที่ปรากฏออกมาตามจุดต่าง ๆ ที่เริ่มที่เห็นข้อบกพร่องของการไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งในส่วนของนายจ้างเริ่มมีปัญหาจากการที่ลูกจ้างออกมาขอรับข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถในขณะที่เป็นการทำงานจากที่บ้าน หรือ นายจ้างเองก็เริ่มมีการออกเงื่อนไขในการอนุญาตให้ลูกจ้างใช้การทำงานด้วยการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) แต่จะต้องลดค่าตอบแทนในการทำงานลงซึ่งแนวโน้มดังกล่าวเป็นแนวโน้มที่เป็นไปในทางที่เกิดผลเสียกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากการขาดบทบัญญัติของกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการทำนิติกรรมในลักษณะดังกล่าว เพราะในปัจจุบันประเทศไทยยังปล่อยให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อยู่ภายใต้หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา ⁶⁰

สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือนายจ้างอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงจากลักษณะของสัญญาที่ควรจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานโดยการปรับเปลี่ยนให้ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายโดยการไปทำสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขให้เป็นสัญญาอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน อาทิ นำสัญญาจ้างทำของมาใช้ในการทำสัญญากับลูกจ้างที่มี

⁶⁰ Sukanya, C. (2020). A prediction of operation and supply chain management in post covid 19 era: in the case manufacturers in Thailand.

ลักษณะเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งด้วยอำนาจต่อรองในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันหรือความต้องการในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของลูกจ้างเนื่องจากการได้มีโอกาสในการทำงานได้เต็มที่มากขึ้นและสามารถใช้ชีวิตและเวลากับครอบครัวมากขึ้นอาจทำให้ลูกจ้างยินยอมในการเข้าผูกพันตามสัญญาที่นายจ้างกำหนดและสัญญาลักษณะดังกล่าวหากไม่มีการออกกฎหมายเข้ามาควบคุมจะส่งผลให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบจากการเขียนสัญญาในลักษณะที่เป็นการบิดเบือนสาระสำคัญของสัญญาซึ่งความเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่งให้เป็นสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาในรูปแบบอื่นที่เป็นสัญญาไม่มีชื่อซึ่งไปลดรอนสิทธิในการได้รับสวัสดิการหรือการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของลูกจ้าง⁶¹

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการไม่มีบทกฎหมายในการเข้ามาควบคุมการทำสัญญาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาจนำมาซึ่งผลเสียและผลร้ายที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้างจึงมาเปรียบเทียบกับในต่างประเทศได้เห็นได้ว่าหลายประเทศมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในทางกฎหมายโดยการมีการบัญญัติกฎหมายขึ้นโดยเฉพาะเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) การออกกฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ส่งผลโดยตรงมาจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เนื่องจากทั้งเรื่องค่าฝุ่น PM 2.5 และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ดังนั้นประเทศไทยในฐานะที่เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและมีการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในปริมาณที่ไม่น้อยกว่าลูกจ้างในประเทศอื่น ๆ ประเทศไทยจึงควรต้องมีการปรับเปลี่ยนในการกำหนดกฎหมายขึ้นมาไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรืออาจเป็นการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการออกกฎหมายเฉพาะดังกล่าวจะใช้อำนาจรัฐในการเข้าแทรกแซงเสรีภาพในการทำสัญญาและเพื่อควบคุมคู่สัญญาไม่ให้มีการตกลงหรือดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบคู่สัญญามากเกินไปสมควรและไม่ปล่อยให้คู่สัญญากำหนดข้อตกลงกันตามสัญญาตามอำเภอใจโดยไม่ให้ความสำคัญกับ

⁶¹ Sládek, P., & Sigmund, T. (2021). Legal Issues of Teleworking. In SHS Web of Conferences (Vol. 90, p. 01020). EDP Sciences.

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานหรือสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างหรือไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างที่จะต้องทำงานให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการทำงาน⁶²

นอกจากนี้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการทำงานจาก ณ สถานที่ทำงานปกติไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรของลูกจ้างเองหรือความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงกระบวนการในการควบคุมการทำงานของลูกจ้างให้ทำงานให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีประสิทธิภาพกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ประเด็นเหล่านี้จึงเป็นหนึ่งในประเด็นที่กฎหมายควรให้ความสำคัญเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งการคุ้มครองดังกล่าวจึงหมายถึงรวมถึงการเข้ามาออกกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายเพื่อควบคุมสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในลักษณะเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสัญญา รวมถึงการกำหนดสิทธิหน้าที่ขั้นต่ำที่คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ควรได้รับทั้งนี้อาจเป็นการศึกษาวิเคราะห์การนำมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศเยอรมนีมาใช้ในการเป็นต้นแบบเพื่อศึกษาวิเคราะห์และปรับบทกฎหมายให้มีความเหมาะสมกับประเทศไทยให้มากที่สุดซึ่งหากสามารถออกกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายที่กำหนดโครงสร้างอันเกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอจะทำให้โครงสร้างการจ้างแรงงานของประเทศไทยจะเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าไปอย่างมีนัยสำคัญรวมถึงการจ้างแรงงานจะไม่ถูกจำกัดพื้นที่ไว้แต่เพียงการจ้างแรงงานบุคคลที่อยู่ในเขตใกล้เคียงกับที่ตั้งขององค์กรธุรกิจเท่านั้นแต่ยังมีโอกาสในการจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งอยู่ในพื้นที่อื่นใดทั้งที่อยู่ในประเทศไทยและในประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกซึ่งสามารถเข้าถึงระบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ก็จะสามารถที่จะทำสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หากมีแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายกฎหมายที่มีประสิทธิภาพเพียงพอจะเป็นแรงดึงดูดให้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพที่อยู่ในพื้นที่ใด ๆ ก็ได้ในโลกนี้เข้ามาทำงานกับประเทศไทยที่จะทำให้เป็นส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางธุรกิจผ่านการผลักดันและดึงศักยภาพการทำงานของ

⁶² เพิ่งอ้าง.

ลูกจ้างมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านพื้นที่และสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีโลกเสมือนจริงซึ่งถูกนำมาใช้เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน⁶³

4.2 การกำหนดการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของกฎหมายไทยที่ควรจะเป็น

จากสภาวะการณ์หรือความว่างเปล่าของกฎหมายไทยที่ยังไม่มีการแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายกฎหมายที่มีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่เกิดเป็นช่องโหว่ทางกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หากเปรียบเทียบกับบทกฎหมายเฉพาะของสหรัฐอเมริกาและเยอรมนีที่มีการทำขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) แล้ว จากการที่ได้ศึกษาผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายกฎหมาย โดยการนำเอาหลักการของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่ได้ศึกษาไปข้างต้นมาปรับใช้กับประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นการเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน กฎเกณฑ์กติกในการทำงาน การคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นมาตรการการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มาตรการในการเยียวยาด้านสุขภาพจากการทำงาน หรือกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนไปถึงสวัสดิการในการทำงานและความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวทางมาตรการสากล

4.2.1 การเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาทางแพ่งแต่อย่างไรก็ตามด้วยลักษณะของสัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้างจึงเป็นสัญญาทางแพ่งที่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายแรงงานซึ่งหมายความว่านายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำความตกลงกันทำสัญญาจ้างแรงงานในการกำหนดสิทธิหน้าที่ให้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายจ้างแรงงานได้กำหนดไว้มิฉะนั้นข้อตกลงดังกล่าวจะตกเป็นโมฆะซึ่งการมีบทบัญญัติที่คุ้มครองนายจ้างและคุ้มครองลูกจ้างในสัมพันธภาพที่มีต่อกันย่อมขยายความสัมพันธ์และการคุ้มครองไปถึงการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

⁶³ Beno, M. (2020, July). Mobile Teleworking—Its Effects on Work/Life Balance, a Case Study from Austria. In Computer Science On-line Conference (pp. 161-171). Springer, Cham.

ในฐานะที่เป็นหนึ่งในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานซึ่งแม้จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานในรูปแบบใหม่แต่ก็ควรเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายรูปแบบหนึ่งด้วย อย่างไรก็ตามเนื่องจากรูปแบบของสัญญาที่มีลักษณะเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างทำของซึ่งนายจ้างอาจหลบเลี่ยงการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างโดยการทำสัญญาจ้างทำของแทนสัญญาจ้างแรงงานโดยการยกเลิกมีเลือกตั้งลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานไปใช้บังคับตามสัญญาจ้างทำของ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าหากได้วิเคราะห์กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานและการจ้างทำของย่อมจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดมาตรการและขอบเขตในการคุ้มครองการใช้แรงงานของการทำสัญญาจ้างแรงงานที่มีลักษณะเป็นทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะในการทำงานและเป็นธรรมกับสังคม⁶⁴

ในประเด็นดังกล่าวนี้เกี่ยวกับการทำสัญญาสามารถพิจารณากฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของการจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 ว่าจ้างแรงงาน คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงทำงานให้บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

จากบทบัญญัติมาตรา 575 ผู้วิจัยเห็นว่าอาจจำแนกสาระสำคัญของการทำงานได้ดังนี้⁶⁵

1) จ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยนายจ้างก็คือบุคคลที่จ้างคนอื่นให้ทำงานให้ตนโดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนที่เรียกว่าสินจ้างให้ในการทำสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เข้ามาทำสัญญาหรือทำความตกลงกับลูกจ้างเองแต่นายจ้างอาจจะแต่งตั้งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นตัวแทนของนายจ้างเพื่อเข้าทำสัญญาและเมื่อทำสัญญาหรือทำความตกลงกันแล้วสัญญาจ้างย่อมเกิดขึ้น นอกจากนี้นายจ้างอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ เนื่องจากนิติบุคคลมีสิทธิและหน้าที่เหมือนบุคคลธรรมดา อาทิ ห้างหุ้นส่วน บริษัท

ส่วนลูกจ้าง คือ บุคคลซึ่งตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน แม้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 จะมีได้ให้คำจำกัดความคำว่าลูกจ้าง

⁶⁴ MARIN, R. (2021). Implementation of Telework in the European Union.

⁶⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 575.

ไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้ความหมายของคำว่า ลูกจ้างว่า หมายความว่า หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างแล้ว ทำให้เห็นได้ว่านิติบุคคลจะเป็น ลูกจ้างมิได้ เนื่องจากลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างซึ่งการทำงานนั้น อาจจะเป็นการใช้แรงงาน หรือความรู้ความสามารถในการใช้ความคิดของลูกจ้าง นิติบุคคลไม่มีชีวิตจิตใจอย่างเช่นคนธรรมดา จะกระทำการใด ๆ ต้องไปอาศัยบุคคลธรรมดาให้กระทำการแทน ดังนั้นหากมีการจ้างนิติบุคคลให้ ทำงานให้สัญญาดังกล่าวก็ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานแต่จะเป็นสัญญาจ้างทำของ

2) รูปแบบการจ้างแรงงาน โดยทั่วไปไม่มีกฎหมายบังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือ เพราะฉะนั้นสัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดจากการตกลงด้วยวาจาตกลงโดยปริยาย หรือทำสัญญาเป็น หนังสือและนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงานค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไว้อย่างไรก็ได้ แต่ข้อตกลงนั้นจักต้องไม่ขัดหรือผิดแผกแตกต่างไปจาก กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

3) สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างมิได้มีวัตถุประสงค์ ที่จะให้มีการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ อาทิ สัญญาจ้างทำของ เพราะฉะนั้นลูกจ้างจึงมีหน้าที่ เพียงทำงานให้แก่ นายจ้างส่วนงานจะเสร็จหรือไม่มิใช่เรื่องสำคัญ

4) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ ทำงานให้การทำงานและสินจ้างถือเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน เพราะฉะนั้นการทำงานให้ โดยไม่มีสินจ้างจึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น มาตรา 576 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ พานิชย์ จึงบัญญัติว่าถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไซ้ร้ ท่านย่อม ถือเอาโดยปริยายว่ามีค่ามันจะให้สินจ้าง หมายความว่า แม้จะไม่มีข้อตกลงในเรื่องสินจ้างกันไว้ใน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็ตาม กฎหมายก็ถือว่ามีข้อตกลงว่าจะทำการงานให้ โดยจะได้รับสินจ้าง เพราะตามปกติแล้วการทำงานนั้นคงจะไม่มีทำให้กันเปล่า ๆ ⁶⁶

ส่วนสินจ้าง คือ บำเหน็จหรือค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการที่ ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยปกติสินจ้างจะจ่ายกันเป็นเงิน แต่อย่างไรก็ตามสินจ้างไม่ จำเป็นต้องเป็นเงินเสมอไปจะเป็นทรัพย์สินอื่นก็ได้ นอกจากนี้สินจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พานิชย์ มาตรา 575 แตกต่างกับค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจาก

⁶⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพานิชย์, มาตรา 576.

ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่าถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและหมายความว่าถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เพราะฉะนั้นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงต้องเป็นเงินเท่านั้น นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งที่อื่นที่ไม่ใช่เงินให้แก่ลูกจ้างไม่ได้เนื่องจากการขัดต่อกฎหมาย⁶⁷

5) ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

5.1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัว กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกันโดยยึดถือเอาคุณสมบัติของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ โดยนายจ้างจะคัดเลือกลูกจ้างโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ความขยัน ความอดทนและความไว้วางใจ ส่วนลูกจ้างมักจะเข้าทำงานกับนายจ้างที่มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ลูกจ้างและให้ความมั่นคงในการทำงานได้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 ได้บัญญัติรับรองความเป็นสัญญาเฉพาะตัวของการจ้างแรงงานไว้ว่า นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยเท่านั้น ส่วนลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนได้ก็ต่อเมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจเช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นหากฝ่ายใดฝ่าฝืนข้อกำหนดดังกล่าวแล้วอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้

อย่างไรก็ตามลักษณะการเป็นสัญญาเฉพาะตัวดังกล่าวเป็นเรื่องไม่แน่เสมอไป เนื่องจากมาตรา 584 ได้บัญญัติว่าถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างเช่นนี้ย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้างซึ่งหมายความว่า ถ้าสัญญาจ้างแรงงานรายใดไม่ได้มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายจ้างแล้ว แม้ว่านายจ้างจะถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่ระงับ เพราะฉะนั้นสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวย่อมผูกพันทายาทหรือผู้รับโอนทรัพย์สินของนายจ้างที่ต้องให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและตัวลูกจ้างเองต้องทำงานให้นายจ้างคนใหม่ต่อไปด้วย

5.2) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำการไปในทางการที่จ้าง หมายความว่า ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างนั้น หาก

⁶⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

ลูกจ้างไปก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอก นายจ้างต้องรับผิดชอบในผลเสียหายที่ ลูกจ้าง ก่อให้เกิดขึ้นด้วยถ้าปรากฏว่าลูกจ้างกระทำไปในทางการที่จ้างตามมาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์

5.3) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชา ลูกจ้าง และนายจ้างมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติไว้ โดยตรงว่านายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง แต่เมื่อพิเคราะห์บทบัญญัติมาตรา 583 ที่ บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอัน ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจฉฉ นายจ้างจะไล่ออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้ สิ้นไหมทดแทนก็ได้ จึงแสดง ให้เห็นว่าในระหว่างการทำงาน of ลูกจ้าง นายจ้างสามารถออกคำสั่งให้ ลูกจ้างปฏิบัติตามได้โดยคำสั่งดังกล่าวจะเป็นคำสั่งด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นคำสั่ง ในรูปของระเบียบ ข้อบังคับของการทำงานก็ได้ เช่น กำหนดเวลาเข้าทำงานและเลิกงาน เป็นต้น เพราะฉะนั้นถ้าในสัญญาระหว่างคู่กรณีไม่ปรากฏว่าฝ่ายหนึ่งมีอำนาจควบคุมสั่งการบังคับบัญชาอีก ฝ่ายหนึ่งแล้วสัญญานั้นย่อมไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีไม่ใช่อยู่ใน ฐานะนายจ้างและลูกจ้างกัน (คำพิพากษาฎีกาที่ 663/2519, 2594/2521, 352/2524, 291c/2524 และ 2707/2531) ⁶⁸

หลักกฎหมายที่ว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างมีอำนาจควบคุม บังคับบัญชาลูกจ้างนั้นเป็นหลักเดียวกับในกฎหมายสัญญาจ้างแรงงานของประเทศอังกฤษซึ่ง Lord Thankerton ใช้อธิบายในคดี Short V. Henderson, Ltd. ว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มี ลักษณะ 4 ประการดังนี้

1. นายจ้างมีอำนาจในการเลือกลูกจ้าง
2. การจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทน
3. นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมวิธีการทำงานของลูกจ้าง
4. นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว (suspension) หรือไล่ออก (dismissal)

⁶⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 425 มาตรา 577 มาตรา 584 และมาตรา 584.

ในเรื่องอำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง (control test) วินัย ลู่ วิโรจน์ได้ศึกษาเรื่องสัญญาจ้างแรงงานในแง่ลักษณะสำคัญของนิติสัมพันธ์พบว่า มีหลักทั่วไปในกฎหมายอังกฤษเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่ว่าลูกจ้างทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่นนั้น ไม่เพียงแต่ควบคุมว่าลูกจ้างจะต้องทำงานอะไร แต่รวมถึงทำงานอย่างไรและทำงาน เมื่อไรด้วย (An employee works under the control of another not only as to what he must do but also how when he must do it) หลักวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน จึงวางอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่านายจ้างเป็นทั้งผู้จัดการและช่างชำนาญงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของสังคมอุตสาหกรรมที่ว่านายจ้างจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้แนะนำลูกจ้างในด้านทักษะและความรู้ในการทำงานและหลักดังกล่าวถูกนำไปใช้ในการพิจารณาเพื่อแยกแยะความแตกต่างของลูกจ้างจากตัวแทน และจากผู้รับจ้างอิสระซึ่งเป็นผู้ทำงานอยู่ภายใต้สัญญาจ้างทำของ โดยบุคคลเหล่านั้นตกลงจะทำงานชิ้นหนึ่งชิ้นใดจนสำเร็จกับสามารถใช้ดุลพินิจในการทำงานไม่ว่าในด้านวิธีการหรือระยะเวลาของตนเองได้ โดยหลักวินิจฉัยดังกล่าวได้เริ่มใช้ตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 ในคดี Hat V. Aldriage (ค.ศ. 1774) โดย Lord Mansfield ได้ให้ความเห็นว่า ถ้าคนคนหนึ่งอาศัยอยู่ในบ้านของเขาเองและทำงานให้บุคคลอื่นก็มีเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ว่าเขาไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนใดและต่อมาผู้พิพากษา Bramwell ได้นำหลักวินิจฉัยดังกล่าวไปวินิจฉัยในคดี Yeurens V. Noakes (ค.ศ. 1880) ว่าลูกจ้างคือบุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างในการทำงานและหลักวินิจฉัยดังกล่าวได้ปรากฏชัดเจนยิ่งขึ้นในคดีของ Simons v. Health Laundry Co., (ค.ศ. 1910) โดยผู้พิพากษา Flepher Moulton วินิจฉัยคดีดังกล่าวโดยได้เน้นถึง ความสำคัญของอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างว่ายิ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีการควบคุมโดยตรงเหนือผู้ทำงานให้มากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นเหตุผลที่จะวินิจฉัยว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานมากขึ้นเท่านั้นและเช่นเดียวกับผู้ทำงานให้ยังมีอิสระจากการควบคุมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาส ที่จะเป็นการทำงานของผู้รับจ้างอิสระและสัญญานั้นก็ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานมากขึ้นเท่านั้น⁶⁹

นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 1944 ผู้พิพากษา Lathan ได้วินิจฉัยในคดี Federal Commissioner of Taxation V.J. Walter Thompson (Australia Pty Ltd) ว่าข้อแตกต่างระหว่าง

⁶⁹ Le Thu, N. (2021). Legal Considerations for Determination of Employment Relation and Employment Contract. VNU Journal of Science: Legal Studies, 37(2).

ลูกจ้างและผู้รับจ้างอิสระ (ผู้รับจ้างทำของ) คือกรณีลูกจ้างและนายจ้างไม่เพียงแต่จะชี้ว่าลูกจ้างต้องทำงานอะไร แต่รวมถึงชี้ถึงลักษณะและวิธีการนั้นด้วยและคดี Humberstone V. Nerthry Timber Mills (ค.ศ. 1949) ผู้พิพากษา Dixon วินิจฉัยวางหลักกฎหมายเพิ่มเติมว่าหลักวินิจฉัยลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่ามีอยู่หรือไม่ยังคงใช้หลักวินิจฉัยว่า สัญญานั้นกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้คำสั่งของนายจ้างหรือไม่และไม่เพียงแต่นายจ้างมีอำนาจควบคุมว่าลูกจ้างต้องทำงานอะไรแต่รวมถึงควบคุมวิธีการทำงานของลูกจ้างด้วย สัญญาจ้างแรงงานจึงแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของตรงที่ว่า ผู้รับจ้างทำของจะผลิตผลงานให้แต่ไม่ได้ตกลงที่จะอยู่ภายใต้การควบคุมวิธีการทำงานในการผลิตผลงานนั้นด้วย⁷⁰

จากการศึกษาความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายที่กล่าวถึงเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิด การจ้างแรงงานขึ้นรวมทั้งวางแนวทางให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติ อาทิ มาตรา 575 บัญญัติถึงกรณีที่จะเกิดการจ้างแรงงานเมื่อลูกจ้างตกลงทำงานและนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้าง นอกจากนี้ได้กล่าวถึงการจ้างแรงงาน การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง การโอนสิทธิของนายจ้างและการโอนหน้าที่ของลูกจ้าง ตลอดจนการเลิกจ้างแรงงาน

ส่วนลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้ เพราะฉะนั้นถ้าปรากฏว่าลูกจ้างมีอิสระในการทำงานโดยนายจ้างไม่อาจควบคุมวิธีการทำงานและลูกจ้างไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างแล้วย่อมไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

ส่วนกฎหมายว่าด้วยการจ้างทำของเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของการจ้างทำของไว้ในมาตรา 587 ว่าจ้างทำของ คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างตกลงรับจะทำกรงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้างและผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

จากบทบัญญัติมาตรา 587 ผู้วิจัยเห็นว่า อาจจำแนกสาระสำคัญของการจ้างทำของได้ ดังนี้

⁷⁰ Reynolds, C. (2020). Reconstructing the Cornerstone of Employment Law: From the Contract of Employment to Relational Contract Theory. King's Inns Student L. Rev., 9, 35.

1) จ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ว่าจ้างและฝ่ายผู้รับจ้าง โดยฝ่ายผู้ว่าจ้างเป็นผู้ที่ตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างแล้วจะจ่ายเงินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ส่วนผู้รับจ้างที่ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยได้รับเงินจ้างเป็นการตอบแทน

2) รูปแบบการจ้างทำของ สัญญาจ้างทำของเหมือนกับสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือเป็นสัญญาที่เกิดขึ้นโดยการแสดงเจตนาและสมบูรณ์โดยการแสดงเจตนาตกลงกันโดยไม่ต้องทำตามแบบและไม่ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างไรก็สามารถฟ้องร้องบังคับกันได้

3) สัญญาจ้างทำของมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงาน สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนเป็นผลสำเร็จ ผู้ว่าจ้างมิได้ต้องการเฉพาะแรงงานของผู้รับจ้างแต่เพียงอย่างเดียวเหมือนในสัญญาจ้างแรงงาน โดยการทำงานที่ผู้รับจ้างจะทำให้แก่ผู้ว่าจ้างนั้นอาจจะเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง -ดังต่อไปนี้

3.1) การทำให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา อาทิ ก่อสร้างบ้าน ทำดอกไม้ประดิษฐ์ เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น

3.2) การซ่อมแซม ดัดแปลง หรือต่อเติมวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง อาทิ ซ่อมแซมแหวน เปลี่ยนสีของบ้าน เป็นต้น

3.3) การทำงานโดยไม่ก่อให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง อาทิ จ้างว่าความ คำพิพากษาฎีกาที่ 480/2506 วินิจฉัยว่า การจ้างว่าความไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาจ้างทำของและคำพิพากษาฎีกาที่ 962 /2509 (ที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา) วินิจฉัยว่าสัญญาจ้างว่าความเป็นสัญญาจ้างเหมาะให้ดำเนินคดีเป็นสัญญาจ้างทำของ การจ้างเหมาะให้ทำการขนถ่ายสินค้าจากเรือเดินทะเล เป็นการจ้างทำของ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3215/2523) เป็นต้น

4) สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้เงินจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงาน เพราะฉะนั้นสัญญาจ้างทำของจึงเป็นสัญญาที่มีค่าตอบแทนและเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ตอบแทนซึ่งกันและกันเงินจ้างที่จะต้องจ่ายโดยมากเป็นเงินตรา แต่จะตกลงจ่ายเป็นทรัพย์สินอื่นก็ได้

เมื่อพิจารณารูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการจ้างแรงงาน (Hire of services) กับการจ้างทำของ (Hire of work) มีทั้งส่วนที่ คล้ายคลึงกัน

และส่วนที่แตกต่างกัน สำหรับส่วนที่คล้ายคลึงกัน คือ ต่างเป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้และคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจ่ายสินจ้างให้ ส่วนที่แตกต่างกัน คือ ประการที่หนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง ถ้าผู้ว่าจ้างมีสิทธิในการบังคับบัญชา กำกับการทำงาน ถือเป็นการจ้างแรงงาน ประการที่สอง ลักษณะงานที่ทำ ถ้างานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตในโรงงาน ผู้ผลิตงานย่อมเป็นลูกจ้าง⁷¹

จากลักษณะที่แตกต่างกันของการจ้างแรงงานและการจ้างทำของทำให้การจ้างแรงงานอยู่ ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และลูกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติดังกล่าวในเรื่องการจ้างและการใช้แรงงาน อาทิ วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา สิทธิในการลาและค่าชดเชย เป็นต้น และเมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้น ข้อพิพาทดังกล่าวจะอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (มาตรา 8) ส่วนผู้รับจ้างในสัญญาจ้างทำของมิได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงมิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในเรื่อง การจ้างและการใช้แรงงานและในกรณีที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้น ข้อพิพาทดังกล่าวจะอยู่ในเขตอำนาจของศาลแพ่งและดำเนินกระบวนการพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

จะเห็นได้ว่ารูปแบบของสัญญาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาจมีการตกลงบิดเบือนข้อสัญญาจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างทำของซึ่งในกรณีเช่นนี้หากเป็นสัญญาจ้างทำของ การคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาจประสบปัญหาในการคุ้มครองเนื่องจากไม่มีสถานะการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายซึ่งหากกรณีเป็นเช่นนี้ไม่ว่าจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเขียนไว้ที่เป็นประโยชน์กับลูกจ้างมากเพียงใดก็ไม่สามารถคุ้มครองผู้ที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เนื่องจากเป็นผลโดยตรงมาจากการที่นายจ้างหลบเลี่ยงโดยการไปทำสัญญาจ้างทำของแทนสัญญาจ้างแรงงานซึ่งหากปล่อยให้การทำสัญญาในลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้นจะทำให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้รับความเสียหายจากการถูกรอนสิทธิซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบัญญัติกฎหมายหรือแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในกรณีดังกล่าว

⁷¹ Chudinovskikh, M.A.R.I.N.A., & Tonkikh, N.A.T.A.L.I.A. (2020). Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects. BRICS Law Journal, 7(4), 45-66.

4.2.2 กฎเกณฑ์กติกาในการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างและการใช้แรงงาน ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานและสวัสดิการแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตของการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในระบบและจักได้นำมาประกอบการศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไป ตลอดจนแนวทางบทบัญญัติกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านหรืออีกนัยหนึ่งคือผู้ใช้แรงงานนอกระบบอันเป็นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้อย่างครอบคลุม ในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องและอีกส่วนหนึ่งอันเป็นส่วนที่สอง ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 177 และข้อแนะ ฉบับที่ 184 ซึ่งเป็นอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวข้องกันที่รับไปทำที่บ้านซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านตามหลักสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน เนื่องจากได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานในภาคธุรกิจนอกระบบที่มีฐานะยากจน สมควรได้รับความช่วยเหลือและให้ความคุ้มครอง เช่นเดียวกับที่แรงงานในประเภทอื่นได้รับ ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดกรอบแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหลักเกณฑ์อันเป็นมาตรฐานแรงงานสากลกับมาตรฐานแรงงานที่จำเป็น ต้องกำหนดในฐานะกฎหมายภายในของประเทศไทยต่อไป⁷²

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

1) กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้าง ไม่ให้มีการใช้แรงงานเกินสมควร จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานไว้ให้ปฏิบัติ โดยทั่วไปกฎหมาย คุ้มครองแรงงานจะกล่าวถึงมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดให้มีขึ้นในเรื่องเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการและการใช้แรงงานหญิงและเด็กและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีวิวัฒนาการมาจากสัญญาจ้างแรงงาน โดยหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะให้ความ คุ้มครองแก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างบางประเภทหรือบางกิจการที่กฎหมาย

⁷² Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 30(4), 521-536.

กำหนดยกเว้นความคุ้มครองหรือจำกัดความคุ้มครอง เช่น บุคคลที่ทำงานในส่วนราชการหรือ รัฐวิสาหกิจ ไม่อยู่ในบังคับกฎหมายนี้ ส่วนงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือ ขนถ่าย สินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้านและงานขนส่ง อาจมีการคุ้มครองแตกต่างไปหรือ จำกัดความ คุ้มครองในบางเรื่องได้ตามความจำเป็น โดยมีกฎหมายคุ้มครองแยกใช้บังคับต่างหาก จากลูกจ้าง ทั่วไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนี้ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีหลักการและสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้⁷³

1) หลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการสำคัญ คือ การกำหนด มาตรการและกลไกทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในเรื่องต่าง ๆ ตั้งแต่การจ้าง การกำหนด สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง การใช้แรงงาน การติดตามและตรวจสอบการใช้แรงงาน ตลอดจนการกำหนดสภาพบังคับเมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามมาตรการที่ กฎหมาย กำหนด ทั้งนี้ เพื่อจัดระเบียบการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและเพื่อประโยชน์ ต่อการพัฒนา สังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

2) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ. 2541

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอร่างกฎกระทรวงออกตาม ความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอยู่ในตัวที่จะต้องศึกษา รายละเอียดเกี่ยวกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ให้ละเอียดว่า พระราชบัญญัติ ดังกล่าวกำหนดขอบเขตการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในระบบในเรื่องใดบ้างและในแต่ละเรื่องนั้นมี มาตรการคุ้มครองอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อนำมาตรการที่มีกฎหมายกำหนดไว้แล้วและสามารถนำมาใช้กับ ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างเป็นประโยชน์และนำไปกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายทาง กฎหมายสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

สำหรับสถานที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่าย ค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเว้นแต่จะจ่ายที่อื่นได้ หรือด้วย วิธีการอื่นต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง (มาตรา 55 ประกอบกับมาตรา 77) การจ่าย ค่าจ้างในวันหยุด ส่วนกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่

⁷³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ลูกจ้างที่ได้หยุดงานเฉพาะลูกจ้างรายสัปดาห์และลูกจ้างรายเดือนเท่านั้น ส่วนค่าจ้างในวันหยุดตาม ประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ลูกจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างตามผลงานโดย คำนวณเป็นหน่วย ลูกจ้างรายสัปดาห์และลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเหมือนกัน (มาตรา 56)

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในวันลา กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ลาเพื่อ ทำหมั้น ลาเพื่อรับราชการและลา คลอดบุตร ดังนั้น ในระหว่างการลาดังกล่าว นายจ้างจึงต้องจ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วยทั้งนี้ เพราะกฎหมายต้องการคุ้มครองมิให้ลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ที่เคยได้รับ อยู่จากการลาในเหตุ ต่าง ๆ ดังกล่าว (มาตรา 57 - มาตรา 59)

ส่วนกำหนดเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมี หน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีปกติเดือนละ 1 ครั้ง จะเป็นวันใดก็ได้ ถ้า นายจ้างฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144)

นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง (หมวด 6 มาตรา 78 มาตรา 91) คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ฝ่ายละ 5 คน ได้แก่ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นให้มี อำนาจหน้าที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ ตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบาย ค่าจ้าง (มาตรา 78 – มาตรา 79)

สำหรับการส่งหนังสือ (หมวด 15 มาตรา 143) กฎหมายกำหนดวิธีการส่งคำสั่ง และหนังสือของทางราชการที่ออกโดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือพนักงานตรวจ แรงงานที่สั่งการให้นายจ้างดำเนินการตามกฎหมาย โดยให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือส่ง ด้วยตนเอง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการและถ้าไม่ พบนายจ้างอาจส่งให้ผู้ใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานของนายจ้าง เมื่อดำเนินการเช่นนั้นแล้ว กฎหมายให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงาน ตรวจแรงงานแล้ว แต่ถ้าไม่อาจดำเนินการดังกล่าวได้ ให้ใช้วิธีการปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือ พนักงานตรวจแรงงาน ไว้ ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่

ของนายจ้างและเมื่อพ้น 15 วันแล้ว ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือนั้นแล้ว เหตุที่กฎหมายต้องกำหนดวิธีการส่งคำสั่งหรือหนังสือของทางราชการไว้ก็เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการบริหารแรงงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการควบคุมการใช้แรงงานไปพร้อมกับการคุ้มครองการใช้แรงงานนั่นเอง อาทิ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งตามมาตรา 124 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างฝ่าฝืนคำสั่งดังกล่าวที่มีการแจ้งให้นายจ้างทราบตามวิธีการในมาตรา 143 แล้ว นายจ้างย่อม มีความผิดตามมาตรา 151 วรรคสอง คือ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น

ส่วนบทกำหนดโทษ (หมวด 16 มาตรา 144 – มาตรา 159) เป็นมาตรการหนึ่ง กฎหมายกำหนดขึ้นเพื่อให้กฎหมายมีสภาพการใช้บังคับ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากปรากฏว่ามีบุคคลใดบุคคลหนึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติ ที่กฎหมายกำหนดไว้ ย่อมได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษ

4.2.3 การคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน

กฎหมายกำหนดขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยแท้จริง อาทิ การรับรองสิทธิ เรียกร้องตามกฎหมายอื่น ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ลูกจ้างอาจได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่นด้วยซึ่งการรับรองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายทุกฉบับเท่ากับเป็นการช่วยป้องกันมิให้ผู้มีหน้าที่ต้องให้สิทธิ หรือประโยชน์แก่ลูกจ้างปฏิเสธในสิทธิของลูกจ้างอีกด้วย การจัดหาหนายความไว้ช่วยเหลือลูกจ้างในการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี การกำหนดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในกรณีที่มีการผิดนัดหรือผิดกำหนดเวลา หรือจงใจไม่จ่ายเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย การกำหนดห้ามเรียกเงินประกันการทำงาน การกำหนดปฐุมิสิทธิ สิทธิที่จะได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของลูกหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่นในหนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินของนายจ้าง ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันต่อลูกจ้างชายและหญิง

การล่วงเกิน ทางเพศ การเลิกสัญญาจ้าง การนับระยะเวลา การออกค่าใช้จ่ายและการคุ้มครอง
แรงงาน กรณีพิเศษ ⁷⁴

4.2.4 ความปลอดภัยในการทำงาน

ด้วยทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เป็นการทำงานทางไกลที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางที่ใช้ประสานงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานถ้าขาดการความรู้ความเข้าใจ จะทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอาจก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน ตลอดจนควรคุ้มครองถึงการบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต อันทำงานจากทางไกลที่ไม่ใช่ ๓ สำนักงาน ดังนั้นควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์และกรอบนโยบายเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกต้องและมีความเหมาะสม

4.2.4.1 มาตรการการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

สำหรับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (หมวด 8 มาตรา 100 – มาตรา 107) กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ฝ่ายละ 7 คน ได้แก่ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งขึ้นเพื่อให้มีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงประกาศ หรือระเบียบเพื่อส่งเสริมมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ในกรณีนี้กฎหมายได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นผู้ที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติการตามกฎหมายมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือแก้ไขเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเหมาะสมตามมาตรฐานที่รัฐกำหนดตามกฎหมายด้วย ทั้งนี้เพื่อให้มาตรการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

⁷⁴ Bruurs, S., & Huybrechts, S. (2021). Telework in Belgium: a Patchwork of Legal Regimes. E-Journal of International and Comparative Labour Studies.

นอกจากนี้ในส่วนของการใช้แรงงานเด็ก (หมวด 4 มาตรา 44 - มาตรา 52) กฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ได้รับอันตรายจากการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรและเครื่องมือบางประเภท ในการนี้กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้มีการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง (มาตรา 44) และในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการจ้างงานลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน โดยในการนี้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างในเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ให้แตกต่างไปจากเดิมและเก็บไว้ ณ สถานประกอบการเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจในเวลาทำการของสถานประกอบการต่อไปกับแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน

นอกจากนี้การใช้แรงงานหญิง (หมวด 3 มาตรา 38 มาตรา 43) กฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับการทำงานอันตราย เช่น การทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ การทำงานในยามวิกาลซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อเป็นการคุ้มครองหญิงมีครรภ์มิให้ทำงานหนักบางประเภท อาทิ งานยกของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือนกับห้ามมิให้ทำงานยามวิกาล เป็นต้น

4.2.4.2 มาตรการในการเยียวยาด้านสุขภาพจากการทำงาน

สำหรับการเยียวยาด้านสุขภาพจากการทำงานนั้นจะมีบทบัญญัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งกำหนดหน้าที่ในการยาว ๆ และป้องกันปัญหาทางด้านสุขภาพซึ่งเป็นที่รู้กันพื้นฐานของลูกจ้างที่ต้องได้รับจากนายจ้างและหากลูกจ้างได้รับการเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างจะต้องดูแลทางด้านสุขภาพให้กับลูกจ้างซึ่งในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมีการกำหนดหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงาน (หมวด 14 มาตรา 139 – มาตรา 142) พนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าพนักงานซึ่งมีอำนาจตรวจตราดูแลและสั่งการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน โดยในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน หรือมีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้ที่เกี่ยวข้องให้มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของ หรือเอกสารประกอบการ

พิจารณา หรือมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย การกำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานจึงถือเป็นกลไกหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ⁷⁵

4.2.4.3 กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีการกำหนดหน้าที่นายจ้างในการใช้ความระมัดระวังและดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอยู่หลายกรณี ซึ่งโดยรวมคือการที่นายจ้างจะต้องจัดให้ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งการกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวมีการกำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่มีการประกาศและเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้สอดคล้องกับรูปแบบของการทำงานของลูกจ้างในแต่ละช่วงเวลาด้วยซึ่งการออกกฎกระทรวงดังกล่าวมีความยืดหยุ่น ซึ่งสามารถคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) แนวทางหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างได้คือการออกมาในรูปของกฎกระทรวงก็เป็นทางเลือกที่ดีในการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวทางของการจ้างงานในรูปแบบใหม่ก็สามารถทำได้ ⁷⁶

4.2.5 สวัสดิการในการทำงาน

สำหรับสวัสดิการ (หมวด 7 มาตรา 92 - มาตรา 99) กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ฝ่ายละ 5 คน ได้แก่ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทน ฝ่ายลูกจ้างซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งขึ้นเพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ ในการเสนอความเห็นในการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท (มาตรา 92 - มาตรา 93) นอกจากนี้สวัสดิการในการทำงานยัง

⁷⁵ Kawada, T. (2020). Telework and work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), e775.

⁷⁶ Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348-370.

อยู่ในรูปของกฎกระทรวงที่มีการประกาศมาใช้บังคับในประเด็นต่าง ๆ และมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอด้วย

ส่วนการใช้แรงงานทั่วไป (หมวด 2 มาตรา 23 - มาตรา 37) เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน ประจำปีและวันลา

ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (หมวด 5 มาตรา 53 มาตรา 77) บทบัญญัติในเรื่องนี้กฎหมายต้องการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในอัตราที่เหมาะสมมีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามจำนวน และภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือตามระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันสำหรับค่าตอบแทนการทำงาน อันได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด นั้นกฎหมายได้กำหนดบังคับไว้ว่าจะต้องเป็นเงินเท่านั้น (พิจารณาจากคำจำกัดความในมาตรา 5) ส่วนลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างมี 2 แบบ คือ

ก) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือตามระยะเวลา หรือที่เรียกว่า time rate หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยยึดถือระยะเวลาเป็นหลักในการคำนวณ อาทิ กำหนดระยะเวลาเป็นชั่วโมง วัน สัปดาห์ เดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น อาทิเช่น ทุก 15 วัน หรือทุก 3 เดือน เป็นต้น

ข) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้หรือที่เรียกว่า piece rate หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยยึดถือเอาผลงานแต่ละหน่วยที่ลูกจ้าง ทำได้เป็นหลักในการคำนวณระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างจึงมิใช่สาระสำคัญ อาทิ การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานเย็บเสื้อผ้าเป็นโหล การต่อโต๊ะหรือเก้าอี้เป็นตัว การประดิษฐ์ดอกไม้ เป็นข้อ เป็นต้น

สำหรับค่าล่วงเวลานั้น หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน (มาตรา 5) ค่าล่วงเวลาจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานนั่นเอง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่

ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 61)

ส่วนค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด (มาตรา 5) ค่าทำงานในวันหยุดจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด อาทิ การทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง วันหยุดประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างซึ่งอัตราค่าทำงานในวันหยุดมี 2 อัตรา คือ ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานในวันหยุด 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย แต่ถ้าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานในวันหยุด 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย (มาตรา 62)

สำหรับค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 5) ค่าล่วงเวลาในวันหยุดจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างได้ทำงานในช่วงที่เกินเวลาทำงานปกติในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย (มาตรา 63)

สำหรับวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ (มาตรา 54 ประกอบกับมาตรา 77)

กฎหมายกำหนดมาตรการควบคุมการใช้แรงงานของนายจ้างไว้ในหมวด 9 โดยกำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่จัดทำเอกสารการจ้างไว้รวม 3 ประเภท คือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและประกาศให้ลูกจ้างได้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมกันนี้ นายจ้างต้องส่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยเกี่ยวกับ 1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก 2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด 4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด 5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา 6) วินัย และโทษทางวินัย 7) การร้องทุกข์ 8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

2) ทะเบียนลูกจ้าง (มาตรา 113)

นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ในสถานประกอบกิจการเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจสอบโดยทะเบียนลูกจ้างต้องมีรายการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ 1) ชื่อตัวและชื่อสกุล 2) เพศ 3) สัญชาติ 4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ 5) ที่อยู่ปัจจุบัน 6) วันที่เริ่มจ้าง 7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ 8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง 9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

3) เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน (มาตรา 114)

นายจ้างต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยเอกสารดังกล่าวจะต้องระบุรายการดังต่อไปนี้ 1) วันและเวลาทำงาน 2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย 3) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินค่าตอบแทนโดยการโอนเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้าง กฎหมายให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินดังกล่าวเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน 12) การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง (หมวด 12 มาตรา 123 – มาตรา 125) เป็นมาตรการที่กฎหมายกำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ไม่ได้รับเงินต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่าย ได้แก่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ เป็นต้น ถ้าลูกจ้างไม่มีความประสงค์จะฟ้องเรียกเงินดังกล่าวโดยตรงต่อศาลแรงงานลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ดำเนินการให้โดยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องแล้วต้องดำเนินการสอบสวนและมีคำสั่งภายใน 60 วัน (มาตรา 124) ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นประการใดแล้ว หากมีฝ่ายใดไม่พอใจคำสั่งนั้นก็สามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน

นอกจากนี้ยังมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (หมวด 13 มาตรา 126- มาตรา 138) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีที่ต้องออกจากงาน ตาย หรือในกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดให้ความช่วยเหลือ (มาตรา 126) สมาชิกของ

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้แก่ลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป เว้นแต่กิจการใด นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือมีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ออกจางานหรือ ตายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงแล้วก็ไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างอีก (มาตรา 130) สมาชิกของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสะสมและนายจ้างมี หน้าที่จ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กฎกระทรวงกำหนดแต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้าง (มาตรา 131) ⁷⁷

4.2.6 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน

ในส่วนของการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานนั้นอาจเป็นการสิ้นสุดตามระยะเวลาหรือ อาจเป็นการสิ้นสุดตามเงื่อนไขของโครงการหรือเป็นการสิ้นสุดในสัญญาจ้างแรงงานโดยการที่นายจ้าง หรือลูกจ้างมีการบอกเลิกภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดหรือหากเป็นการเลิกจ้างจากการที่ลูกจ้าง กระทำความผิดบางประการตามเงื่อนไขตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 118 และมาตรา 119 อย่างไรก็ตามในบางกรณีหากไม่เป็นการกระทำความผิดที่ร้ายแรง นายจ้างอาจใช้การพักงาน (หมวด 10 มาตรา 116 - มาตรา 117) มาแทนการเลิกจ้างลูกจ้างก็สามารถทำได้ซึ่งการพักงานจะเป็น มาตรการที่กฎหมายกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและนายจ้างได้มี คำสั่งให้สอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัยมิให้ต้องถูกสั่งพักงานเป็นเวลานานเกินสมควรโดยไม่มีเหตุผล โดยกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะสั่งพักงานได้ต้องเป็นกรณีที่มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นายจ้างมีอำนาจทำได้และกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างจะสั่งพัก งานได้ไม่เกิน 7 วัน (มาตรา 116)

อย่างไรก็ตามหากมีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งส่งผลให้การทำสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงก็ อาจต้องพิจารณาในส่วนของการจ่ายค่าชดเชย (หมวด 11 มาตรา 118 - มาตรา 122) สำหรับ ค่าชดเชย คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่าย ค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างโดยจ่ายตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 118) ซึ่ง กฎหมายได้ยึดถือเอาเวลาทำงานของลูกจ้างเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าชดเชย ⁷⁸

⁷⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁷⁸ เพิ่งอ้าง.

4.3 เปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทย และกฎหมายต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายไทยจะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยยังมีลักษณะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในทุกลักษณะอันทำนองเดียวกันและบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานรวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ใช้ในการบังคับใช้กับแรงงานของประเทศไทยมีการบัญญัติมาใช้บังคับกว่า 2 ทศวรรษ ซึ่งการที่กฎหมายถูกนำมาใช้เป็นเวลานานโดยที่มีการแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่ค่อนข้างน้อยจะส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเท่าที่ควรจะเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประสบกับปัญหาฝุ่น PM 2.5 และมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างในการจ้างงานของประเทศไทยและต่างประเทศที่มีการจ้างงานโดยการทำงานจากที่บ้านหรือเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งประเทศไทยจะต้องให้ความสำคัญกับการมีบทบัญญัติกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายทางกฎหมายเพื่อใช้กับกระบวนการในการจ้างงานในรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่จะเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อระบบการจ้างงานของประเทศไทย ซึ่งการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีประโยชน์มากในการทำงานในหลากหลายรูปแบบและเป็นการประหยัดต้นทุนและสามารถใช้การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มาเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้กับลูกจ้างที่มีความประสงค์จะทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ทำให้การทำงานไม่ถูกจำกัดเฉพาะการทำงานในพื้นที่ของสำนักงานแต่เพียงอย่างเดียวและการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) การสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรธุรกิจมากกว่าการทำงาน ณ สำนักงาน สำหรับการทำงานในบางลักษณะและเป็นการเอื้อประโยชน์กับลูกจ้างซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบัญญัติกฎหมายในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายของประเทศไทยให้มีความชัดเจนในการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)⁷⁹

ในประเด็นดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศทั้งประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศเยอรมันสิ่งที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนคือทั้งสองประเทศมีการออกกฎหมายหรือกฎหมายถูกผลักดันเข้าสู่สภาและให้ความสำคัญกับการคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ภายใต้ระบบการทำงานทางไกล

⁷⁹ Sládek, P., & Sigmund, T. (2021). Legal Issues of Teleworking. In SHS Web of Conferences (Vol. 90, p. 01020). EDP Sciences.

ผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยการกำหนดสิทธิหน้าที่และการคุ้มครองครอบคลุมไปในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการเข้าทำสัญญาหรือสวัสดิการหรือการกำหนดหน้าที่ในการทำงานหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) พึงจะได้รับไม่ว่าจะเป็นการกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายสวัสดิการให้กับลูกจ้างเสมือนหนึ่งลูกจ้างตามปกติจะไม่สามารถลดสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างจากการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) รวมถึงนายจ้างจะต้องสร้างกระบวนการให้เกิดความแน่ใจว่าได้มีการฝึกอบรมและให้สวัสดิการและสิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ครอบคลุมเพียงพอเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและในส่วนของการทำงานกฎหมายให้อำนาจนายจ้างในการดำเนินการบางประการที่จะทำให้การทำงานของลูกจ้างแม้จะเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) สามารถเกิดประสิทธิภาพเพียงพอได้ด้วยซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายต่างประเทศจะมีการบัญญัติในทางรายละเอียดในการคุ้มครองการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ซึ่งประเทศไทยควรมีการออกกฎหมายเฉพาะหรือมีแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐานให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานที่เป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ด้วยเพื่อเป็นไปตามแนวทางมาตรฐานสากล ⁸⁰

⁸⁰ Fraij, J., & Aburumman, N. (2021). How Does Telework Act As A Solution To The Public Sector In The Time Of Pandemic?. *Network Intelligence Studies*, (17), 13-24.

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาเรื่อง “แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย” ทางผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาว่าการทำงานในรูปแบบนี้กำลังเป็นเทรนด์การทำงานของคนยุคใหม่ที่กำลังมีความทวีคูณและเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งควบคู่ไปกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พัฒนาก้าวไกลเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงอันสามารถช่วยเรื่องการติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกสบาย รวดเร็ว ไม่ว่าจะอยู่ ณ สถานที่ไหนก็ตามทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงาน ณ ที่แห่งใดก็ได้ และเมื่อมองมาถึงสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งในเรื่องค่าฝุ่น PM 2.5 อีกทั้งสถานการณ์ Covid-19 ที่ทำให้ประชากรต้องหลีกเลี่ยงที่จะออกทำให้การทำงานยัง ณ สถานที่ที่ตนเคยทำแต่ถูกแปรเปลี่ยนสถานที่ตามสภาพที่เป็นไปตามวิถีชีวิตในรูปแบบใหม่ (New normal) ผลพวงเหล่านี้ที่ส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกับสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญถึงปัญหาในเรื่องสุขลักษณะอนามัยที่จะให้บุคคลกรในหน่วยงานหรือสำนักงานของตนมีความปลอดภัยและเป็นการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social distance) ตามที่รัฐบาลได้ประกาศออกมาเพื่อลดความเสี่ยงจากสภาวะการณ์เหล่านี้ จึงทำให้ทุกภาคส่วนเลือกที่จะใช้แนวทางในการปฏิบัติงานรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) แต่ทั้งนี้ในความที่การทำงานรูปแบบนี้ยังใหม่และยังไม่มี การปรับให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป จากปัญหาที่เกิดขึ้นนายจ้างและลูกจ้างจะสามารถดำเนินการทำงานกับวิถีชีวิตในรูปแบบใหม่อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพเช่นการทำงานตามวิถีแบบเดิมที่เคยทำ ณ ตัวสำนักงาน

นอกจากนี้สิ่งที่ได้กล่าวไปข้างต้นยังถือได้ว่าการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) เป็นการแปรเปลี่ยนสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างควรต้องมีการตกลงพูดคุยกันร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงานระหว่างกันให้ชัดเจน เพื่อให้

ประสิทธิภาพในการแปรเปลี่ยนไปยังคงอยู่ ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องและ สอดคล้องไปตามบทกฎหมายเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่มนุษย์ชนพึงจะได้รับซึ่งกันและกัน และจะอย่างไรให้การทำงานเป็นการทำงานที่คุณค่า จึงถือได้ว่าประเด็นนี้ก็เป็นอีกหนึ่งในเรื่อง สำคัญของผู้ว่าจ้างที่ต้องพึงจะระวัง อีกทั้งการที่ประเทศไทยยังรู้สึกถึงวิธีการทำแบบรูปแบบนี้เป็นสิ่ง ใหม่และยังมองว่าลูกจ้างที่ทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปที่ ทำงาน ณ สำนักงาน จึงทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองในการเข้าทำสัญญาในการทำงานที่จะส่งผล กระทบไปสิทธิหรือละเมิดสิทธิพื้นฐานบางประการที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ อาทิ ลดค่าตอบแทนลงจาก เดิม หรือไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเดิม ณ ที่ทำยังสำนักงาน เป็นต้น และหากมองย้อนกลับมาดูบท กฎหมายแรงงานของไทยที่ยังมีสภาวะการณ์หรือความว่างเปล่าของกฎหมายยังไม่มีแนวทางที่ เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือการสร้างกรอบนโยบายที่ดี ซึ่งในขณะเดียวกันเมื่อมองกลับไป ในต่างประเทศ หลากหลายประเทศต่างมีการปรับตัวให้ทันกับสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นโดยได้มีการออก มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน รวมไปถึงมีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างกรอบ นโยบายกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้สรุปสิ่งที่ได้ ศึกษาถึงตัวบทกฎหมายตั้งแต่กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐาน รวมไปถึง กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาและเยอรมนีในกรณีศึกษาที่มี ความสำคัญเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ของประเทศไทยในลำดับถัดไป ดังต่อไปนี้

1) กรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน

1) เมื่อพิจารณาหลักการของสิทธิมนุษยชนกับสิทธิแรงงาน แห่งปฏิญญาสากลว่าสิทธิมนุษยชน ในข้อบทที่ 23 และข้อบทที่ 24 กล่าวคือแต่ละหน่วยงานในประเทศที่มีการจ้างงานต้องมีกรอบ นโยบายให้กับตัวลูกจ้างไม่ว่าจะดำเนินกิจการหรืออะไรก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในการ ทำงานของบุคคลนั้น ๆ โดยทุกคนย่อมมีสิทธิในการเข้าทำงาน อีกทั้งพึงจะมีความอิสระภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรมในการเลือกงานที่ตนปรารถนาได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้นต้องได้รับ ค่าตอบแทนจากการทำงานดังกล่าวที่เพียงพอและเอื้อต่อการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ควรค่าในเรื่อง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยยึดหลักความเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการ

เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และทุกคนในการทำงานย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและร่วมสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองในเรื่องผลประโยชน์ของตนเองได้ รวมไปถึงการทำงานทั้งหมดจะต้องมีการจัดสรรเวลาที่จำกัดตามสมควร กล่าวคือต้องมีทั้งเวลาพักและวันหยุดให้ผู้ประกอบอาชีพ โดยหากมีทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นจะถือได้ว่าสิทธิมนุษยชนของพวกเขาพึงจะได้รับความคุ้มครองและครอบคลุมสำหรับการทำงาน

2) เมื่อพิจารณาแนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) คืองานที่มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการทั้งในเรื่องวิถีชีวิตในการทำงานของมนุษย์ได้ กล่าวคือแต่ละหน่วยงานในประเทศที่มีการจ้างงานต้องมีกรอบนโยบายให้กับตัวลูกจ้างที่สามารถเป็นหลักประกันได้ว่าพวกเขาจะมีโอกาสในการทำงานที่ดีทั้งได้รับความปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการทำงานเฉกเช่นที่มนุษย์คนหนึ่งควรจะได้รับสิทธิต่าง ๆ โดยไม่เกี่ยงว่าสภาพร่างกาย เพศ เชื้อชาติ หรือแม้สีผิวจะเป็นอย่างไรก็ตาม อีกทั้งการทำงานต้องมีทั้งความมั่นคงและความปลอดภัยเป็นองค์ประกอบด้วย

3) เมื่อพิจารณาภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) กล่าวคือแต่ละหน่วยงานในประเทศที่มีการจ้างงานต้องมีกรอบนโยบายให้กับตัวลูกจ้างโดยให้เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งครอบคลุม มีการขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบซึ่งครอบคลุม อีกทั้งการยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม

2) กรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบจากบทกฎหมายในต่างประเทศระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีในกรณีศึกษา

1) กรอบนโยบายการเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการทำสัญญาจ้างแรงงานที่ระบุไว้ชัดเจนถึงการมีสิทธิในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) รวมไปถึงมีข้อจำกัดและเงื่อนไขที่กำหนดอย่างไรบ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยมีการประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีการกำหนดในเรื่องการสมัครใจของลูกจ้างในการเข้าทำสัญญาสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) รวมไปถึงให้ความสำคัญกับ

กฎระเบียบที่มีความรัดกุมเนื่องจากการทำงานรูปแบบนี้มีความแตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างทั่วไป

2) กรอบนโยบายกฎเกณฑ์กติกาในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยหากตัวลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติเป็นไปตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันไว้กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างสามารถยกเลิกการปฏิบัติงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้ก่อนกำหนดและให้ลูกจ้างเข้าทำงาน ณ สำนักงานเดิมเช่นเดิม แต่ทั้งนี้เงื่อนไขต่างๆ ต้องมีความชัดเจนตามได้ระบุไว้ในสัญญาเข้าทำงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและจะต้องมีความชัดเจนเพียงพอถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงาน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยปกติแล้วสัญญาจ้างแรงงานตามบทกฎหมายแรงงานพื้นฐานได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานไว้เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตามและลูกจ้างจะต้องให้ความยินยอมในการผูกพันตามกฎเกณฑ์เหล่านั้น นายจ้างจะใช้อำนาจของนายจ้างในการบังคับให้ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ได้ได้รับความยินยอมอันไม่มีเหตุสมควรมิได้ นอกจากนี้ร่างกฎหมายการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ให้มีความสำคัญในเรื่องสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ในการออกกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน การปกป้องข้อมูลของบริษัท และเงื่อนไขเวลาในการทำงานโดยทั้งหมดต้องที่มีความชัดเจน หากไม่ดำเนินการดังกล่าว นายจ้างจะต้องรับโทรศัพท์ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดซึ่งระเบียบต่าง ๆ

3) กรอบนโยบายในการคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีบทบัญญัติในการสนับสนุนเรื่องสิทธิของแรงงานและแรงงานเด็กให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ทั้งนี้ต้องมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม และโปร่งใส โดยจะมีความเท่าเทียมในทุกด้าน อาทิ สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน สิทธิในการนัดหยุดงาน การจ่ายค่าแรงงานเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง หรือสิทธิที่เด็กพึงจะได้รับ เป็นต้น

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีบทบัญญัติในการสนับสนุนเรื่องสิทธิของแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law) ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างโดยตรง และกฎหมายแรงงานกลุ่มร่วม (Collective Labour Law) ที่เป็น

กฎหมายแรงงานที่ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นไปที่นิติสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสหภาพแรงงานและสมาคมหรือกลุ่มนายจ้างต่าง ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานให้เป็นไปในทางเดียวกัน

4) กรอบนโยบายในความปลอดภัยในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องมีฝ่ายบุคคลที่ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้างทั้งในส่วนของการทำงานและส่วนของสวัสดิการ รวมถึงการจัดให้มีกระบวนการในการคุ้มครองลูกจ้างจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานจากที่บ้านด้วย อีกทั้งมีการกำหนดหน้าที่เพื่อให้มีกระบวนการในการรักษาข้อมูลของบริษัทเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับข้อมูลของนายจ้าง เพื่อให้นายจ้างสามารถดำเนินการต่าง ๆ เป็นการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลโดยไม่ถือว่าการกระทำดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมไปถึงทำให้การใช้ทรัพยากรของลูกจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรของนายจ้างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างค่อนข้างมากทั้งในส่วนของค่าตอบแทนและการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ นายจ้างจะต้องดำเนินการให้มีความชัดเจน รวมไปถึงความปลอดภัยที่มีการออกกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองครอบคลุมไปถึงการทำประกันอุบัติเหตุและขอบเขตการคุ้มครองหากมีกรณีที่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

5) กรอบนโยบายสวัสดิการในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดในการจัดหาอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมในการทำงานให้กับลูกจ้าง ซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่ที่มีความชัดเจนว่าบุคคลที่จะมีหน้าที่ในการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานคือนายจ้างเพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทว่าการทำงานจากที่บ้านของลูกจ้างบุคคลใดควรมีหน้าที่ในการรับผิดชอบต้นทุนในการจัดหาอุปกรณ์หรือรับผิดชอบต้นทุนในการจ่ายค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้จะต้องมีการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างเป็นรูปแบบงานที่มีความพิเศษกว่ารูปแบบการทำงานทั่วไปเพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างยังคงมีอยู่

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีการกำหนดในการจัดหาอุปกรณ์ อีกทั้งในกฎหมายแรงงานกำหนดเรื่องสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ เงื่อนไขของการทำงาน อาทิ อัตราค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุด หรือระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า เป็นต้น

6) กรอบนโยบายความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างมีสิทธิในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างจากที่บ้านได้เป็นระยะๆ เพื่อทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้เพื่อไม่ให้งานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) กระทบต่อสิทธิของนายจ้างที่พึงได้รับตามสัญญาจ้างแรงงาน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีการกำหนดในเรื่องระยะเวลาการจ้างงานทั้งสัญญาจ้างชั่วคราวและสัญญาจ้างงานระยะระยะเวลาการจ้าง โดยควบคุมดูแลเงื่อนไขต่าง ๆ ของการจำกัดสัญญาการทำงานและผลทางกฎหมายอันเกิดจากการจำกัดที่ไม่ถูกต้อง สามารถยกเลิกสัญญาหรือยุติการทำงานหรือการตกลงใด ๆ เกี่ยวกับการจำกัดระยะเวลาของสัญญาการจ้างงานได้ แต่จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

นอกจากนี้จากการได้ศึกษาถึงสภาวะการณ์ของกฎหมายหรือความว่างเปล่าของกฎหมายไทยในปัจจุบันที่ยังไม่มีแนวทางในการปฏิบัติหรือการบัญญัติกฎหมายที่ส่งผลต่อมาซึ่งสิทธิของทั้งฝั่งนายจ้างและฝั่งของลูกจ้าง ดังจะเห็นจากข้อมูลที่ปรากฏออกมาตามจุดต่าง ๆ ที่เริ่มที่เห็นข้อบกพร่องของความว่างนี้ การไม่มีกฎหมายในการเข้ามาควบคุมการทำสัญญาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) อาจนำมาซึ่งผลเสียและผลร้ายที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้างจึงมาเปรียบเทียบกับในต่างประเทศระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจะเห็นได้ว่าประเทศเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในทางกฎหมายโดยการมีการบัญญัติกฎหมายขึ้น โดยเฉพาะมีแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือสร้างกรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเป็นการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ดังนั้นจากการศึกษาผู้วิจัยจึงต้องการให้มีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยทั้งนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานพื้นฐานทั้งในส่วนของสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างเพื่อให้การประกันโครงสร้างและรูปแบบการทำสัญญาการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายอีกทั้งเป็นไปตามแนวทางมาตรฐานสากล

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาในข้างต้น สำหรับประเทศไทยที่ยังไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือกรอบนโยบายทางกฎหมายสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรให้แต่ละหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความประสงค์ต้องการจ้างงานในรูปแบบการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ต้องกำหนดกรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวทางมาตรการสากลที่เห็นเป็นภาพรวมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้กรอบที่กำหนดจะเป็นหลักการพื้นฐานที่ควรพึงจะมีในการจ้างงานในรูปแบบนี้ แต่ในเงื่อนไขหรือรายละเอียดจะขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงาน เนื่องด้วยสภาพอาชีพมีความแตกต่างกันออกไป แต่ถึงกระนั้นแล้วทุกหน่วยงานต้องยึดหลักพื้นฐานในเรื่องสิทธิที่มนุษย์ชนพึงจะได้รับการคุ้มครองในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ทางผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะ โดยมีหลักเกณฑ์กรอบนโยบาย ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดกรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน

เมื่อพิจารณาหลักการของสิทธิมนุษยชนกับสิทธิแรงงาน แห่งปฏิญญาสากลว่าสิทธิมนุษยชนในข้อบทที่ 23 และข้อบทที่ 24 ประกอบกับแนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) รวมไปถึงปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) กล่าวคือแต่ละหน่วยงานในประเทศที่มีการจ้างงานการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ต้องมีกรอบนโยบายให้กับตัวลูกจ้างพื้นฐานในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1) กรอบนโยบายในการประกอบอาชีพ กล่าวคือทุกคนย่อมมีสิทธิในการเข้าทำงาน อีกทั้งพึงจะมีความอิสระภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรมในการเลือกงานที่ตนปรารถนาได้

2) กรอบนโยบายในความเท่าเทียมในการทำงาน กล่าวคือปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3) กรอบนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง กล่าวคือทุกคนในการทำงานย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและร่วมสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองในเรื่องผลประโยชน์ของตนเองได้

4) กรอบนโยบายการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน กล่าวคือ การทำงานทั้งหมดจะต้องมีการสรรเวลาที่จำกัดตามสมควร ต้องมีทั้งเวลาพักและวันหยุดให้ผู้ประกอบอาชีพ เป็นต้น

2) การกำหนดกรอบนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยพิจารณาจากเปรียบเทียบกฎหมายในต่างประเทศที่ควรจะมีสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework)

1) สร้างกรอบนโยบายการเข้าทำสัญญาก่อนทำงาน

ควรมีการกำหนดนโยบายโดยมีการทำหนังสือสัญญาที่ชัดเจนประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยใจสมัครในการเลือกที่จะเข้าทำสัญญาสำหรับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ระบุไว้ชัดเจนถึงการมีสิทธิในการทำงานรวมถึงมีข้อจำกัดและเงื่อนไขอย่างไรบ้างมีความรัดกุมเนื่องจากมีความแตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างทั่วไป

2) สร้างกรอบนโยบายกฎเกณฑ์กติกาในการทำงาน

ควรมีการกำหนดกรอบนโยบายของกฎเกณฑ์กติกาในการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรทั้งเรื่องกฎระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงาน อาทิ หากตัวลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติเป็นไปตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันไว้กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างสามารถยกเลิกการปฏิบัติงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ได้ก่อนกำหนดและให้ลูกจ้างเข้าทำงานยังสำนักงานตามเดิม เป็นต้น

3) สร้างกรอบนโยบายในการคุ้มครองความเท่าเทียมในการทำงาน

ควรมีการกำหนดนโยบายในเรื่องสิทธิแรงงานในการไม่เลือกปฏิบัติที่ต้องยุติธรรม โปร่งใส และมีความเท่าเทียมในทุกด้าน อาทิ สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน สิทธิในการนัดหยุดงาน หรือการจ่ายค่าแรงงานเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง เป็นต้น

4) สร้างกรอบนโยบายในความปลอดภัยในการทำงาน

ควรมีการกำหนดนโยบายในส่วนของการทำงานและส่วนของสวัสดิการรวมจัดให้มีกระบวนการในการคุ้มครองลูกจ้างจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานจากที่บ้านด้วย อีกทั้งมีการกำหนดหน้าที่เพื่อให้มีกระบวนการในการรักษาข้อมูลของบริษัทเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับข้อมูลของนายจ้าง อาทิ หากเกิดข้อมูลรั่วไหลจากฝั่งลูกจ้างให้นายจ้างสามารถดำเนินการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลโดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น

5) สร้างกรอบนโยบายสวัสดิการในการทำงาน

ควรมีการกำหนดนโยบายในการจัดหาอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมในการทำงานให้กับลูกจ้างสำหรับทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) โดยมีการกำหนดหน้าที่ที่มีความชัดเจนว่าบุคคลที่

จะมีหน้าที่ในการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานคือนายจ้างเพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทว่าการทำงานจากที่บ้านของลูกจ้าง นอกจากนี้จะต้องมีการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างเป็นรูปแบบงานที่มีความพิเศษกว่ารูปแบบการทำงานทั่วไปเพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างยังคงมีอยู่ อีกทั้งมีการกำหนดในกฎหมายแรงงานในเรื่องสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ พื้นฐานที่จะกำหนดเงื่อนไขการทำงาน อาทิ อัตราค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุด หรือระยะเวลาการจ้างล่วงหน้า เป็นต้น

6) สร้างกรอบนโยบายความสิ้นสุดของสัญญาจ้างในการทำงาน

ควรมีการกำหนดนโยบายเรื่องการเลิกจ้างโดยมีการระบุไว้ในสัญญาตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าทำสัญญาในการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ที่สามารถยกเลิกโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าเมื่อสัญญานั้นสิ้นสุดลง หรืออาจแจ้งล่วงหน้าก่อนวันสิ้นสุดสัญญาได้หากมีการตกลงกันในสัญญาดังกล่าว

กล่าวโดยสรุปจากสภาวะการณ์ของกฎหมายหรือความว่างเปล่าของกฎหมายไทยในปัจจุบันที่ยังไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย ทางผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ขอบเขตและข้อจำกัด รวมไปถึงศึกษาตัวบทกฎหมายของทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศ เพื่อต้องการกำหนดกรอบนโยบายแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวทางมาตรฐานสากล โดยกรอบนโยบายที่ได้สรุปและนำเสนอขึ้นเป็นเพียงแนวทางนโยบายในทางปฏิบัติที่นายจ้างและลูกจ้างพึงจะตกลงในการเข้าสัญญากันจากการจ้างงานในรูปแบบนี้ โดยเป็นเพียงภาพรวมในกรอบข้อตกลงที่ควรจะมีในการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน แต่ถึงกระนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ต่างสามารถเขียนกรอบนโยบายรายละเอียดในเชิงลึกเข้าไปได้อีก ขึ้นอยู่กับการเจรจาในความต้องการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทั้งหมดต้องพิจารณาตามหลักการของสิทธิมนุษยชนที่พึงจะได้รับ เพื่อเป็นการตอบโต้ภัยกับสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ต้องสอดคล้องไปกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ให้มีประสิทธิภาพที่แท้จริง และเป็นการขจัดปัญหาที่จะทำให้เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง

บรรณานุกรม

หนังสือ

- ปรีชา หยกทองวัฒนา. รับมือวิกฤต Covid-19 ฉบับนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพมหานคร: มิถุนายน 2563.
- Bangasser, P. E. (2000). The ILO and the informal sector: an institutional history (pp. 1-64). Geneva: International Labour Organization.
- Tănase, V. (2019). Approches Regarding Equal Treatment and Non Discrimination of Women in the Labor Market. Conferinta Internatională de Drept, Studii Europene Si Relatii Internationale, 7(VII), 616-625.
- Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. Journal of Economic Literature, 56(3), 799-866.
- Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. Sociological Inquiry, 90(3), 468-496.
- Niranjan, S. K. (2016). WTO and Labour Issues: a challenge. Humanities & Social Sciences Reviews, 4(1), 49-52.
- Giubboni, S. (2018). Freedom to conduct a business and EU labour law. European Constitutional Law Review, 14(1), 172-190.
- Bankó, Z. (2020). The Situation of Telework Regulation in Hungary. Regional L. Rev., 115.
- Deutsch, K. (2021). The Future of Teleworking Accommodations under the ADA Post-COVID-19. U. Kan. L. Rev., 70, 105.
- Beno, M. (2020, July). Mobile Teleworking—Its Effects on Work/Life Balance, a Case Study from Austria. In Computer Science On-line Conference (pp. 161-171). Springer, Cham.
- Le Thu, N. (2021). Legal Considerations for Determination of Employment Relation and Employment Contract. VNU Journal of Science: Legal Studies, 37(2).
- Reynolds, C. (2020). Reconstructing the Cornerstone of Employment Law: From the

Contract of Employment to Relational Contract Theory. *King's Inns Student L. Rev.*, 9, 35.

Chudinovskikh, M. A. R. I. N. A., & Tonkikh, N. A. T. A. L. I. A. (2020). Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects. *BRICS Law Journal*, 7(4), 45-66.

Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 30(4), 521-536.

Kawada, T. (2020). Telework and work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), e775.

Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348-370.

วิทยานิพนธ์และงานวิจัย

ชาลิตี ฐิติโชติพัฒนชัย, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีการศึกษา 2559

อริยญา พูลเฉลิม, การนำรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) มาใช้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, ปีการศึกษา 2561

De Stefano, V., & Aloisi, A. (2019). Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers. In *Research handbook on labour, business and human rights law*. Edward Elgar Publishing.

Voigt, D. (2019). *Social Justice and the German Labour Market: A Critical Inquiry into Normative Institutional Analysis*. Rowman & Littlefield.

Sládek, P., & Sigmund, T. (2021). Legal Issues of Teleworking. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 90, p. 01020). EDP Sciences.

Bruurs, S., & Huybrechts, S. (2021). Telework in Belgium: a Patchwork of Legal Regimes. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*.

บทความและเอกสารอื่นๆ

- ดร. ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. “สิทธิมนุษยชนกับการคุ้มครองเสรีภาพในการประกอบอาชีพ”, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ฉบับที่ 3, น.13-30, กันยายน-ธันวาคม 2563.
- Mason, L. (2017). Labour rights. Oxford University Press (OUP).
- Das, M. B. (2013). Exclusion and discrimination in the labor market. World Development Report.
- Birdsall, N., & Sabot, R. (1991). Unfair advantage: Labor market discrimination in developing countries. The World Bank.
- A Valticos, N. (2013). International labour law. Springer Science & Business Media.
- Servais, J. M. (2020). International labour law. Kluwer Law International BV.
- Booth, K. (2021). Paternity and Parental Leave: Towards a New International Labour Standard. Hastings Women’s Law Journal, 32(2), 1.
- Chiru, C. (2017). TELEWORKING: EVOLUTION AND TRENDS IN USA, EU AND ROMANIA. Economics, Management & Financial Markets, 12(2).
- Skryl, T. V. (2021). The Role of Telework in Digital Economy. In Complex Systems: Innovation and Sustainability in the Digital Age (pp. 201-208). Springer, Cham.
- Lister, K., & Harnish, T. (2019). Telework and its effects in the United States. In Telework in the 21st Century. Edward Elgar Publishing.
- MARIN, R. (2021). Implementation of Telework in the European Union.
- Sukanya, C. (2020). A prediction of operation and supply chain management in post covid 19 era: in the case manufacturers in Thailand.

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

Thestandard, Data Journalism: เจาะลึกฝุ่น PM2.5 ด้วยข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ฝุ่นมาจากไหน เราทำอะไรบ้าง. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://thestandard.co/where-did-pm2-5-come-from/> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from

- home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.
- Digital-ecom, การWork From Home คืออะไร มีข้อดี ข้อเสียอย่างไรบ้าง. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.digital-ecom.com/th/digital-economy/work-from-home/> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.
- Professional-one, Work From Home ห่างไกลวิกฤต โควิด-19 ได้อย่างไร. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.profes-sional-one.com/workfromhomeโควิด-19> เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2564.
- CIO World & Business, เทรนด์ยุคใหม่: วิธีการทำงานทางไกล. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.cioworld-magazine.com-/supon-phrommaphan-teleworking/> เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2564.
- ILO, Working form home From invisibility to decent work. [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://www.ilo.-Org/wcmsp5/-groups/public/---ed_protect/---protrav/---trav-ail/documents/publication/wcms__-765806.pdf เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2564.
- ILO, Homeworkers need to be better protected, says the ILO. [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.ilo.org/global-/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_765901-/lang--en/index.htm เข้าถึงเมื่อ 28 สิงหาคม 2564.
- Telework GOV, Telework Legislation. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.telework.gov/guidance-legislation/-telework-legislation/-legislation/> เข้าถึงเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.
- ดร.กานต์ บุญศิริ, การทำงานที่บ้าน (Work From Home), [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.stou.ac.th/-SchoolsWeb/commart/UploadedFile/413311_ดร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf เข้าถึงเมื่อ 5 กันยายน 2564.
- ชนกนันท์ โตชูวงศ์, การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://www.vlabstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607918110.pdf เข้าถึงเมื่อ 5 กันยายน 2564.

- Teamjournal, การทำงานทางไกล(telework). [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://teamjournal.com/th/2015/-12/22/telework-teleworkmanagement/> เข้าถึงเมื่อ 11 กันยายน 2564.
- Cioworldmagazine, เทรนด์ยุคใหม่: วิธีการทำงานทางไกล. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.cioworldmagazine.com/supon-phrommaphan-teleworking/> เข้าถึงเมื่อ 11 กันยายน 2564.
- Meeit.biz, ปัญหาWork from Home พร้อมบอกวิธีแก้ไขแบบตรงจุด. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://meeit.biz-/article/workfromhome/>, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2564.
- วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี, สิทธิแรงงาน. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.wikipedia.org/wiki/สิทธิ-แรงงาน> เข้าถึงเมื่อ 18 กันยายน 2564.
- United Nations, ปฏิญญาสากลด้วยสิทธิมนุษยชน. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2564.
- สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, งานที่มีคุณค่า (Decent Work),[ออนไลน์], แหล่งที่มา http://ils.labour.go.th/attachments/091_Decentwork.pdf. เข้าถึงวันที่ 26 กันยายน 2564.
- ILO (2008), Decent work indicators, What makes work decent? And how to measure it? [Online], https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang-en/index.htm) เข้าถึงวันที่ 26 กันยายน 2564.
- CU-COLLAR, Ep.1 Collar defines : Decent work : the work of "Human", [Online], <https://www.cu-collar.org/post/decent-work> เข้าถึงวันที่ 26 กันยายน 2564.

กฎหมายและประกาศ

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน (ป.พ.พ.)
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (พ.ค.ร.)
พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (พ.ป.ง.)
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (พ.ร.ส.)
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (พ.ศ.ร.)