

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณีธุรกิจแม่บ้านบริการออนไลน์¹

ชนิตร์นันท์ ทอนสูงเนิน²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณีธุรกิจแม่บ้านบริการออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกรณีธุรกิจแม่บ้านบริการออนไลน์ ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงข้อดีและข้อเสียของแรงงานแพลตฟอร์ม และแนวทางในการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีธุรกิจแม่บ้านออนไลน์ ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อการทำงาน การจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์ที่ในปัจจุบันมีการพัฒนาของเทคโนโลยีและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคที่นำไปสู่การใช้บริการออนไลน์เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้การประกอบอาชีพมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ เกิดธุรกิจใหม่ๆที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้จึงเกิดเป็นธุรกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจแพลตฟอร์มเกี่ยวกับการให้บริการแม่บ้านเป็นที่นิยมเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริโภคได้รับความสะดวกสบายจากการใช้บริการ สำหรับผู้ที่ไม่มีความสะดวกและมีเวลาว่างที่จำกัด การใช้บริการแม่บ้านบริการออนไลน์จึงเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วโดยมีมูลค่าทางธุรกิจในระดับพันล้านบาท โดยมีแรงงานแพลตฟอร์มที่เข้าสู่ธุรกิจประเภทนี้นับหมื่นคนเนื่องจากการจ้างงานแบบยืดหยุ่น (Flexible) กล่าวคือ ผู้ทำงานสามารถเลือกเวลาที่จะทำงานตามความสะดวก

อย่างไรก็ดี ระบบเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มก็นำมาซึ่งความเสี่ยงและต้นทุนต่อคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น ปฏิสัมพันธ์ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเกิดบนฐานความสัมพันธ์ที่ยังขาดความแน่นอน การซื้อขายหรือจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มมิได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนคอยกำกับ โดยเฉพาะกลไกทางกฎหมายที่ช่วยปกป้องคุ้มครองด้านแรงงานอย่างชัดเจนเช่นเดียวกับแรงปกติโดยทั่วไป และที่สำคัญประโยชน์จากการเข้าถึงโอกาสและประโยชน์จากการขยายตัวของเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มไม่ได้กระจายไปอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มคน

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณีธุรกิจแม่บ้านบริการออนไลน์ ผู้ศึกษาพบว่ากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานยังมีความไม่ครอบคลุมด้วยกันหลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณีธุรกิจแม่บ้านบริการออนไลน์ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คนพร จิตต์รุ่งเกียรติ และ คณะกรรมการสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิลา กักคิง และ รองศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์เทพ วิฑิตอนันท์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษาประเด็นปัญหาสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มของผู้ทำงานในเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มในธุรกิจบริการแม่บ้านออนไลน์ พบว่าในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่กฎหมายดังกล่าวมิได้ให้คุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งในปัจจุบันยังไม่สามารถระบุสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนได้ เป็นเหตุให้ถูกเอารัดเอาเปรียบบริษัทให้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เรียกว่า แอปพลิเคชัน อ้างว่าทำหน้าที่เป็นเพียงสื่อกลางในการช่วยชี้ช่องระหว่างผู้ประสงค์จะทำงานกับผู้ให้บริการเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของแม่บ้านที่ประกอบอาชีพในการให้บริการแม่บ้านออนไลน์ ว่ามีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ หรือเป็นเพียงผู้รับจ้างทำของในสัญญาจ้างทำของเท่านั้น เนื่องจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มอ้างว่านิติสัมพันธ์และลักษณะการทำงานของผู้ทำงานมิใช่นิติสัมพันธ์แบบจ้างแรงงาน จึงไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างและไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ทั้ง ๆ ที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มสามารถกำหนดเงื่อนไขการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มได้ จึงต้องพิจารณานิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและผู้ทำงานแม่บ้าน ซึ่งนิติสัมพันธ์ที่จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานนั้น เป็นไปตามบทบัญญัติ ป.พ.พ. มาตรา 575 และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 คือ (1) นายจ้างว่าจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อทำการงานให้ (2) นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มิใช่พิจารณาจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอ้างหรือพิจารณาจากข้อความที่ระบุในเอกสารเท่านั้น ซึ่งลักษณะการทำงานของแม่บ้านบริการออนไลน์ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาการทำงาน ไม่มีการกำหนดชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน แม่บ้านออนไลน์มีอิสระที่จะทำงาน และสามารถเลือกเวลาทำงานของตนเองได้ตามเวลาที่สะดวก แต่อย่างไรก็ตามการที่แพลตฟอร์มมีอำนาจ ควบคุมบังคับบัญชาผู้ทำงานแม่บ้านผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบ การแต่งกาย ข้อบังคับในการทำงาน มีการประเมินคะแนนซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้น และมีการลงโทษเมื่อทำผิดกฎระเบียบแสดงให้เห็นถึงลักษณะของอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทางตรง อำนาจควบคุมบังคับบัญชายังรวมถึงการที่แพลตฟอร์มสามารถเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการ ทำงานได้ตลอดเวลาโดยผู้ทำงานแม่บ้านไม่มีสิทธิต่อรองแต่ประการใด แต่ผู้ทำงานแม่บ้านจำเป็นต้องยอมรับเงื่อนไข การทำงานเหล่านั้นด้วยอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า ผู้ทำงานแม่บ้าน จำเป็นต้องพึ่งพิงแพลตฟอร์มดังกล่าวเป็นแหล่งที่มาของรายได้ หากไม่ยอมรับเงื่อนไขก็จะไม่สามารถรับงานต่อได้และไม่มีรายได้ รวมถึงการที่ผู้ทำงานแม่บ้านได้ลงทุนในอุปกรณ์หรือใช้สิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มเสนอให้ซึ่งเสมือนเป็นการผูกมัดผู้ทำงานเป็นแม่บ้านไปในตัว ดังนั้น ผู้ทำงานเป็นแม่บ้านจึงอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาด้วยการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการควบคุมบังคับบัญชาทางอ้อมหรือโดยปริยาย

ข้อบังคับเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่ยกมาเท่านั้น แต่เป็นข้อชี้ชัดว่าในการทำงานของผู้ทำงานแม่บ้านอยู่ภายใต้ข้อบังคับ กฎระเบียบในทำงานที่ส่งผลถึงมาตรฐานการทำงานที่ดี การทำงานของผู้ทำงานแม่บ้านคือการบริการ ในนามของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม ซึ่งส่งผลถึงภาพลักษณ์และความประทับใจ

ของลูกค้าในการใช้ บริการแพลตฟอร์ม และเป็นเหตุโดยตรงต่อจำนวนลูกค้าที่ใช้บริการให้มากขึ้นหรือน้อยลงได้ เมื่อการทำงานของผู้ทำงานแม่บ้านอยู่ภายใต้กฎระเบียบในการทำงานซึ่งรวมถึงคำสั่งของลูกค้าที่ผู้ทำงานแม่บ้านต้องปฏิบัติ ตามภายใต้กฎระเบียบของแพลตฟอร์มที่กำกับควบคุมไว้อีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น นอกเหนือจากอำนาจ การต่อรองที่ไม่เท่าเทียมและภาวะพึ่งพิงทางเศรษฐกิจต่อแพลตฟอร์ม การทำงานของผู้ทำงานแม่บ้านจึงถือว่า อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มด้วย

แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มกับแม่บ้านบริการออนไลน์ จึงสรุปได้ว่าแม่บ้านบริการออนไลน์มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นผู้คัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติของผู้ทำงานแม่บ้าน รวมทั้งกำหนดข้อบังคับในการทำงาน เช่น กำหนดให้แม่บ้านต้องใส่เครื่องแบบของแพลตฟอร์ม ประเมินผลการทำงาน และมีการลงโทษแม่บ้าน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงานอย่างชัดเจน

ประเด็นปัญหาที่สองปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เนื่องจากลักษณะการทำงานระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและผู้ทำงานแพลตฟอร์ม ไม่มีข้อกำหนดให้ต้องทำงานไปตลอดสัญญาแต่จะทำงานเมื่อตนประสงค์จะรับงานโดยมีการจ่ายค่าตอบแทนรายวันหรือรายชิ้นงานรวมไปถึงการที่การที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ทำงานแพลตฟอร์มผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบ การแต่งกาย ข้อบังคับในการให้บริการ มีการประเมินคะแนนซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้นและมีการลงโทษเมื่อทำผิดกฎระเบียบแสดงให้เห็นถึงลักษณะของอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทางตรงแต่ก็ไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มียกเว้นของกฎหมายที่ให้ ความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ได้ให้คำนิยามของคำว่าลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และยังให้คำนิยามของคำว่า ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอื่นบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนองงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการคุ้มครองแม่บ้านออนไลน์ในธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มว่าหากมิใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วนั้น ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่กลับถูกมองว่าเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (informal sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว มักใช้วัตถุดิบในประเทศมีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่ายๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้าง

แอบแฝง (disguised wage workers) ในเครือข่ายการผลิตและเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กมากซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย อีกทั้งแรงงานนอกระบบ ยังหมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานอย่างเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมาย ส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบปากเปล่า รวมทั้งอาจไม่มีนายจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มคนที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่แน่นอน รวมทั้งยังหมายรวมถึงกลุ่มคนผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้ที่ทำงานชั่วคราว และที่สำคัญแรงงานกลุ่มนี้ไม่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่น ทั้งยังไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันด้านความมั่นคงและการชดเชยต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม จ่ายไม่แน่นอน ไม่ตรงเวลา ไม่มีประกันความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีเงินออมยามเกษียณ และไม่มีเงินชดเชยหลังเลิกจ้าง แต่ในปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ จึงทำให้แม่บ้านบริการออนไลน์ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ประเด็นปัญหาที่สามปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านสวัสดิการของแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากยังไม่มีสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน แม่บ้านออนไลน์ภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มจึงไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33 เป็นต้น

กล่าวคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีขึ้นเพื่อกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบต่อสุขภาพของลูกจ้างจากแนวคิดของ Duty of Care ในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่โดยปริยายที่นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งป้องกันไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย รวมทั้งหยุดยั้งการล่วงเกิน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพแก่ลูกจ้าง ซึ่งในส่วนของกฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างโดยตรงโดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง โดยกฎหมายเงินทดแทนนี้มีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยกำหนดให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในสำนักงานประกันสังคมและให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน แล้วให้กองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทของลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งแม่บ้านออนไลน์ภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มควรที่จะได้รับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดจ้างองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย อีกทั้งให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้ง

คณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน ซึ่งมีการตกลงในเรื่องสภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือ การทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือทำงาน ซึ่งในส่วนของแม่บ้านออนไลน์ภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มนั้น ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ทำงานแพลตฟอร์มผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบ การแต่งกาย ข้อบังคับในการให้บริการ มีการประเมินคะแนนซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้นและมีการลงโทษเมื่อทำผิดกฎระเบียบ จึงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองในด้านสวัสดิการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ต่อมาในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ อีกทั้งในมาตรา 33 บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วและเมื่อมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นยังเป็นผู้ประกันตนต่อไป ซึ่งในส่วนของแม่บ้านออนไลน์ภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มนั้น เมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือทูพพลภาพหรือตาย ก็ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายในเรื่องดังกล่าวที่ให้ความคุ้มครองหรือช่วยเหลือแต่อย่างใด

ดังนั้น แรงงานบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มประเภทแม่บ้านออนไลน์นี้ยังมีสถานะภาพแสนคลุมเครือในกฎหมายไทย ผลพวงอันไม่ควรเกิดคือการถูกเอาเปรียบจากความสัมพันธ์ที่ไม่สมมาตร สัญญาที่ไม่เป็นธรรม และผลกระทบเกือบทั้งหมดให้แรงงาน เช่นการแบกรับความเสี่ยงในด้านสุขภาพ การเจ็บป่วย และการเข้าไม่ถึงหลักประกันสิทธิแรงงาน

ซึ่งหากนำบทบัญญัติของกฎหมาย California Proposition 22 มาพิจารณาจะพบว่า นิติสัมพันธ์ของแม่บ้านบริการออนไลน์และแพลตฟอร์มบริการนั้น มีการจัดให้แรงงานอยู่ในกลุ่มผิดประเภทที่จะไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งแพลตฟอร์มบริการย่อมได้รับประโยชน์จากการหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษี หลีกเลี่ยงการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมให้แก่แม่บ้านบริการออนไลน์ ทำให้แม่บ้านบริการออนไลน์ถูกเอาเปรียบ แทนที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นพนักงานมีสิทธิขั้นพื้นฐานและการคุ้มครองที่สมควรได้รับภายใต้กฎหมาย ซึ่งรวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าชดเชยคนงานหากพวกเขาได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ประกันการว่างงาน การลาป่วยที่ได้รับค่าจ้าง และวันลาเพื่อครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งหากนำมาตรา 2750.3 (a)(1) มาใช้พิจารณาประกอบเพื่อเป็นการประกันว่า แม่บ้านบริการออนไลน์นั้น เป็นยอมมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย เว้นแต่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจะพิสูจน์ได้ว่า แม่บ้านบริการออนไลน์นั้น ได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือธุรกิจหลักของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม หรือได้จัดทำกรค้า อาชีพ หรือธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเฉพาะเจาะจงอยู่ก่อน

แล้ว โดยหากพิสูจน์ไม่ได้จะถือว่าแรงงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” ที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณีธุรกิจแม่บ้านบริการออนไลน์ ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะคือ

ในส่วนมาตรการทางด้านกฎหมาย แม่บ้านบริการออนไลน์เป็นแรงงานในภาคส่วนที่ไม่มีกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อออกมาคุ้มครองและให้หลักประกันในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ โดยมีเพียงกฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องอันเป็นการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานนอกระบบในบางประการ เริ่มตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่เป็นการกำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อเป็นแนวทางให้รัฐดำเนินการตรากฎหมายและกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน อันเป็นการให้ความคุ้มครอง ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนและพัฒนาประเทศ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.2.1 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 เป็นการขยายความคุ้มครองให้กับบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายได้

5.2.2 ควรมีการร่างกฎหมายเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ดังนี้

1) แก้ไขนิยามกำหนดให้แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมถึง ‘แรงงานอิสระ’ หมายความว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

“ผู้ประกอบอาชีพอิสระ” หมายความว่า ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผู้ประกอบอาชีพค้าขาย ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างหรือให้บริการ ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ หรือผู้ประกอบอาชีพอื่นที่ไม่มีนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” หมายความว่า ผู้ประกอบอาชีพที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ประกอบอาชีพบริการขนส่งคนโดยสาร สิ่งของ หรืออาหาร ทำความสะอาดหรือบริการอื่นๆ ผ่านผู้ประกอบธุรกิจบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่ทำจากผู้ประกอบธุรกิจบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล หรือ

(2) ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างหรือให้บริการอื่นที่ไม่มีลักษณะตาม (1) โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่ทำจากผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการนั้น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2) กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ การกำหนดสัญญามาตรฐานที่มีความเป็นธรรม กำหนดสวัสดิการ กำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นธรรมต่อผู้ทำงาน เป็นต้น

3) กำหนดการคุ้มครองด้านสวัสดิการที่เชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ทำงานเช่นเดียวกับผู้ประกันตน

4) กำหนดให้มีองค์กรควบคุมกำกับที่มีตัวแทนจากผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือกึ่งอิสระ

เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2565), กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 30, (กรุงเทพฯ : วิญญูชน).

วิจิตรา (ฟุ้งศักดิ์) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, (กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2552).

กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2563). “ การบริหารแรงงาน : Gig Economy ตามที่สนมติแรงงาน ” .วารสารธรรมศาสตร์, ปีที่ 39 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-เมษายน 2563.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "สัญญาจ้างแรงงาน;" วารสารศาลแรงงาน 2 (เมษายน-มิถุนายน 2532).

Ballotpedia, California Proposition 22, App-Based Driver as Contractors and Labor Policies Initiative (2020) [Online], available URL: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_AppBased_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_AppBased_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)), 2022, (April 5).