ปัญหากฎหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย

Legal Issues in the Thai Esports Industry

ธนกฤษฎ์ เอกโยคยะ[1]
Tanakrit Ekkayokkaya

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Faculty of Law, Sripatum University
* Corresponding author E-mail : tanapote@gmail.com

ช้องนาง วิพุธานุพงษ์[2]
Chongnang Wiputhanupong

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Faculty of Law, Sripatum University
* Corresponding author E-mail : chongnang.wi@spu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหากฎหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย ซึ่งพบว่ากฎหมายที่มีอยู่ไม่ครอบคลุมและไม่ทันสมัย รวมถึงการไม่มีกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติไว้สำหรับอาชีพนี้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและเชิงเปรียบเทียบจากข้อมูลสำรวจเชิงลึกจำนวน

---

[1] อาจารย์พิเศษ ร้อยโท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

[2] อาจารย์ประจำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

203 ตัวอย่าง เพื่อสังเคราะห์และเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติสากล พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย

ผลการวิจัยพบว่า แม้อุตสาหกรรมอีสปอร์ตจะเป็นหนึ่งในภาคธุรกิจที่เติบโตเร็วที่สุดในยุคดิจิทัล แต่ยังคงเผชิญความท้าทายด้านโครงสร้าง โดยเฉพาะปัญหากฎหมายแรงงานและการคุ้มครองผู้ทำงานในวงการ เช่น นักกีฬาอิสระ นักสร้างคอนเทนต์ และสตรีมเมอร์ มักขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้เสี่ยงต่อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาหลักที่ระบุจากการสำรวจ ได้แก่ สัญญาจ้างไม่ชัดเจน ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม และขาดสวัสดิการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2558 ยังไม่สามารถคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในระดับสากล องค์กรเช่น ESIC และ FIFA ได้กำหนดมาตรฐานสิทธิผู้เล่นแล้ว แต่ประเทศไทยยังขาดนโยบายที่ชัดเจนเนื่องจากแรงงานขาดความตระหนักรู้ การขาดตัวแทนที่เข้มแข็ง และกฎหมายที่ล้าสมัย บทความนี้จึงเสนอแนวทางการปฏิรูปกฎหมาย เช่น การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเพิ่มมาตราที่ครอบคลุมแรงงานอีสปอร์ตโดยเฉพาะ การพัฒนาสัญญามาตรฐาน และปรับแนวทางให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน เป็นธรรม และส่งเสริมให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : อีสปอร์ต ; ปัญหากฎหมายแรงงาน ; กฎหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต

ABSTRACT

This research article aims to analyze the labor law situation in the Thai esports industry. It found that existing laws are inclusive and outdated, and there are no specific laws for this profession. Survey and comparative research methods were used to synthesize and compare in-depth data from 203 samples to international practice and propose solutions that are consistent with the Thai social context.

The research findings indicate that esports industry is among the fastest-growing sectors in the digital era, driven by the expansion of market value, fan base, and investment. However, the Thai esports industry continues to face structural challenges, particularly concerning labor law and worker protection. Key groups such as freelance athletes, content creators, and streamers often lack clear legal protection, making them vulnerable to unfair contracts. A survey of 203 participants revealed that 75% were under the age of 25, 42.9% were female, and most held a bachelor's degree. The primary issues identified were vague employment contracts, inadequate compensation, and a lack of welfare benefits, which are prevalent problems among the majority of workers with regular income.

At the international level, organizations such as the Esports Integrity Commission (ESIC) and FIFA have established player rights standards. However, Thailand still lacks clear policies due to factors such as low awareness among workers, the absence of strong labor representation, and outdated legislation. This article therefore proposes legal reforms, the development of standard contracts, and the adaptation of international standards to foster a fair and sustainable esports industry.

Keywords : esports ; labour law issues ; labour law in esports industry

บทนำ

อุตสาหกรรมอีสปอร์ต (Esports Industry) ได้กลายเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็วที่สุดในโลกยุคดิจิทัล โดยในปี 2566 มีมูลค่าสูงถึง 1.38 พันล้านดอลล่าสหรัฐฯ โดยมีอัตราการเติบโตทั้งด้านมูลค่าตลาดฐานแฟนคลับ ผู้ชมออนไลน์ และการลงทุนจากทั้งภาครัฐและเอกชน สอดรับกับพฤติกรรมของเยาวชนยุคใหม่ที่เปลี่ยนจากความสนใจในกีฬาแบบดั้งเดิมมาเป็นการแข่งขันในโลกเสมือน อุตสาหกรรมนี้จึงไม่เพียงแต่เป็นแหล่งสร้างอาชีพใหม่ ๆ สำหรับเยาวชนและคนรุ่นใหม่ แต่ยังมีศักยภาพในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลและสร้างภาพลักษณ์ของประเทศในเวทีโลก อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเติบโตอย่างก้าวกระโดดนี้ อุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยยังคงเผชิญกับ

ปัญหาเชิงโครงสร้างหลายประการ โดยเฉพาะในมิติของกฎหมายแรงงาน สิทธิแรงงานและการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน

สำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตซึ่งมีลักษณะเฉพาะ เช่น การทำงานในรูปแบบนักกีฬาอิสระ (Freelancer), การเป็นผู้สร้างเนื้อหา (Content Creator), สตรีมเมอร์ (Streamer) หรือแม้แต่โค้ชและนักวิเคราะห์ กลับพบว่าขาดกรอบกฎหมายที่รองรับอย่างชัดเจน อันเป็นผลมาจากที่มาของกฎหมายแรงงานไทยที่ถูกบัญญัติขึ้นในยุคที่ยังไม่มีการเกิดขึ้นของอาชีพในลักษณะดังกล่าว จึงไม่มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองแรงงานดิจิทัลโดยตรง ส่งผลให้แรงงานในกลุ่มนี้ต้องพึ่งพาอำนาจต่อรองส่วนตัวและสัญญาแบบไม่เป็นทางการซึ่งมักเอื้อประโยชน์ให้แก่นายจ้างฝ่ายเดียว ปัญหาเหล่านี้นำมาซึ่งความไม่เป็นธรรมทั้งในด้านรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการละเมิดสิทธิต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็นมากขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ปัญหาสำคัญคือการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมและไม่ทันสมัยพอที่จะรับมือกับรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อนของอุตสาหกรรมอีสปอร์ต ดังนั้น การศึกษาและเสนอแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด

ประเทศไทยแม้จะมีกรอบกฎหมายแรงงานในภาพรวมที่ครอบคลุมอาชีพตามแบบดั้งเดิม เช่น การจ้างงานในบริษัทเอกชน หน่วยงานรัฐหรือในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นทางการ แต่สำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตซึ่งมีลักษณะเฉพาะ เช่น การทำงานในรูปแบบนักกีฬาอิสระ (Freelancer), การเป็นผู้สร้างเนื้อหา (Content Creator), สตรีมเมอร์ (Streamer) หรือแม้แต่โค้ชและนักวิเคราะห์ กลับพบว่าขาดกรอบกฎหมายที่รองรับอย่างชัดเจน

ส่งผลให้แรงงานในกลุ่มนี้ต้องพึ่งพาอำนาจต่อรองส่วนตัวและสัญญาแบบไม่เป็นทางการซึ่งมักเอื้อประโยชน์ให้แก่นายจ้างฝ่ายเดียว ปัญหาเหล่านี้นำมาซึ่งความไม่เป็นธรรมทั้งในด้านรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานรวมถึงการละเมิดสิทธิต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็นมากขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

จากผลการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณในประเทศไทยซึ่งดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน พบว่ามีสัดส่วนแรงงานอายุต่ำกว่า 25 ปีสูงถึง 75% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมนี้เป็นเยาวชนและคนรุ่นใหม่เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีความหลากหลายทางเพศ โดยผู้หญิงมีสัดส่วนถึง 42.9% และกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบมากที่สุดกลับเป็นเรื่องสัญญาการจ้างงานที่ไม่ชัดเจน ไม่มีมาตรฐาน สัญญาไม่เป็นธรรม รวมถึงการไม่ได้รับเงินชดเชยหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมในกรณีบาดเจ็บหรือเลิกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบการจ้างงาน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่คาดหวังรายได้แบบรายเดือนหรือรายปี มากกว่าการรับค่าจ้างแบบจ้างครั้งเดียวหรือค่าตอบแทนตามผลงาน นอกจากนี้ยังมีเสียงเรียกร้องถึงความจำเป็นในการมีสัญญามาตรฐานกลางที่ได้รับการรับรองในระดับอุตสาหกรรม

ข้อค้นพบเหล่านี้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่องค์กรระหว่างประเทศหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานและสัญญาในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต อาทิ สมาพันธ์อีสปอร์ตสากล (IESF) และสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ (FIFA) ที่ได้มีแนวปฏิบัติเรื่องสิทธิผู้เล่น (Players' Rights) อย่างชัดเจน และกำหนดขอบเขตสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน รวมถึงข้อห้ามใน

การทำสัญญาที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานเพื่อสร้างมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนและเป็นธรรม

อย่างไรก็ตามการดำเนินนโยบายในบริบทของประเทศไทยยังมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านความตระหนักรู้ของแรงงาน การรับรู้สิทธิ การขาดองค์กรตัวแทนแรงงานเฉพาะกลุ่ม และข้อจำกัดของกฎหมายแรงงานไทยที่ยังไม่ได้รองรับอาชีพในลักษณะอีสปอร์ตอย่างชัดเจน การพัฒนากฎหมายแรงงานหรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมต่ออุตสาหกรรมนี้จึงถือเป็นวาระสำคัญที่ไม่ควรละเลย โดยต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของอุตสาหกรรม ความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงาน และผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิทธิแรงงานในระยะยาว

บทความนี้จึงเล็งเห็นว่าการมีแนวทางการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล จะนำไปสู่การยกระดับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยสู่ความยั่งยืนและเป็นธรรมต่อแรงงานทุกกลุ่มในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายแรงงานและสัญญาจ้างในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยจากข้อมูลสำรวจเชิงปริมาณ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาจากจากปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง
4. เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาและสร้างโมเดลสัญญามาตรฐาน รวมทั้งเสนอแนะเชิงนโยบายที่เหมาะสมสำหรับบริบทประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา เรื่อง ปัญหากฎหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหนึ่งในกฎหมายแรงงานหลักของประเทศไทย แต่ผลการวิจัยพบว่ายังไม่สามารถคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายฉบับนี้ถูกบัญญัติขึ้นในยุคที่ยังไม่มีอาชีพในลักษณะของแรงงานดิจิทัลและอีสปอร์ต ทำให้ไม่มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้โดยตรง ส่งผลให้แรงงานอีสปอร์ต เช่น นักกีฬาอิสระ นักสร้างคอนเทนต์ และสตรีมเมอร์ มักขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่ชัดเจน

นอกจากนี้ การตีความคำว่า "เลิกจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุมแรงงานในลักษณะอีสปอร์ตอย่างเฉพาะเจาะจง ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ทราบถึงสิทธิการได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ปัญหานี้แสดงถึงช่องว่างเชิงโครงสร้างที่รัฐบาลไทยยังไม่ได้กำหนดแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงของแรงงานอีสปอร์ตในกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ยิ่งไปกว่านั้น กฎหมายแรงงานไทยยังคงกำหนดคำนิยามของลูกจ้างในลักษณะของการทำงานภายใต้คำสั่งของนายจ้างที่มีสถานที่ทำงาน เวลา และวิธีการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งขัดแย้งกับลักษณะการทำงานของแรงงานอีสปอร์ตจำนวนมากที่ทำงานในลักษณะอิสระ หรือมีสถานที่ทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ รวมถึงลักษณะของงานที่มีความยืดหยุ่นสูง ช่องว่างดังกล่าวทำให้แรงงานอีสปอร์ตจำนวนมากไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

ไทย เช่น สิทธิการลา สิทธิค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และการได้รับเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเสียชีวิตจากอาชีพ แม้ว่าข้อตกลงใดที่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมตกเป็นโมฆะเท่าที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1032/2561 แต่การบังคับใช้ในบริบทของอีสปอร์ตยังคงมีข้อจำกัดและไม่ครอบคลุม

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อจำกัดในการคุ้มครองแรงงานอีสปอร์ต เนื่องจากไม่ได้บัญญัติขึ้นเพื่อรองรับลักษณะการจ้างงานใหม่นี้ ทำให้แรงงานขาดความเข้าใจและไม่ได้รับการคุ้มครองที่ชัดเจนในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิการลา การแก้ไขกฎหมายโดยเพิ่มหมวด "แรงงานดิจิทัล" และ "แรงงานแพลตฟอร์ม" จึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เมื่อพิจารณาโครงสร้างของกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบัน เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะพบว่ากฎหมายนี้ยังคงกำหนดคำนิยามของลูกจ้างในลักษณะของการทำงานภายใต้คำสั่งของนายจ้างที่มีสถานที่ทำงาน เวลา และวิธีการทำงานที่ชัดเจน.ลักษณะการกำหนดนิยามเช่นนี้ขัดแย้งกับลักษณะการทำงานของแรงงานอีสปอร์ตจำนวนมากที่ทำงานในรูปแบบอิสระหรือมีสถานที่ทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ และมีลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่นสูง

ปัญหานี้ยังนำไปสู่ข้อจำกัดในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเฉพาะกลุ่มในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ของไทยยังไม่ได้รองรับแรงงานในลักษณะอิสระ หรือแรงงานดิจิทัลที่อยู่นอกกรอบแรงงานแบบดั้งเดิม การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดสหภาพ

แรงงานอีสปอร์ตในลักษณะสมาคมวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนแรงงานในการเจรจาและกำหนดมาตรฐานสัญญา

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่สอดคล้องกับลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นและหลากหลายของแรงงานอีสปอร์ต ทำให้เกิดข้อจำกัดในการคุ้มครองสิทธิ และการจัดตั้งองค์กรตัวแทนแรงงาน การส่งเสริมให้เกิดสหภาพแรงงานอีสปอร์ตจึงเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหานี้

3. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2558 ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานอีสปอร์ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญคือ การขาดกลไกอนุญาโตตุลาการที่รวดเร็วและเป็นธรรม และการขาดศาลแรงงานดิจิทัล รวมถึง การไม่มีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นมิตรกับแรงงานอีสปอร์ต สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ซ้ำเติมช่องว่างและความเปราะบางของแรงงานอีสปอร์ตไทยในระดับโครงสร้าง

สรุปได้ว่า กฎหมายและกลไกพิจารณาข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบันไม่สามารถรองรับลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้ จึงจำเป็นต้องมีการจัดตั้งกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจสำหรับข้อพิพาทในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต เพื่อให้เกิดความเป็นกลางและรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา

4. ข้อมูลสำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหากฎหมายอีสปอร์ตในประเทศไทย

การศึกษาได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากข้อมูลสำรวจเชิงลึกจำนวน 203 ตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับอายุ เพศ ระดับการศึกษา

ลักษณะการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน การรับรู้สิทธิแรงงาน และปัญหาที่พบในสัญญาจ้างงาน

โครงสร้างประชากรกลุ่มตัวอย่างและบริบทการทำงาน

1. กลุ่มตัวอย่างกว่า 75% มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งสะท้อนว่าอุตสาหกรรมนี้เน้นแรงงานเยาวชนเป็นหลัก และกลุ่มนี้มีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบเนื่องจากขาดประสบการณ์และความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน

2. เพศหญิงมีสัดส่วน 42.9% แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายทางเพศในอุตสาหกรรม

3. แรงงานส่วนใหญ่ 82.3% จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่กลับพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิแรงงานพื้นฐาน

4. ชั่วโมงการทำงาน/ฝึกซ้อมสูง โดย 42.4% ทำงาน 7-8 ชั่วโมงต่อวัน และประมาณ 10% ทำงานเกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งบ่งชี้ว่าเป็นการทำงานที่เข้มข้นแต่ขาดระบบสวัสดิการหรือการคุ้มครองชั่วโมงทำงานที่ชัดเจน

5. แรงงานส่วนใหญ่ 67% รับค่าจ้างรายเดือน ซึ่งคล้ายกับการจ้างงานปกติ แต่ยังคงมีปัญหาหลักคือ ไม่มีมาตรฐานสัญญาจ้างและไม่มีสัญญาจ้างที่ชัดเจน

ปัญหาที่พบในสัญญาจ้างงาน

1. ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ สัญญาการจ้างงานขาดความชัดเจน (51.7%) รองลงมาคือสัญญาที่ไม่เป็นธรรม (42.4%) และไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร (39.9%)

2. ขาดข้อกำหนดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำที่ชัดเจนและโปร่งใส

3. ขาดการกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันและต่อสัปดาห์

4. ขาดการกำหนดสิทธิในการลาต่างๆ เช่น ลาป่วย ลาคลอด

5. ขาดการกำหนดระยะเวลาสัญญา เงื่อนไขการยกเลิก และสิทธิค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง ทำให้เกิดความไม่มั่นคง

6. แรงงาน 71.9% เห็นว่าควรได้รับเงินทดแทนในกรณีบาดเจ็บเสียชีวิต จากอาชีพ แต่ยังไม่มีกรอบกฎหมายรองรับ

มีข้อผูกมัดที่ไม่ยุติธรรมต่อแรงงาน เช่น การห้ามไม่ให้แรงงานรับงานภายนอก แม้จะไม่มีรายได้หรือการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า ข้อมูลสำรวจเน้นย้ำถึงปัญหาเชิงโครงสร้างในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย โดยเฉพาะการขาดมาตรฐานสัญญาจ้างและสวัสดิการที่ชัดเจน แม้แรงงานส่วนใหญ่จะเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาสูง แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงาน ทำให้ตกอยู่ในสถานะที่อ่อนแอและถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเอกสารวิจัยเชิงสำรวจและเชิงเปรียบเทียบโดยมีขั้นตอนดังนี้:

1. การรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ : ดำเนินการสำรวจจากกลุ่มเป้าหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย จำนวน 203 ชุด ผ่านแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับอายุ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน การรับรู้สิทธิแรงงาน และปัญหาที่พบในสัญญาจ้างงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจ : วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อระบุปัญหาและแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย

3. การวิจัยเอกสารและเชิงเปรียบเทียบ: ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2558 พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติและข้อบังคับสากลจากองค์กรต่าง ๆ อาทิ FIFPRO Universal Declaration of Player Rights (UDPR) และ ESIC Guidelines เพื่อสังเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า อุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญด้านกฎหมายแรงงานและการคุ้มครองผู้ทำงาน กฎหมายที่มีอยู่ไม่ครอบคลุมและไม่ทันสมัยสำหรับอาชีพนี้ ปัญหาหลักจากการสำรวจ 203 ตัวอย่าง คือ สัญญาจ้างไม่ชัดเจน (51.7%), สัญญาไม่เป็นธรรม (42.4%), และการไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร (39.9%) รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม โดยแรงงานส่วนใหญ่ต้องการรายได้ประจำมากกว่ารายได้ตามโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่องว่างเชิงโครงสร้างในการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้

ปัญหากฎหมายแรงงานและสัญญาจ้างในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยจากข้อมูลสำรวจเชิงปริมาณ

1. อุตสาหกรรมอีสปอร์ตเป็นหนึ่งในภาคธุรกิจที่เติบโตเร็วที่สุดในยุคดิจิทัล แต่ยังคงเผชิญความท้าทายด้านโครงสร้าง โดยเฉพาะปัญหากฎหมายแรงงานและการคุ้มครองผู้ทำงาน

2. กฎหมายที่มีอยู่ไม่ครอบคลุมและไม่ทันสมัยสำหรับอาชีพในวงการอีสปอร์ต

3. ผู้ทำงานในวงการอีสปอร์ต เช่น นักกีฬาอิสระ นักสร้างคอนเทนต์และสตรีมเมอร์ มักขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้เสี่ยงต่อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมและการถูกเอารัดเอาเปรียบ

4. ผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 203 คน พบว่าปัญหาหลักที่ระบุได้แก่

4.1. สัญญาจ้างไม่ชัดเจน สูงถึง 51.7%

4.2. สัญญาที่ไม่เป็นธรรม 42.4%

4.3. ไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร 39.9%

4.4. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม/ไม่มีมาตรฐาน

4.5. ขาดสวัสดิการ

5. แรงงานส่วนใหญ่ต้องการรายได้ประจำมากกว่ารายได้ตามโครงการ

6. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2558 ยังไม่สามารถคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. 71.9% ของแรงงานอีสปอร์ตไทยเห็นว่าสมควรได้รับเงินทดแทนในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากอาชีพ. อย่างไรก็ตาม การรับรู้

สิทธิในกรณีอื่น ๆ เช่น การลาคลอด หรือการลาพักรักษาพยาบาลยังมีความไม่ชัดเจน

8. คำจำกัดความของ "ลูกจ้าง" ในกฎหมายแรงงานไทยยังเป็นลักษณะดั้งเดิม ซึ่งขัดแย้งกับลักษณะงานที่ยืดหยุ่นของแรงงานอีสปอร์ต ทำให้พวกเขาไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิหลายประการ เช่น สิทธิการลา หรือค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

9. แม้ไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร แต่หากมีพฤติการณ์การอยู่ภายใต้บังคับบัญชาและได้รับค่าจ้างประจำ ก็สามารถถือเป็นลูกจ้างได้ตามบรรทัดฐานของศาลฎีกา

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างประชากรแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยมีความโดดเด่น โดย กว่า 75% มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งสะท้อนการเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นเยาวชนและคนรุ่นใหม่เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีความหลากหลายทางเพศโดย 42.9% เป็นผู้หญิง และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (82.3%) แม้มีการศึกษาสูง แต่แรงงานส่วนใหญ่กลับ ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานพื้นฐาน และการที่แรงงานอายุน้อย ขาดประสบการณ์ และขาดความรู้ด้านกฎหมาย ทำให้พวกเขาเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบและมีอัตราการเปลี่ยนแปลงงานสูง

วิเคราะห์ปัญหาจากจากปัจจัยส่วนบุคคล

โครงสร้างอายุ

จากข้อมูลสำรวจจำนวน 203 ตัวอย่าง พบว่า กลุ่มอายุ 20-21 ปีเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด คิดเป็น 25.1% และ 14.8% ตามลำดับ โดยรวมแล้วกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีคิดเป็นสัดส่วนรวมสูงกว่า 75% สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นแรงงานเยาวชน (ผู้เล่น esports) เป็นหลัก ทั้งนี้ ยังพบว่ากลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไปเริ่มลดลงเหลือเพียงร้อยละ 3% เท่านั้น โดยเฉพาะกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีสัดส่วนเพียง 0.5-1% ข้อมูลนี้สะท้อนถึงความเป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่มีฐานแรงงานอายุน้อยและขาดแรงงานที่มีประสบการณ์สูงหรือผู้บริหารระดับสูงในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย จึงทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมนี้มีอัตราการเปลี่ยนแปลงสูงและมีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบเนื่องจากขาดประสบการณ์และความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน

โครงสร้างเพศ

ในด้านโครงสร้างเพศ พบว่า เพศชายมีสัดส่วน 53.7% เพศหญิง 42.9% และไม่ระบุเพศ 3.4% ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายทางเพศในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย ซึ่งแตกต่างจากอุตสาหกรรมกีฬาแบบดั้งเดิมที่เพศชายมักครอบงำในอัตราส่วนที่สูงกว่า ทั้งนี้ สัดส่วนของเพศหญิงและผู้ไม่ระบุเพศถือว่าสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องพิจารณามิติความหลากหลายทางเพศในการออกแบบนโยบายแรงงานและสัญญาจ้างงานที่มีความอ่อนไหวและรอบด้านมากขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาการเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ และความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงสิทธิแรงงาน

โครงสร้างระดับการศึกษา

ข้อมูลสำรวจระบุว่ากลุ่มตัวอย่าง 82.3% จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือมัธยมปลาย 6.9% ซึ่งสะท้อนถึงแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง และมีแนวโน้มเป็นกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปัญหาที่พบเกี่ยวกับสิทธิ

แรงงานและสัญญาการจ้างงาน ยังพบว่าแม้จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีแต่แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิแรงงานพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นช่องว่างสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขผ่านการพัฒนาทักษะความรู้ด้านกฎหมายแรงงานเฉพาะกลุ่ม

ลักษณะงานและระยะเวลาทำงานต่อวัน

ข้อมูลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตมีชั่วโมงการทำงานหรือฝึกซ้อมสูง โดย 42.4% รายงานว่าทำงาน/ฝึกซ้อมวันละ 7-8 ชั่วโมง รองลงมาคือ 25.1% ทำงาน 5-6 ชั่วโมงต่อวัน และ 16.7% ทำงาน 3-4 ชั่วโมงต่อวัน กลุ่มที่ทำงานเกิน 9 ชั่วโมงต่อวันมีสัดส่วนรวมประมาณ 10% ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกับงานประจำหรือมากกว่างานทั่วไปในบางกรณี ข้อมูลนี้สอดคล้องกับรูปแบบอุตสาหกรรมที่ต้องการการฝึกซ้อมและแข่งขันในระดับที่เข้มข้น อย่างไรก็ตามการที่แรงงานต้องใช้เวลาทำงานสูงโดยไม่มีระบบสวัสดิการหรือการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่ชัดเจนถือเป็นปัญหาที่สำคัญในแง่กฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชน

รูปแบบค่าตอบแทน

ข้อมูลแสดงว่า แรงงานส่วนใหญ่ 67% รับค่าจ้างในรูปแบบรายเดือน รองลงมาคือรายสัปดาห์ 21.7% ซึ่งแตกต่างจากแรงงานฟรีแลนซ์ทั่วไปที่มักได้รับค่าจ้างแบบรายชิ้นงานหรือรายครั้ง ข้อมูลนี้สะท้อนว่าการจ้างงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยเริ่มมีความใกล้เคียงกับรูปแบบการจ้างงานปกติที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย อย่างไรก็ตามปัญหาหลักยังคงเป็นการไม่มีมาตรฐานสัญญาจ้าง และการไม่มีสัญญาจ้างที่ชัดเจนใน

หลายกรณี ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงและเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างหรือเอารัดเอาเปรียบอย่างง่ายดาย

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดเชิงนโยบายที่สำคัญ เมื่อเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติสากลในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยองค์กรระหว่างประเทศอย่าง ESIC, FIFA และ FIFPRO ได้กำหนดมาตรฐานสิทธิผู้เล่นที่ชัดเจน รวมถึงมาตรฐานสัญญาและการระงับข้อพิพาท ในขณะที่ประเทศไทยยัง ขาดการรับรองสถานะอาชีพของอีสปอร์ตอย่างเป็นทางการ, ไม่มีสัญญาจ้างที่เป็นธรรมและได้รับการรับรองจากหน่วยงานกลาง, และขาดกลไกการร้องเรียนที่เป็นกลางและรวดเร็ว ทำให้แรงงานอีสปอร์ตไทยมีความเปราะบางและมีช่องว่างทางกฎหมายสูง

เปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานสัญญาและสิทธิแรงงานตาม FIFPRO Guideline

สมาพันธ์นักฟุตบอลอาชีพนานาชาติ (Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels : FIFPRO) ถือเป็นตัวอย่างองค์กรกีฬานานาชาติที่มีแนวปฏิบัติด้านสิทธิแรงงานที่เข้มแข็งที่สุดแห่งหนึ่งในโลก โดยในปี 2020 FIFPRO ได้ประกาศ Universal Declaration of Player Rights (UDPR) ซึ่งเป็นกฎบัตรสิทธิผู้เล่นที่เน้นย้ำเรื่องสิทธิแรงงานที่เป็นธรรม การได้รับค่าจ้างตรงเวลา การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสิทธิในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนที่โปร่งใสและเป็นธรรม

ข้อกำหนดที่สำคัญใน UDPR ได้แก่:

1. สิทธิในการมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดค่าจ้าง ระยะเวลา และเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างชัดเจน

2. สิทธิในการได้รับค่าจ้างตรงเวลา และห้ามมีข้อกำหนดที่ไม่เป็นธรรม เช่น การหักเงินโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม

3. สิทธิในการได้รับเงินทดแทนในกรณีได้รับบาดเจ็บจากการแข่งขันหรือระหว่างฝึกซ้อม

4. การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและอนุญาโตตุลาการผ่าน FIFA Dispute Resolution Chamber (DRC)

5. การห้ามสัญญาที่เอารัดเอาเปรียบ หรือจำกัดเสรีภาพของผู้เล่นเกินสมควร เช่น ข้อผูกพันห้ามผู้เล่นออกจากทีมโดยไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน

แนวทางเหล่านี้ถือเป็นมาตรฐานสากลที่สามารถนำมาปรับใช้ในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้ เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันในด้านโครงสร้างอาชีพและความเสี่ยงในการถูกละเมิดสิทธิแรงงานเช่นเดียวกัน

แนวทางปฏิบัติของ ESIC Guidelines

Esports Integrity Commission (ESIC) เป็นองค์กรสากลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแลความซื่อสัตย์ในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยมีแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานและจริยธรรมที่ชัดเจน ESIC ได้กำหนดหลักการสำคัญในเรื่องสัญญาการจ้างงาน ได้แก่ :

1. การสนับสนุนให้มีการใช้สัญญาจ้างแบบมาตรฐานที่โปร่งใส และสามารถเข้าถึงได้ง่าย

2. การห้ามทำสัญญาที่มีข้อผูกพันเกินควร หรือข้อกำหนดที่เอาเปรียบแรงงาน

3. การส่งเสริมให้แรงงานอีสปอร์ตมีสิทธิในการเข้าถึงกลไกแก้ไขข้อพิพาทและการร้องเรียนที่โปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ

4. การสนับสนุนการก่อตั้งสมาคมผู้เล่นอีสปอร์ตเพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรตัวแทนแรงงานในระดับสากล

จากการศึกษาข้อมูล พบว่าหลายประเทศในยุโรป เช่น เยอรมนี สวีเดน และสหราชอาณาจักร ได้นำแนวทางของ ESIC ไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมในประเทศ โดยเฉพาะการผลักดันให้มีสัญญามาตรฐานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต และกลไกการร้องเรียนที่โปร่งใส เช่น การใช้ Independent Esports Tribunal ที่แยกจากอุตสาหกรรมและมีกระบวนการอนุญาโตตุลาการที่เป็นธรรม โดยล่าสุด ESIC ได้ทำความร่วมมือกับองค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลก (World Intellectual Property Organisation : WIPO) จัดตั้ง International Games and Esports Tribunal (IGET) เพื่อเป็นหน่วยงานระงับข้อพิพาทที่ตอบสนองลักษณะเฉพาะอุตสาหกรรมวิดีโอเกมและอีสปอร์ตในระดับสากล

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิจัยพบว่า เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างอุตสาหกรรมอีสปอร์ตที่ยั่งยืนและเป็นธรรมในประเทศไทย ควรดำเนินการปฏิรูปกฎหมาย เช่น การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541ให้ครอบคลุมแรงงานดิจิทัลและแพลตฟอร์ม ควบคู่ไปกับการ จัดตั้งกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจ และ ส่งเสริมการก่อตั้งสหภาพแรงงานอีสปอร์ต นอกจากนี้ การพัฒนา โมเดลสัญญาจ้างมาตรฐานที่ได้รับการรับรองจากรัฐ ซึ่ง

รวมถึงข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ, ชั่วโมงทำงาน, สวัสดิการพื้นฐาน (เช่น เงินทดแทนบาดเจ็บ/เสียชีวิต, ลาต่างๆ), ระยะเวลาสัญญา, และกลไกการร้องเรียนที่เป็นอิสระ จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับอุตสาหกรรมสู่ความเป็นธรรมและยั่งยืน

แนวทางแก้ไขปัญหาและสร้างโมเดลสัญญามาตรฐาน รวมทั้งเสนอแนะเชิงนโยบายที่เหมาะสมสำหรับบริบทประเทศไทย

ข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับประเทศ

จากข้อมูลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับประเทศดังนี้

1. การจัดตั้งกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจสำหรับข้อพิพาทในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยอาจเป็นความร่วมมือระหว่างสมาคมอีสปอร์ตแห่งประเทศไทย กระทรวงแรงงาน และภาคเอกชน

2. การส่งเสริมให้เกิดสหภาพแรงงานอีสปอร์ตแห่งประเทศไทยในลักษณะสมาคมวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนแรงงานในการเจรจาและกำหนดมาตรฐานสัญญา

3. การพัฒนาหลักสูตรอบรมสิทธิแรงงานสำหรับแรงงานอีสปอร์ตที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานของรัฐ

4. การกำหนดหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตบริษัทอีสปอร์ตที่มีมาตรฐานด้านแรงงานและจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล

โมเดลสัญญาจ้างอีสปอร์ตมาตรฐานสำหรับประเทศไทย

โมเดลสัญญาจ้างมาตรฐานควรประกอบด้วยหัวข้อสำคัญดังนี้

1. ข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ชัดเจนและโปร่งใส

2. การกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันและต่อสัปดาห์

3. การกำหนดสิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท และลาอื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงานทั่วไป

4. การกำหนดระยะเวลาสัญญา เงื่อนไขการยกเลิก และสิทธิค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง

5. การรับประกันสิทธิการรับเงินทดแทนในกรณีบาดเจ็บ เสียชีวิต และการได้รับสวัสดิการสุขภาพขั้นพื้นฐาน

6. การรับรองสิทธิในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะหรือการรับงานอื่นนอกเหนือจากสัญญา ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ขัดแย้งกับต้นสังกัด

7. การรับรองสิทธิในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและอนุญาโตตุลาการที่เป็นอิสระ

การสร้างระบบสนับสนุนแรงงานอีสปอร์ตแบบยั่งยืน

เพื่อให้ระบบแรงงานอีสปอร์ตไทยมีความยั่งยืนในระยะยาว จำเป็นต้อง

1. สร้างฐานข้อมูลแรงงานอีสปอร์ตแห่งชาติที่สามารถใช้กำหนดนโยบายสาธารณะ

2. พัฒนาระบบประกันอุบัติเหตุและสุขภาพเฉพาะสำหรับแรงงานอีสปอร์ตโดยมีรัฐและเอกชนร่วมกันสนับสนุน

3. พัฒนากลไกตรวจสอบสัญญาโดยองค์กรกลางที่ได้รับการรับรองจากรัฐ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า อุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านโครงสร้าง โดยเฉพาะปัญหากฎหมายแรงงานและการคุ้มครองผู้ทำงานในวงการ เช่น นักกีฬาอิสระ นักสร้างคอนเทนต์ และสตรีมเมอร์ มักขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้เสี่ยงต่อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาหลักที่ระบุจากการสำรวจ 203 ตัวอย่าง ได้แก่ สัญญาจ้างไม่ชัดเจน (51.7%) ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม และขาดสวัสดิการ โดยแรงงานส่วนใหญ่ต้องการรายได้ประจำมากกว่ารายได้ตามโครงการ นอกจากนี้ แรงงานอีสปอร์ตไทย 46.8% คาดหวังค่าชดเชย 3 เดือนเมื่อถูกเลิกจ้าง และ 71.9% เห็นว่าสมควรได้รับเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากอาชีพ อย่างไรก็ตาม ยังมีการรับรู้สิทธิในกรณีอื่นๆ เช่น การลาคลอด การลาอุปสมบท และกรณีพักรักษาพยาบาล ที่ยังไม่ชัดเจนและขาดการรับรู้อย่างรอบด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2558 ยังไม่สามารถคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกฎหมายไทยถูกบัญญัติขึ้นในยุคที่ยังไม่มีอาชีพในลักษณะดังกล่าว จึงไม่มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองแรงงานดิจิทัลโดยตรง ส่งผลให้แรงงานต้องพึ่งพาอำนาจต่อรองส่วนตัวและสัญญาแบบไม่เป็นทางการซึ่งมักเอื้อประโยชน์ให้นายจ้างฝ่ายเดียว นอกจากนี้ การขาดมาตรฐานสัญญาจ้างกลางที่ได้รับการรับรองในระดับอุตสาหกรรม ทำให้สัญญาถูกจัดทำโดยฝ่ายนายจ้างโดยไม่มีข้อกำหนดขั้นต่ำที่ปกป้องสิทธิแรงงานอย่างรัดกุม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า โครงสร้างประชากรแรงงานอีสปอร์ตไทยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมกีฬาแบบดั้งเดิม โดยจากการสำรวจ 203 ตัวอย่าง พบว่า 75% มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งสะท้อนว่าเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นแรงงานเยาวชนเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังมีความหลากหลายทางเพศ โดยผู้หญิงมีสัดส่วนถึง 42.9% และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (82.3%) แรงงานส่วนใหญ่ยังทำงานหรือฝึกซ้อมวันละ 7-8 ชั่วโมง (42.4%) และรับค่าจ้างในรูปแบบรายเดือน (67%) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่มีฐานแรงงานอายุน้อย ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์และความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน แม้จะมีการศึกษาสูงถึงระดับปริญญาตรี แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิแรงงานพื้นฐาน ซึ่งเป็นช่องว่างสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข นอกจากนี้การที่สัดส่วนของเพศหญิงและผู้ไม่ระบุเพศสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ยิ่งเน้นย้ำความจำเป็นในการพิจารณามิติความหลากหลายทางเพศในการออกแบบนโยบายแรงงานและสัญญาจ้างงาน เพื่อป้องกันปัญหาการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียม การทำงานที่ใช้เวลานานโดยไม่มีระบบสวัสดิการหรือการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่ชัดเจน ก็เป็นปัญหาสำคัญด้านกฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ประเทศไทยยังขาดนโยบายที่ชัดเจนและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตเมื่อเทียบกับแนวปฏิบัติสากล องค์กรสากลเช่น Esports Integrity Commission (ESIC) และ FIFA (รวมถึง FIFPRO) ได้กำหนดมาตรฐานสิทธิผู้เล่นอย่างชัดเจน เช่น การมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สิทธิในการได้รับค่าจ้าง

ตรงเวลา การได้รับเงินทดแทนเมื่อบาดเจ็บ และการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนที่โปร่งใส รวมถึงการห้ามสัญญาที่เอารัดเอาเปรียบ บางประเทศในยุโรปยังได้นำแนวทางของ ESIC ไปปรับใช้โดยผลักดันให้มีสัญญามาตรฐานและกลไกการร้องเรียนที่เป็นกลาง เช่น Independent Esports Tribunal และล่าสุด ESIC ยังร่วมมือกับ WIPO จัดตั้ง International Games and Esports Tribunal (IGET) เพื่อระงับข้อพิพาทเฉพาะทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานในประเทศไทยขาดความตระหนักรู้ในสิทธิของตนเอง, การขาดตัวแทนที่เข้มแข็ง และกฎหมายที่ล้าสมัย ประเทศไทยยังขาดการยอมรับอีสปอร์ตในฐานะอาชีพอย่างเป็นทางการในระดับกฎหมายแรงงาน การรับรองสัญญาจ้างที่เป็นธรรมจากหน่วยงานกลาง และกลไกการร้องเรียนที่เป็นกลางและรวดเร็วที่สามารถแก้ไขข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ โครงสร้างอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยยังกระจายตัวสูง ขาดองค์กรกลางที่มีอำนาจกำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานในระดับอุตสาหกรรม รวมถึงขาดกลไกอนุญาโตตุลาการที่รวดเร็วและเป็นธรรม และศาลแรงงานดิจิทัล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาและโมเดลสัญญามาตรฐาน รวมถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เหมาะสมสำหรับบริบทของประเทศไทย มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อแก้ไขความล้มเหลวของตลาดในการจัดสรรสิทธิและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย เนื่องจากแรงงาน โดยเฉพาะเยาวชนและฟรีแลนซ์ มักอยู่ในสถานะอ่อนแอ เสี่ยงต่อการถูกบังคับให้ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม เพราะกฎหมายแรงงานเดิมไม่ครอบคลุมและขาดนโยบายที่ชัดเจน ข้อเสนอของงานวิจัยนี้จึงรวมถึง การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ให้ครอบคลุมแรงงานอีสปอร์ตโดยเฉพาะ, การพัฒนาสัญญามาตรฐาน ให้สอดคล้องกับสากล, และ การจัดตั้งกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจ นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้ส่งเสริมสหภาพแรงงานอีสปอร์ตแห่งประเทศไทย, พัฒนาหลักสูตรอบรมสิทธิแรงงาน, และ กำหนดหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตบริษัทอีสปอร์ตที่มีมาตรฐานด้านแรงงาน ส่วนโมเดลสัญญามาตรฐานควรกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ, ชั่วโมงทำงานสูงสุด, สิทธิการลา, ระยะเวลาสัญญาและค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง, การรับประกันเงินทดแทนกรณีบาดเจ็บ/เสียชีวิตและสวัสดิการสุขภาพ, สิทธิในการรับงานอื่นที่ไม่ขัดแย้งต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจหรือข้อตกลงในสัญญา, การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและกระบวนการอนุญาโตตุลาการที่เป็นอิสระเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องสร้างฐานข้อมูลแรงงานอีสปอร์ตแห่งชาติ, พัฒนาระบบประกันอุบัติเหตุ/สุขภาพเฉพาะ, และมีกลไกการตรวจสอบสัญญาโดยองค์กรกลางอีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้คือ "โมเดลสัญญาจ้างอีสปอร์ตมาตรฐานสำหรับประเทศไทยและการสร้างระบบสนับสนุนแรงงานอีสปอร์ตที่ยั่งยืน" ซึ่งเป็นการสังเคราะห์แนวทางแบบองค์รวมเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย โมเดลนี้มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านจากการพึ่งพาโครงสร้างกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิมไปสู่การสร้างกรอบกฎหมายและกลไกสนับสนุนที่ตอบโจทย์ลักษณะเฉพาะของแรงงานดิจิทัลและอาชีพอีสปอร์ต โดยมีขั้นตอนและองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การพัฒนาระบบสัญญาจ้างมาตรฐาน เสนอโมเดลสัญญาจ้างมาตรฐานสำหรับประเทศไทยที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยมีข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานสูงสุด สิทธิในการลาประเภทต่างๆ ระยะเวลาสัญญาและเงื่อนไขการยกเลิก รวมถึงสิทธิค่าชดเชยและเงินทดแทนกรณีบาดเจ็บ/เสียชีวิต ตลอดจนการรับประกันสิทธิในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนที่เป็นอิสระ

2. การสร้างกลไกสนับสนุนและกำกับดูแล

2.1. จัดตั้งกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจ สำหรับข้อพิพาทในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน

2.2. ส่งเสริมให้เกิดสหภาพแรงงานอีสปอร์ตแห่งประเทศไทยในลักษณะสมาคมวิชาชีพ เพื่อเป็นตัวแทนแรงงานในการเจรจาและกำหนดมาตรฐานสัญญา

2.3. กำหนดหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตบริษัทอีสปอร์ต ที่มีมาตรฐานด้านแรงงานและจริยธรรมสอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล

2.4. พัฒนาหลักสูตรอบรมสิทธิแรงงาน สำหรับแรงงานอีสปอร์ต และสร้างระบบประกันอุบัติเหตุและสุขภาพเฉพาะทาง

2.5. สร้างฐานข้อมูลแรงงานอีสปอร์ตแห่งชาติ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

คุณค่าและประโยชน์ของโมเดลนี้คือ การยกระดับมาตรฐานและลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยให้เทียบเท่าสากล โดยการสร้างกลไกคุ้มครองที่ชัดเจนและยั่งยืน โมเดลนี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของแรงงานอีสปอร์ต โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและฟรี

แลนซ์ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในสถานะอ่อนแอและขาดอำนาจต่อรอง ทำให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจในสิทธิและสวัสดิการของตนเอง และส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศไทยในฐานะผู้นำด้านอีสปอร์ตที่มีมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมในระดับภูมิภาค การนำเสนอโมเดลสัญญามาตรฐานและการผลักดันนโยบายเหล่านี้ เป็นการตอบสนองโดยตรงต่อความล้มเหลวของตลาดในการจัดสรรสิทธิและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และเป็นการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยในระยะยาว

สรุป

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยกำลังเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญในมิติของกฎหมายแรงงานและการคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะการไม่มีมาตรฐานสัญญาจ้างกลางที่เป็นธรรมและได้รับการรับรองในระดับอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานอีสปอร์ตในวงกว้าง อุตสาหกรรมนี้มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมกีฬาแบบดั้งเดิม ทั้งในด้านโครงสร้างแรงงาน กลุ่มอายุ เพศ และรูปแบบการจ้างงาน โดยข้อมูลสำรวจพบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งขาดประสบการณ์และความรู้ด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงขาดกลไกการสนับสนุนจากภาคสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาหลักที่พบประกอบด้วย การขาดความชัดเจนในสัญญาจ้าง สัญญาที่ไม่เป็นธรรม การไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงความคาดหวังค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างและการได้รับเงินทดแทนในกรณีเจ็บป่วย

หรือเสียชีวิตที่ยังไม่มีกรอบกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของกฎหมายแรงงานไทยที่ยังไม่สามารถรองรับแรงงานดิจิทัลและแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่อย่างอีสปอร์ตได้อย่างเหมาะสม อันเนื่องมาจากกฎหมายที่มีอยู่ไม่มีสภาพบังคับใช้ หรือไม่ครอบคลุมในการแก้ไขปัญหา หรือไม่ทันสมัยเพียงพอ รวมทั้ง ข้อจำกัดเชิงสถาบัน เช่น การไม่มีองค์กรกลางกำกับดูแล การขาดกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจ และการไม่มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนที่โปร่งใสและเป็นธรรม ล้วนเป็นปัจจัยที่ซ้ำเติมความเปราะบางของแรงงานอีสปอร์ตไทย

เมื่อเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติสากล เช่น FIFPRO's UDPR และ ESIC's Disciplenary พบว่าประเทศไทยยังตามหลังในหลายมิติ ทั้งในด้านสิทธิแรงงาน มาตรฐานสัญญา และกลไกการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นการนำแนวปฏิบัติสากลเหล่านี้มาปรับใช้ในบริบทไทยจึงเป็นแนวทางที่จำเป็นและเหมาะสม การจัดตั้งกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจ การสนับสนุนการก่อตั้งสหภาพแรงงานอีสปอร์ต รวมถึงการพัฒนาโมเดลสัญญาจ้างมาตรฐานที่ได้รับการรับรองจากรัฐและองค์กรกลาง จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยสู่ความยั่งยืนและความเป็นธรรมในระยะยาว

ในท้ายที่สุด อุตสาหกรรมอีสปอร์ตในฐานะอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีระบบแรงงานที่เข้มแข็งและได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกับแรงงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ การเร่งพัฒนากรอบกฎหมายและสัญญาจ้างมาตรฐานจึงเป็นวาระสำคัญระดับประเทศที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สิทธิแรงงาน และการสร้างอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้างต้นที่ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างและปัญหาของกฎหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความไม่ชัดเจนในสัญญา การขาดสวัสดิการที่เหมาะสม และการไม่มีกลไกการคุ้มครองที่เพียงพอ สอดคล้องกับข้อบกพร่องที่พบในทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการรักษาสมดุลของอำนาจการต่อรอง ปัญหาเหล่านี้สะท้อนว่ากลไกการกำกับดูแลแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ในการสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานอีสปอร์ต ซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างแรงงานดั้งเดิมที่กฎหมายแรงงานไทยถูกออกแบบมาเพื่อรองรับ

นอกจากนี้ ปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและการขาดสวัสดิการพื้นฐานที่พบจากการสำรวจ แรงงานขาดอำนาจการต่อรอง รวมถึงแรงงานอีสปอร์ต โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและฟรีแลนซ์ มักอยู่ในสถานะที่อ่อนแอ ทำให้ง่ายต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างสัญญามาตรฐาน การเพิ่มการรับรู้สิทธิแรงงาน และการจัดตั้งกลไกการระงับข้อพิพาทเฉพาะทาง จึงเป็นการตอบสนองโดยตรงต่อความล้มเหลวของตลาดในการจัดสรรสิทธิและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยในระยะยาว

ข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับประเทศ

จากข้อมูลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับประเทศดังนี้:

1. การจัดตั้งกลไกอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจสำหรับข้อพิพาทในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยอาจเป็นความร่วมมือระหว่างสมาคมอีสปอร์ตแห่งประเทศไทย กระทรวงแรงงาน และภาคเอกชน

2. การส่งเสริมให้เกิดสหภาพแรงงานอีสปอร์ตแห่งประเทศไทยในลักษณะสมาคมวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนแรงงานในการเจรจาและกำหนดมาตรฐานสัญญา

3. การพัฒนาหลักสูตรอบรมสิทธิแรงงานสำหรับแรงงานอีสปอร์ตที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานของรัฐ

4. การกำหนดหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตบริษัทอีสปอร์ตที่มีมาตรฐานด้านแรงงานและจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล

โมเดลสัญญาจ้างอีสปอร์ตมาตรฐานสำหรับประเทศไทย

โมเดลสัญญาจ้างมาตรฐานควรประกอบด้วยหัวข้อสำคัญดังนี้:

1. ข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ชัดเจนและโปร่งใส

2. การกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันและต่อสัปดาห์

3. การกำหนดสิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท และลาอื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงานทั่วไป

4. การกำหนดระยะเวลาสัญญา เงื่อนไขการยกเลิก และสิทธิค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง

5. การรับประกันสิทธิการรับเงินทดแทนในกรณีบาดเจ็บ เสียชีวิต และการได้รับสวัสดิการสุขภาพขั้นพื้นฐาน

6. การรับรองสิทธิในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะหรือการรับงานอื่นนอกเหนือจากสัญญา ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ขัดแย้งกับต้นสังกัด

7. การรับรองสิทธิในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและอนุญาโตตุลาการที่เป็นอิสระ

การสร้างระบบสนับสนุนแรงงานอีสปอร์ตแบบยั่งยืน

เพื่อให้ระบบแรงงานอีสปอร์ตไทยมีความยั่งยืนในระยะยาว จำเป็นต้อง:

1. สร้างฐานข้อมูลแรงงานอีสปอร์ตแห่งชาติที่สามารถใช้กำหนดนโยบายสาธารณะ

2. พัฒนาระบบประกันอุบัติเหตุและสุขภาพเฉพาะสำหรับแรงงานอีสปอร์ตโดยมีรัฐและเอกชนร่วมกันสนับสนุน

3. พัฒนากลไกตรวจสอบสัญญาโดยองค์กรกลางที่ได้รับการรับรองจากรัฐ

เอกสารอ้างอิง

เสถียรภาพ นาหลวง , แคทริน สหชัยยันต์, ชูจิต ธีรพงษ์ และ จุฬา จงสถิตย์ถาวร. (2567). ภูมิสถาปัตย์ทางกฎหมายของสัญญาจ้างนักกีฬาอาชีพในระบบกฎหมายไทย อังกฤษ เยอรมนี สเปน และอิตาลี, *วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 18* ฉบับที่ 56 มกราคม - กุมภาพันธ์ 2567, 386 – 404.

กนต์ธร กาญจนาศรีโรจน์. ความเป็นธรรมในทางกระบวนพิจารณาในการเลิกจ้าง. ดุลพาห เล่มที่ 1 ปีที่ 70 มกราคม - เมษายน 2566, 67-89.

Depa [2025], อาชีพในวงการ e-sports: โอกาสและการเติบโต [online], Retrieved June 21 Jun, 2025, from: https://www.depa.or.th/th/article-view/e-sport-career

ESIC. A Landmark Collaboration between ESIC and WIPO, January 29, 2025. [Online] . Retrieved June 1, 2025, from: https://esic.gg/press-release/esic-and-wipo-unveil-iget-a-landmark- dispute- resolution- body- for- the- global- video-games-and-esports-industries/

ESIC. Disciplinary Procedure. [Online]. Retrieved May 5, 2025, from: https://esic.gg/codes/disciplinary-procedure.

Farnham, D., & Pimlott, J. (1995). Understanding Industrial Relations. Cassell.

FIFA, FIFA's Human Rights Policy. May 2017 Edition. Zurich

IFFRO (2017). UNIVERSAL DECLARATION OF PLAYER RIGHTS. [Online]. Retrieved May 12, 2025, from: https://www.fifpro.org/media/md2efzpd/universal-declaration-of-player-rights-english-version.pdf.

International Esports Federation. Rules & Regulations. [online]. Retrieved May 10, 2025,from: https://iesf.org/rules-regulations/

McConnell, C. R. , Brue, S. L. , & Macpherson, D. A. (2017) . Contemporary Labor Economics. McGraw-Hill Education.