

แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย Platform workers and Thai labor protection laws

ภณิดา ไชยคราม¹
กษิติ์เดช สุทธิวานิช²

Received 9 January 2024; Revised 14 March 2024; Accepted 27 May 2024

บทคัดย่อ

ปัญหาเรื่องแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานหรือไม่ เป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอย่างมากและดูราวกับว่าฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะนักกฎหมาย รัฐบาล และบริษัทต่างเห็นตรงกันว่าแรงงานกลุ่มนี้ไม่ใช่ลูกจ้าง และไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสังเกตได้จากการเพิกเฉยต่อการเรียกร้องสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารที่เคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องตลอดมา ไรเตอร์จัดเป็นแรงงานอิสระหรือ “ฟรีแลนซ์” (Freelancer) ประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ผูกสถานะตัวเองกับองค์กรบริษัทใด โดยได้ค่าตอบแทนเป็นเงินรับจ้างตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง ไม่ใช่ค่าตอบแทนเหมาจ่าย

¹ *Phanida Chaiyacram*

หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Bachelor of Laws Program, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University
E-mail: phanida.chaiyacram@g.swu.ac.th

² *Asst.Prof. Dr. Kasidech Sutthivanich*

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารกิจการและสภามหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

รายเดือนเหมือนข้าราชการหรือพนักงานบริษัททั่วไป ลักษณะนี้เองที่ทำให้แรงงานกลุ่มใหม่นี้อยู่นอกกฎเกณฑ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ธุรกิจนี้เป็นที่นิยมอย่างมากในสังคมปัจจุบัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของธุรกิจนี้ จะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานยังคงเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ยังขาดความชัดเจน อีกทั้งเนื่องจากในปัจจุบันภาครัฐยังไม่มีข้อกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลที่เหมาะสม ทำให้ธุรกิจนี้เผชิญหน้ากับปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการในหลายส่วน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของพนักงานให้บริการรับส่งอาหารให้กับบริษัทแพลตฟอร์ม ส่งผลให้พนักงานจำนวนมากที่ได้รับความเดือดร้อนได้รวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องต่อบริษัทและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้พนักงานได้รับสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสม

คำสำคัญ: แรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ ลูกจ้าง ผู้รับจ้างอิสระ

Abstract

Labor issues: Food delivery platforms should be protected by labor laws. Whether or not this is a matter of great debate is a matter of great debate and it seems as though all parties directly involved in the matter, especially lawyers, governments and companies, agree that these workers are not employees. and do not have the right to be protected under labor law It can be seen from the neglect of the request. Rights of workers on food delivery platforms that are constantly moving, Rider is classified as a type of independent worker or "freelancer" , which does not tie their status to any corporate organization. The compensation is paid according to the conditions of the employment contract. It is not a monthly lump sum payment like civil servants or general company

employees. This characteristic makes this new group of workers outside the rules of labor protection laws.

Nowadays, this business is very popular in today's society. But when considering the nature of work of this business, it can be seen that the nature of work is still a new form of work that still lacks clarity. Moreover, because at present the government sector has not established measures to control and supervise. That's appropriate. causing this business to face problems concerning operations in many parts especially issues related to the rights and welfare of service workers. Delivering food to platform companies as a result, many workers who have suffered have banded together. To call on the company and related agencies to solve the problem so that workers receive their rights and appropriate legal protection.

Keyword: Platform workers, Riders, Employees, Independent contractors

บทนำ

สำหรับประเทศไทยนั้น ประเด็นปัญหาเรื่องความชัดเจนของสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นประเด็นที่ได้มีการถกเถียงอย่างกว้างขวางเหมือนในต่างประเทศเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัญหาจะเห็นได้ว่า ลักษณะข้อเรียกร้องจำนวนมากของผู้ทำงานมีประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องวินิจฉัยคล้ายกับข้อถกเถียงที่ปรากฏในต่างประเทศ คือ ความสัมพันธ์ของผู้ทำงานและบริษัทแพลตฟอร์มเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะใด กล่าวคือ ตามบริบทของกฎหมายไทยบริษัทแพลตฟอร์มและผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีความสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ แต่เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีคำพิพากษาที่ออกมาตัดสินหรือการกำหนดแนวทางที่ชัดเจน ประกอบกับยังไม่มีกฎหมายที่ระบุถึงสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานรูปแบบนี้ที่ชัดเจนเหมือนกฎหมาย Assembly Bill 5 ของรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้ในปัจจุบันการพิจารณาเรื่องนี้จึงสามารถพิจารณาได้เพียงจากตัวบทกฎหมายและแนวคำพิพากษาที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ประเด็นในเรื่องการเรียกชื่อจะยังไม่มี ความชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาถึงนิยามเพิ่มเติมที่ว่า “ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง” และ “นายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ทำงาน” จะเห็นได้ว่า ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ลูกจ้างต้องทำงานให้ตามความต้องการของนายจ้าง ส่วนผลงานนั้นจะสำเร็จหรือไม่ ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าจ้าง³ และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างจะค้ำนึ่งถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานมากกว่าผลงานที่ได้รับ⁴ เมื่อลักษณะการให้บริการของผู้ทำงานนั้นเป็นการให้บริการในรูปแบบที่ผู้ทำงานต้องทำการขนส่งอาหาร หรือสินค้าตามออเดอร์ที่ได้รับ และผู้ทำงานจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนออเดอร์ที่ผู้ทำงาน

³ วินัย ลูวิโรจน์, ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, January 2009); คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4644/ 2540, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1982/2531

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1016/2519, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 243/2536

ทำการจัดส่งเรียบบ่อย จึงเป็นการที่ผู้ทำงานได้รับเงินค่าตอบแทนตามผลงานตามความสำเร็จของผลงานที่ทำได้ ซึ่งลักษณะการทำงานในรูปแบบนี้ไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นลักษณะของสัญญาจ้างทำของ⁵



ภาพที่ 1 : วิถีไรเดอร์ อาชีพอิสระ บนความกดดันของแพลตฟอร์ม⁶

⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

⁶ พิชญภาพร โพธิ์สง่า, “วิถีไรเดอร์: อาชีพอิสระ บนความกดดันของแพลตฟอร์ม?”, The Active, accessed August 29, 2021, <https://theactive.net/data/driver-problems-platform-work-and-the-employment-relationship/>.

ในบทความนี้ผู้เขียนจะทำการศึกษา “แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย” แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 หัวข้อได้แก่ หัวข้อที่ 2 นิยามของคำที่เกี่ยวข้อง หัวข้อที่ 3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์ม หัวข้อที่ 4 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและในประเทศไทย หัวข้อที่ 5 ร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหัวข้อที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ โดยในแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดดังจะได้อธิบายต่อไปเป็นลำดับ ดังนี้

2. นิยามของคำที่เกี่ยวข้อง

2.1 ไรเดอร์ (Rider) หมายถึงผู้ที่รับอาหารหรือสินค้าจากร้านค้าที่ถูกคำสั่งไปส่งให้แก่ลูกค้า⁷

2.2 แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร (Food Delivery Platform) คือแพลตฟอร์มให้บริการจัดส่งอาหารโดยเก็บค่าบริการ เมื่อผู้ใช้บริการสั่งอาหารผ่านทางแพลตฟอร์ม เมื่อแพลตฟอร์มได้รับคำสั่งซื้อ (Order) แล้วจะส่งคำสั่งซื้อไปยังร้านอาหาร พร้อมกับจัดหาผู้ขับขี่หรือไรเดอร์เพื่อจัดส่งอาหารให้แก่ผู้ใช้บริการ นอกจากหน้าที่ในการจัดการแล้ว แพลตฟอร์มยังทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์และจัดโปรโมชั่นส่วนลดค่าอาหารหรือค่าขนส่งเพื่อกระตุ้นการใช้บริการ โดยมีการใช้ระบบแรงจูงใจ (Incentive) แก่ไรเดอร์และร้านอาหาร ทั้งนี้ เพื่อดึงดูดร้านอาหาร ไรเดอร์ และผู้ใช้บริการให้เข้ามาในแพลตฟอร์ม ซึ่งแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารมีรายได้มาจาก 3 ส่วน ดังนี้

(1) รายได้ค่าดำเนินการ จากค่า Gross Profit (GP) ซึ่งคิดจากสัดส่วนของค่าอาหารที่สั่งซื้อจากร้านอาหารตั้งแต่ร้อยละ 15-30 ขึ้นอยู่กับแต่ละแพลตฟอร์ม รวมถึงค่านายหน้า (Commission) โดยเรียกเก็บจากไรเดอร์

⁷ ศรานนท์ โตะบุญมา และณัฐวัฒน์ กุณาหลาย, “พฤติกรรมกรมการใช้บริการ food Delivery,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562), 4.

(2) รายได้ค่าธรรมเนียมจากผู้ให้บริการ โดยเฉพาะจากค่าขนส่งที่คิดตามระยะทาง

(3) รายได้อื่น ๆ เช่น ค่าประชาสัมพันธ์ ค่าโฆษณา ค่าการตลาด ค่าสมาชิก รายเดือนเพื่อใช้แลกส่วนลดต่าง ๆ⁸

2.3 แรงงานแพลตฟอร์ม (Platform Worker) หมายถึง แรงงานที่รับงานและค่าตอบแทนผ่านช่องทางออนไลน์ โดยการจ้างแรงงานแพลตฟอร์มแรงงานจำแนกเป็นงานรับเป็นครั้งคราวหรืองานตามความต้องการ งานที่ทำได้ทุกที่เป็นการจ้างเหมาโดยไม่ระบุตัวตนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ งานตามที่เรียกโดยแอปพลิเคชันเป็นการจ้างงานที่แรงงานและลูกค้าจับคู่ออนไลน์ตามอุปสงค์และอุปทาน งานที่ทำเป็นบางเวลา งานว่าจ้างหลายฝ่าย และงานจ้างตนเอง⁹

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์ม

ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยมีสถานะเป็นหุ้นส่วน (Partner) ของแพลตฟอร์ม ไม่ถือเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ดังนี้

3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างในประเด็นที่สำคัญและเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) เช่น หลักประกันการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด สิทธิในวันหยุดวันลา การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การเลิกจ้าง ค่าชดเชยการร้องทุกข์ เป็นต้น

3.2 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการเยียวยา โดยได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทน เมื่อลูกจ้าง

⁸ นันทพล พุทธิพงษ์, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล : กรณีศึกษาธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย,” *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์* ปีที่ 11, ฉบับที่ 1 (2565): 271.

⁹ นิภาพรณ เจนสันติกุล, “แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล,” *วารสารวิชาการแสงอีสาน* ปีที่ 18, ฉบับที่ 1 (2564): 6.

ประสบอันตราย เจ็บป่วย ตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง การป้องกันรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง หรือการทำตามคำสั่งของนายจ้าง

3.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อแจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ หรือจัดตั้งองค์กรแรงงานของลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน โดยบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีเจตนารมณ์เพื่อรักษาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตน ซึ่งผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองใน 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน รวมถึงการประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40¹⁰

3.5 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องสัญญาจ้างทำของตามมาตรา 587¹¹ ใคร่ครวญยังคงมีสถานะเป็นผู้รับจ้างที่เป็นหุ้นส่วนกับแพลตฟอร์ม จึงยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องของรายได้หรือสวัสดิการอย่างเช่น สัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 575¹² ที่จะสามารถให้สถานะของไรเดอร์เป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์มนำไปสู่การได้รับความคุ้มครองและสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

¹⁰ นันทพล พุทธิพงษ์, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: กรณีศึกษา รับส่งอาหารในประเทศไทย,” *วารสารรวมคำแห่ง ฉบับนิติศาสตร์* ปีที่ 11, ฉบับที่ 1 (2565): 273.

¹¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

¹² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

4. สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและในประเทศไทย

4.1 สหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักรเป็นกลุ่มประเทศที่มีการถกเถียงถึงปัญหาเรื่องสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นอย่างมาก โดยเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 The Court of Appeal ได้มีคำพิพากษาที่พิจารณาถึงประเด็นเรื่องสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ของบริษัท Deliveroo ที่น่าสนใจ โดยคำพิพากษาคดีนี้เป็นหนึ่งในคำพิพากษาสำคัญที่ได้วางหลักการในประเด็นเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในสหราชอาณาจักร

เนื่องจากกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรได้กำหนดว่า ผู้ที่จะสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ผู้หนึ่งต้องมีสถานะเป็นผู้ทำงาน (Worker) หรือลูกจ้าง (Employee) ตามกฎหมายแรงงาน ทำให้ในการที่ศาลจะพิพากษาในประเด็นดังกล่าวนี้ ศาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงสถานะตามกฎหมายของผู้ทำงานว่า ผู้ทำงานมีสถานะทางกฎหมายเช่นไร ต่อมาหลังจากที่ศาลได้ทำการพิจารณาจากข้อเท็จจริงถึงลักษณะการทำงานและข้อกำหนดในสัญญาาระหว่างบริษัทกับผู้ทำงานแล้ว ศาลได้มีคำพิพากษาในคดีนี้ว่า ผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ไม่ใช่ “ผู้ทำงาน (Worker)”¹³ แต่ผู้ทำงานกลุ่มนี้มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ (Self-Employed)” โดยเหตุผลสำคัญที่ศาลใช้ในการตัดสินคือ การที่ผู้ให้บริการรับส่งอาหาร ผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo ไม่จำเป็นต้องให้บริการรับส่งอาหารด้วยตนเอง แต่ผู้ทำงาน สามารถตั้งตัวแทนในการรับส่งอาหารแทนตนเองได้

¹³ กฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรได้แบ่งสถานะของผู้ทำงานออกเป็น 3 ประเภท คือ ลูกจ้าง (Employee) ผู้ทำงาน (Worker) และผู้ทำงานอิสระ (Self-Employed) โดยผู้ทำงานในแต่ละประเภทได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน โดยลูกจ้าง (Employee) จะเป็นสถานะของผู้ทำงานที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ผู้ทำงาน (Worker) จะเป็นผู้ที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานบางประเภท เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ วันหยุดพักผ่อน และผู้ทำงานอิสระ (Self-Employed) ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ทำงานที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานเพียงไม่กี่ประเภทเท่านั้น เช่น ความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่า ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งความมีอิสระในการทำงานนี้เป็นลักษณะหนึ่ง que แสดงให้เห็นว่า สัญญาดังกล่าวไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน¹⁴ จึงทำให้ผู้ทำงานกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิตามกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักร ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานด้วย

4.2 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

ในกรณีของไต้หวัน ซึ่งมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก เกิดขึ้นจากการเสียชีวิตของไรเดอร์ของแพลตฟอร์ม Foodpanda และ Uber Eats ในขณะที่ทำงานในปี 2019 ซึ่งกลายมาเป็นข่าวใหญ่ในประเทศ ทำให้กระทรวงแรงงานประกาศว่าไรเดอร์นั้นเข้าข่ายการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานมาตรฐานของไต้หวัน และได้เชิญแพลตฟอร์มส่งอาหารทั้งหมดเข้าพบเพื่ออธิบายแนวทางปฏิบัติและให้รับรองความปลอดภัยของคนขับรถส่งของ

อย่างไรก็ตาม การประกาศของกระทรวงแรงงานในครั้งนั้นไม่ได้เป็นการประกาศกฎหมายเฉพาะเพื่อใช้คุ้มครองไรเดอร์ และไม่ได้เป็นการประกาศคำสั่งโดยเฉพาะเจาะจงไปยังแพลตฟอร์มขนส่งอาหารเพื่อให้ไรเดอร์ได้สถานะการเป็นลูกจ้าง โดยในไต้หวันนั้นมีแพลตฟอร์มอื่น ๆ ที่ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่แล้ว แต่สำหรับแพลตฟอร์มยอดนิยมทั้งสองแพลตฟอร์มอย่าง Foodpanda และ Uber Eats รวมไปถึง Lalamove ไรเดอร์มีสถานะเพียงหุ้นส่วนเท่านั้น

จากนั้นทางการได้มีการสั่งปรับทั้งสามแพลตฟอร์มที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างให้เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของไต้หวัน รวมไปถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับแรงงาน เช่น กฎหมายบำนาญของลูกจ้าง ต่อมา Uber Eats ได้ฟ้องกลับโดยอ้างว่า Uber Eats ไม่ได้เป็นคู่สัญญากับไรเดอร์จึงไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย

¹⁴ John-Paul Ford Rojas, “Deliveroo wins legal battle over riders' employment status and bargaining rights,” Skynews, accessed August 29, 2021, <https://news.sky.com/story/deliveroo-wins-legal-battle-over-riders-employment-status-and-bargaining-rights-12340804>.

ปัจจุบันไรเดอร์ในได้วันบางส่วนยังไม่ได้รับการรับรองว่าเป็นแรงงานตามกฎหมายหรือเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม จึงยังไม่ได้รับสวัสดิการตามกฎหมาย ในขณะที่แพลตฟอร์มเองก็อ้างว่าแม้ไรเดอร์มีฐานะเพียงคู่สัญญาหรือหุ้นส่วนเท่านั้น แต่แพลตฟอร์มก็มีสวัสดิการ เช่น ประกันอุบัติเหตุให้แล้ว ซึ่งหากไรเดอร์ได้รับการรับรองว่าเป็นแรงงานตามกฎหมาย แพลตฟอร์มจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินสมทบประกันสังคม เงินสมทบบำนาญลูกจ้าง และอื่น ๆ ที่อาจทำให้แพลตฟอร์มมีค่าใช้จ่ายที่สูงมากขึ้น

4.3 ราชอาณาจักรสเปน

ราชอาณาจักรสเปนถือเป็นผู้นำเรื่องกฎหมายว่าด้วยไรเดอร์ในทวีปยุโรป ซึ่งจนถึงขณะนี้ยังไม่มีประเทศใดออกกฎหมายควบคุมผลกระทบด้านแรงงานตามข้อมูลอัลกอริทึมและไม่มี การดำเนินการตามข้อตกลงของตัวแทนทางภาคสังคมตามที่องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้เสนอแนะไว้

นางโยลันดา เดียซ (Yolanda Díaz) รองนายกรัฐมนตรีคนที่สามและรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจเพื่อสังคม ได้อธิบายว่าร่างกฎหมายฉบับใหม่นี้ปรับแก้กฎหมายแรงงานที่มีอยู่แต่เดิม และกำหนดให้ไรเดอร์ที่ทำงานจัดส่งสินค้าหรือผู้ที่จัดส่งสินค้าผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล ถือว่าเป็นลูกจ้างบริษัทย่อมได้รับการคุ้มครองสิทธิ ตามองค์กรและสภาพแรงงานของตน โดยได้รับค่าตอบแทนและเงินเดือนจากบริษัท

ร่างกฎหมายฉบับนี้ยังได้ระบุด้วยว่า ทางบริษัทต้องแจ้งตัวแทนของลูกจ้างของ บริษัทถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานแบบดิจิทัลเกี่ยวกับระเบียบการทำงานที่ใช้ อัลกอริทึมหรือระบบปัญญาประดิษฐ์ ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจที่อาจส่งผลกระทบต่อ สภาพการทำงาน การเข้าถึงระบบและการรับประกันการทำงานของลูกจ้างได้

ดังนั้น รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจเพื่อสังคมจึงได้ประกาศจัดตั้ง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่จะศึกษาการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์และอัลกอริทึมที่เกี่ยวข้องกับ ลูกจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงอคติที่อาจเกิดขึ้น ภายใต้ร่างกฎหมายฉบับนี้ รัฐบาลสเปนยอมรับ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยปราศจากความกลัว เพื่อปกป้องสิทธิของกลุ่มคนที่มีความเปราะบางที่สุดในสังคม และถือเป็นรัฐบาลแห่งการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี โดยราชอาณาจักรสเปนนั้นถือเป็นแนวหน้าในด้านนิติบัญญัติระหว่างประเทศว่าด้วยกฎหมายเกี่ยวกับไรเดอร์

4.4 ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์

กรณีของราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ ศาลมีคำตัดสินว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้าง ไม่ใช่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (Self-Employed) เมื่อช่วงต้นปี ค.ศ. 2021 หลังทางแพลตฟอร์ม Deliveroo เปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างของไรเดอร์ทั้งหมดจากการจ้างเป็นลูกจ้างประจำเป็นสัญญาจ้างฟรีแลนซ์ในปี ค.ศ. 2018 โดยให้เหตุผลว่าเพื่อให้อิสระในการเลือกงานและเวลาทำงานกับไรเดอร์ในฐานะหุ้นส่วนของแพลตฟอร์ม

4.5 สาธารณรัฐประชาชนจีน

ในบริบทของสาธารณรัฐประชาชนจีนผู้ใช้แรงงานภายใต้การจ้างผ่านระบบแพลตฟอร์มก็มีลักษณะเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยเริ่มต้นจากบริษัทนำระบบแพลตฟอร์มเข้ามาจากนั้นก็จ้างคนเข้ามาทำงานในลักษณะของ “ผู้รับจ้างอิสระ” (Self-Employed) เพื่อเป็นไรเดอร์ โดยจงใจด้วยจำนวนรายได้ที่สูงและเริ่มปรับลดลงเมื่อทุกอย่างลงตัว เมื่อรายได้สูงที่เป็นความคุ้มหนึ่งเดียวของไรเดอร์ลดลง แรงงานกลุ่มนี้ก็จะรวมกันต่อสู้เรียกร้องและฟ้องคดีเพื่อขอให้ปรับขึ้นรายได้ที่ลดลงหรือขอสวัสดิการในลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน¹⁵ ภายหลังการฟ้องคดีศาลในสาธารณรัฐประชาชนจีนได้ตัดสินว่าไรเดอร์คือลูกจ้างและบังคับให้บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยจุดเริ่มต้นของคำตัดสินเช่นนี้มาจากการฟ้องร้องคดีของไรเดอร์ในสเปนที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มอ้างว่าแรงงานที่รับเข้ามานั้น ในสัญญากำหนดว่าเป็นการว่าจ้างผู้รับจ้างอิสระ ไม่ได้ตกลงกันว่าให้มา

¹⁵ James Muldoon, “App-Based Corporations Can’t Just Ignore Labor Law,” JACOBIN, accessed August 29, 2021, <https://jacobinmag.com/2021/08/spain-delivery-platforms-glovo-gig-economy-employees>.

เป็นลูกจ้างของบริษัท ซึ่งเมื่อศาลได้พิจารณาสัญญาและข้อเท็จจริงทั้งหมดก็มี คำตัดสินออกมาว่าไรเดอร์คือ “ลูกจ้าง” และมีคำสั่งให้บริษัทต้องส่งชื่อไรเดอร์ ให้สำนักงานประกันสังคมเพื่อให้ไรเดอร์สามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย และ ต้องจ่ายค่าปรับย้อนหลังให้แก่ไรเดอร์ด้วย¹⁶

4.6 ราชอาณาจักรไทย

ราชอาณาจักรไทยนั้น ไรเดอร์เป็นหุ้นส่วน ไม่นับเป็นลูกจ้าง จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เมื่อพิจารณาในส่วนของสวัสดิการจากแพลตฟอร์มขนส่งอาหารในราชอาณาจักรไทย พบว่าจะขึ้นอยู่กับระบบ Rewards ของแพลตฟอร์ม หรือเงื่อนไขที่ทางแพลตฟอร์มกำหนด เช่น ระบบของ GrabBenefit ไรเดอร์ทุกคน จะได้รับประกันอุบัติเหตุ ซึ่งทางแพลตฟอร์มกำหนดหลักเกณฑ์โดยปรากฏในเว็บไซต์ว่ามีผลเฉพาะในระหว่างเปิดรอรับงาน หรือระหว่างการรับงาน หรือหลังปิดรับงานภายใน 30 นาที แต่จะไม่คุ้มครองกรณีไรเดอร์ตั้งใจให้เกิดความบาดเจ็บ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจราจร มึนเมา และการต่อสู้กัน ไรเดอร์ในระดับ “ซิลเวอร์” ขึ้นไป ซึ่งต้องทำจำนวนรอบการขับถึง 80 รอบ/เดือน และต้องมีคะแนนดาวไม่น้อยกว่า 4.7 ถึงจะสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทั้งหมดของ Grab โดยไรเดอร์ระดับ “ฮีโร่” ต้องทำจำนวนรอบมากถึง 500 รอบต่อเดือนในกรุงเทพฯ หรือ 450–600 รอบต่อเดือน ในต่างจังหวัด ถึงจะได้รับวงเงินสูงสุดในการผ่อนสมาร์ตโฟนและเครื่องใช้ไฟฟ้า ในขณะที่ไรเดอร์ในระดับ “เมมเบอร์” จะไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางการเงินได้ โดย Foodpanda มีประกันทั้งจักรยานยนต์และอุบัติเหตุ แต่ไรเดอร์ต้องทำงาน 6 เดือน และ 3 สัปดาห์ ต้องส่งออเดอร์อย่างน้อย 160 ออเดอร์ หากเคยรับประโยชน์จากสิทธิดังกล่าวแล้ว จะรับไม่ได้อีกจนกว่าจะครบเงื่อนไข

¹⁶ Manuel V. Gomez, “Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed,” EL PAÍS, accessed August 29, 2021, https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html.

ไรเดอร์ส่งอาหาร

มีรายจ่าย-รายรับ เริ่มต้นเท่าไร

รายจ่าย

ยานพาหนะ
เริ่มต้นที่ **40,000 บาท**

สมาร์ตโฟน
10,000-15,000 บาท

อุปกรณ์เสริมอื่นๆ
หมวกกันน็อค, บลูทูธ
1,000 บาท

ค่าเชื้อ + ค่าล้าง
มีสัญญาขงัน
ฟู้ดเดลิเวอรี่
1,200-1,500 บาท*

*หมายเหตุ: ขึ้นอยู่กับจำนวนการเป็นพาร์ทเนอร์

ค่าอินเทอร์เน็ต, ค่าโทรศัพท์
600-1,000 บาท/เดือน



รายรับ

ค่ารถ
ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล **40-50 บาท**
ก่อนหักค่าคอมมิชชัน 15%

พื้นที่อื่น **17-40 บาท**
ก่อนหักค่าคอมมิชชัน 15%

ไรเดอร์มีประสบการณ์ทำงาน **10-12 ชม.**
รายได้เฉลี่ย **800-1,000 บาท**

ข้อมูลจาก สภาไรเดอร์ วันที่ 3 ก.พ.65

กรุงเทพฯ **จุดประกาย**

ภาพที่ 2 : แสดงรายรับรายจ่ายของไรเดอร์ ส่งอาหาร¹⁷

¹⁷ ศูนย์ประสานงานวิจัยแรงงานแห่งชาติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. “ไรเดอร์-ฮีโร่-โช่ตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช ปี 2564.

Rocket Media Lab

#สภาพพพ ไรเดอร์ทั่วโลก

	สถานะของไรเดอร์			สวัสดิการจากแพลตฟอร์ม					แพลตฟอร์มยอดนิยม
	เป็นลูกจ้างตามกฎหมาย	มีกฎหมายเฉพาะคุ้มครอง	มีสภาพแรงงาน	การเป็นลูกจ้าง	ประกันสุขภาพ	ประกันอุบัติเหตุ	หยุดยกรายได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ	ประกันรายได้ขั้นต่ำ	
เอเชีย-ตะวันออก									
จีน ¹	X	X	X	X	✓	✓	X	X	Eleme Meituan Waimai
ไต้หวัน ²	X	X	X	X	✓	✓	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	Uber Eats foodpanda
เกาหลีใต้ ³	X	X	X	X	X	X	X	X	Coupage Eats
ญี่ปุ่น	X	X	✓	X	X	X	X	X	Uber Eats
เอเชีย-ตะวันออกเฉียงใต้									
ไทย	X	X	X	X	✓ ⁴	✓	X	X	Grab, foodpanda LINE MAN
เวียดนาม	X	X	X	X	X	X	X	X	Grab
สิงคโปร์	X	X	X	X	X	X	X	X	Grab
มาเลเซีย	X	X	X	X	✓	✓	X	X	foodpanda
ฟิลิปปินส์	X	X	X	X	✓	✓	X	X	foodpanda
เอเชีย-ตะวันตก									
สหราชอาณาจักร ⁵	X	X	✓	X	X	✓	X	X	Uber Eats
เนเธอร์แลนด์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X	Just Eat
นอร์เวย์	X	X	✓	X	X	X	X	X	Uber Eats Thuisbezorgd.nl
สเปน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	foodora Wolt
ฝรั่งเศส	✓	X	✓	✓	✓	✓	X	X	Just Eat deliveroo
อเมริกา									
สหรัฐอเมริกา ⁶	X	X	✓	X	✓	✓	X	X	Uber Eats

¹ การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มและเป็นบริษัทที่มีหน้าที่ดูแลไรเดอร์ที่ดำเนินการส่งมอบพิถีพิถัน

² การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มมีเฉพาะบางแพลตฟอร์ม

³ การเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย มีกฎหมายเฉพาะคุ้มครองและมีสภาพแรงงานเฉพาะในธุรกิจเท่านั้น

⁴ ส่วนใหญ่เป็นประกันสุขภาพ 10-10

⁵ การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มและเป็นบริษัทที่มีหน้าที่ดูแลไรเดอร์ที่ดำเนินการส่งมอบพิถีพิถัน

⁶ มีเพียงรัฐแคลิฟอร์เนียที่ใช้มาตรฐานขั้นต่ำของแพลตฟอร์มกับลูกจ้างไรเดอร์ที่มีลูกจ้าง

ภาพที่ 3 : แสดงสถานะของไรเดอร์และสวัสดิการจากแพลตฟอร์มของประเทศต่าง ๆ¹⁸

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าหลายประเทศ อาชีพไรเดอร์นั้นเข้าข่ายงานประเภท “Gig Work” หรือ “ฟรีแลนซ์” เพราะไม่ได้มีความสัมพันธ์กับแพลตฟอร์มในฐานะลูกจ้างและนายจ้างตามกฎหมาย เมื่อไรเดอร์ไม่เข้าข่ายการเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย ทำให้ไรเดอร์ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานของแรงงานได้ นำไปสู่การเคลื่อนไหวในการเรียกร้องสิทธิในหลายประเทศทั่วโลก¹⁹

¹⁸ Rocket Media Lab, “สภาพพพไรเดอร์ทั่วโลก,” Rocket Media Lab, สืบค้นเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2566, <http://rocketmedialab.co/world-rider>.

¹⁹ เรื่องเดียวกัน

5. ร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5.1 ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

พ.ศ. ...

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน หลักประกันทางสังคม ตลอดจนการรวมกลุ่ม เพื่อจัดตั้งองค์กรเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานเพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ทั้งนี้ ร่างกฎหมายฉบับนี้มีสาระสำคัญดังนี้

(1) กำหนดให้แรงงานนอกระบบหมายความถึงคนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

(2) กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ และการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรได้ กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบแห่งชาติ กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ และกำหนดให้มีช่องทางกรณียินคำร้องและการพิจารณา คำร้อง บทกำหนดโทษ และบทเฉพาะกาล

(3) กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การส่งเสริมการมีงานทำหรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และสนับสนุนการดำเนินการสร้างหลักประกันทางสังคมให้กับแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานนอกระบบ และองค์กรแรงงานนอกระบบ รวมถึง

ออกกฎกระทรวงกำหนดสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งรูปแบบหรือเงื่อนไขในการทำสัญญา เพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบบางกลุ่ม หรือบางประเภทซึ่งมีการจ้างทำงานหรือให้บริการระหว่างแรงงานนอกระบบกับผู้จ้างทำงาน

(4) กำหนดให้แรงงานนอกระบบมีสิทธิขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ และกำหนดให้แรงงานนอกระบบตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปขึ้นทะเบียนกลุ่มแรงงานนอกระบบตามลักษณะของอาชีพ รวมทั้งกำหนดให้แรงงานนอกระบบตั้งแต่ 15 กลุ่มขึ้นไป ทะเบียนเพื่อจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบได้ รวมทั้งกำหนดให้องค์กรแรงงานนอกระบบมีสิทธิเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการส่งเสริมการมีงานทำ การเข้าถึงแหล่งทุนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

(5) กำหนดให้มี “คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบแห่งชาติ” ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ โดยมีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎกระทรวง หรือประกาศที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบต่อคณะรัฐมนตรี

(6) กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดให้เงินและดอกผลที่กองทุนได้รับได้แก่ ค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดเงินค่าสมาชิก เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้ เงินที่ได้รับจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน เงินที่ได้จากการขายทรัพย์สินของกองทุนหรือที่ได้จากการจัดหารายได้ เงินหรือทรัพย์สินที่

ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับจัดสรรจากกฎหมายอื่น ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(7) กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยมีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และพิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ

(8) กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานนอกระบบมีอำนาจในการเข้าไปในสถานที่ทำงานของแรงงานนอกระบบ หรือสำนักงานของผู้จ้างทำงาน หรือสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ สอบถามข้อเท็จจริง และมีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้จ้างทำงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างทำงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

(9) กำหนดให้มีบทกำหนดโทษ เช่น กำหนดให้ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือกำหนดให้ผู้จ้างทำงานที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น

(10) กำหนดให้มีบทเฉพาะกาล ได้แก่ กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ กำหนดให้กองบริหารการคลังสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่สำนักงานบริหารกองทุนไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการจัดตั้งสำนักงานบริหารกองทุน และให้ผู้อำนวยการกองบริหาร

การคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสำนักงานบริหารกองทุน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานบริหารกองทุน กำหนดให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงาน นอกระบบจังหวัดประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งอนุกรรมการ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และกำหนดให้โอนบรรดาทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ที่ประกอบเป็นกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไปเป็นของกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามพระราชบัญญัตินี้

5.2 ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... มีเป้าหมายให้แรงงานอิสระเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือประกอบอาชีพ โดยก่อนจะเข้าถึงสิทธิได้ต้องทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีสถานภาพทางกฎหมายเสียก่อน กฎหมายนิยามว่า “แรงงานอิสระ” หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

“อาชีพอิสระ” คือ ผู้ไม่มีนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ผู้ค้าขาย ผู้รับจ้างหรือให้บริการ เกษตรกร และ “อาชีพกึ่งอิสระ” คือ ผู้ซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเป็น (1) ผู้ประกอบอาชีพผ่านบริการธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล หรือ (2) ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างหรือให้บริการที่ได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้หลักจากผู้จ้างงานเพียงคนเดียว ในจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของรายได้ทั้งหมด

ด้วยสถานะที่คลุมเครือ ทำให้แพลตฟอร์มปฏิบัติกับไรเดอร์ประหนึ่งว่าไรเดอร์เป็นผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ ซึ่งทำให้แพลตฟอร์มได้ประโยชน์จากการที่ไม่ต้องรับประกันต้นทุนคุ้มครองไรเดอร์ในฐานะลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติแรงงานคุ้มครองอิสระ พ.ศ. ... ได้เข้ามาแก้ไขความคลุมเครือนี้ โดยการทำให้ไรเดอร์มีฐานะเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ คือภายใต้กฎหมายนี้การจ้างงาน

ไรเตอร์ไม่ใช่การจ้างทำของ แต่เป็นการจ้างงานที่โน้มเอียงไปในทางการจ้างแรงงาน แต่ยังไม่ใช่การจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

รายละเอียดของร่างพระราชบัญญัตินี้ มีส่วนที่เป็นสาระสำคัญคือ ในหมวดที่ 4 ว่าด้วยการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ครอบคลุมตั้งแต่สัญญาจ้าง ค่าตอบแทน หลักประกันในการทำงาน สิทธิและสวัสดิการ การร้องเรียนสอบสวนและดำเนินคดี เมื่อพิจารณาเนื้อหา ในหมวดที่ 4 พบว่า มีข้อกำหนดให้ผู้จ้างต้องปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม แสดงสัญญาจ้างอย่างเปิดเผย สิทธิและสวัสดิการแรงงาน และสิทธิในการฟ้องร้องตาม กระบวนการยุติธรรม โดยมีผู้ตรวจการแรงงานเป็นกลไกให้ความคุ้มครองและ ความเป็นธรรมทั้งแก่ฝ่ายผู้จ้างและแรงงาน

ในหมวดที่ 5 ว่าด้วยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ คุ้มครองแรงงานอิสระ ซึ่งดูเหมือนว่าเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานอิสระ แต่ตัวแทนฝ่ายแรงงานอิสระกลับมีสัดส่วนน้อยกว่าและมีที่มาจากการแต่งตั้งโดย รัฐมนตรี โดยร่างพระราชบัญญัตินี้ระบุว่าการ ได้แก่หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9 ตำแหน่ง ตัวแทนองค์กรอิสระ 2 ตำแหน่ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภาควิชาการ แต่งตั้งโดยรัฐมนตรี 3 ตำแหน่ง ขณะที่ตัวแทนจากผู้แทนองค์กรแรงงานอิสระไม่เกิน 6 ตำแหน่ง²⁰

ดังนั้น จากการศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์ม ปัจจุบันยังไม่มี กฎหมายที่เอื้อต่อการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระเป็นการเฉพาะ ทำให้แรงงาน แพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือประกอบอาชีพ และความปลอดภัยในการทำงาน จึงพิจารณาได้ว่าร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับนี้ จะช่วยส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มให้ได้รับความคุ้มครองด้านความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน และได้รับรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ต่อการดำรงชีพ มีหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม สามารถเข้าถึงกระบวนการ

²⁰ พฤกษ์ เกถาวิล และวรุฒ ดุลาภิรักษ์. “โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการสร้างอำนาจต่อรองเพื่อ สุขภาวะของแรงงานนอกระบบกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารและกลุ่มแรงงานส่งสินค้าในกิจการขนส่ง.” สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ, 2566.

ยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร รวมทั้งจะเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการร่วมกันจัดตั้งและดำเนินกิจการองค์กรแรงงานอิสระ องค์กรผู้ประกอบการธุรกิจ และสภาองค์กรผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อไป²¹

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ประเด็นเรื่องสถานะของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม เป็นประเด็นที่มีการถกเถียงอย่างเป็นวงกว้างทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เนื่องจากสถานะทางกฎหมายจะส่งผลถึงการได้รับความคุ้มครองต่างกฎหมายแก่ผู้ทำงานที่เหมาะสมสำหรับประเด็นนี้ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศยังไม่มีกำหนดหรือให้คำตอบที่ชัดเจนว่าผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะทางกฎหมายแต่อย่างใด แต่ทางองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้มีการเผยแพร่รายงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการจะพิจารณาสถานะทางกฎหมายของบุคคลใด ให้พิจารณาจากข้อเท็จจริงประกอบ ข้อกฎหมายโดยไม่ควรพิจารณาโดยอาศัยเพียงข้อสัญญาหรือข้อตกลงเท่านั้น

สำหรับประเทศไทยนั้น ในปัจจุบันยังไม่มีแนวคำพิพากษาที่ระบุถึงสถานะของผู้ทำงานให้บริการ ขนส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่ชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาจากสถานะตามกฎหมายในปัจจุบัน หากดูจากลักษณะการทำงานของผู้ทำงานจากภาพรวมจะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานของผู้ทำงานมีลักษณะที่เข้าลักษณะของสัญญาจ้างทำของมากกว่าสัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม ในการตัดสินสถานะของผู้ทำงานคงไม่สามารถกล่าวได้เพียงจากการดูลักษณะการทำงานโดยภาพรวมเท่านั้น เนื่องจากผู้ทำงานแต่ละคนมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ในการตัดสินสถานะนิติสัมพันธ์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาลักษณะการทำงาน ตามข้อเท็จจริงของแต่ละบุคคลประกอบด้วย

²¹ กระทรวงแรงงาน, “ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.” สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2567, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=0HM2V>.

ดังนั้น การกำหนดนิยามคำว่าลูกจ้างในกฎหมายเสียใหม่ รวมถึงการสร้างกฎหมายเฉพาะกลุ่มแรงงานบนแพลตฟอร์มเอง จึงเป็นวิธีที่แก้ไขต้นตอของปัญหาได้ตรงจุดที่สุด แต่การบัญญัติกฎหมายใหม่นั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใช้เวลาพอสมควรเช่นกัน ควรผลักดันให้ศาลมีคำพิพากษาว่าไรเดอร์ก็ถือเป็นลูกจ้าง อาจมีความเป็นไปได้และอาจรวดเร็วกว่าวิธีการบัญญัติกฎหมายขึ้นใหม่ เพราะคำตัดสินของศาลแรงงานต้องอยู่ภายใต้คติพจน์ (Slogan) ที่ว่า “สะดวก ประหยัด รวดเร็ว เป็นธรรม” ซึ่งอาจเป็นส่วนช่วยในการที่ไรเดอร์อาจเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้เร็วขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดสวัสดิการกับแรงงานแพลตฟอร์มที่ยังถือว่าเป็นแรงงานที่อยู่นอกกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสม

รายการอ้างอิง

หนังสือ

วินัย ลู่วิโรจน์. หลักวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน กรุงเทพฯ: ครีเอทีฟ คอร์เนอร์, 2546

บทความวารสาร

นันทพล พุทธพงษ์. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: กรณีศึกษาธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย.” *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์* ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (2565): 271.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. “แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล.” *วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน* ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (2564): 6.

วิทยานิพนธ์

ศรานนท์ โตบุญมา และณัฐวัฒน์ กุณาหลาย. “พฤติกรรมการใช้บริการ Food delivery.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562.

เว็บไซต์

กระทรวงแรงงาน. “ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.” สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2567, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=0HM2V>.

พิชญพร โพธิ์สง่า, “วิถีไรเดอร์: อาชีพอิสระ บนความกดขี่ของแพลตฟอร์ม?”, The Active, accessed August 29, 2021, สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566, <https://theactive.net/data/driver-problems-platform-work-and-the-employment-relationship/>.

James Muldoon. “App-Based Corporations Can’t Just Ignore Labor Law.” สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566, <https://jacobinmag.com/2021/08/spain-delivery-platforms-glovo-gig-economy-employees>.

John-Paul Ford Rojas. “Deliveroo wins legal battle over riders employment status and bargaining rights.” สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566, <https://news.sky.com/story/deliveroo-wins-legal-battle-over-riders-employment-status-and-bargaining-rights-12340804>.

Manuel V. Gomez. “Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed.” สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566, https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html.

Rocket Media Lab. “สภาพพพไรเดอร์ทั่วโลก.” สืบค้นเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2566, <http://rocketmedialab.co/world-rider>

เอกสารอื่น ๆ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พฤษัย เถาถวิล และวรุตต ตูลารักษ์. “โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการสร้างอำนาจต่อรองเพื่อสุขภาพของแรงงานนอกระบบกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารและกลุ่มแรงงานส่งสินค้าในกิจการขนส่ง.” สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ, 2566.

ศูนย์ประสานงานวิจัยแรงงานแห่งชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. “ไรเตอร์-ฮีโร่-โช้ตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช ปี 2564.