

การคุ้มครองสิทธิของแรงงานไรเดอร์ Law on Protection of Riders*

เบญจรัตน์ กาฬสินธุ์**

Benjarat Kalasin

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวคิดทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ตามกฎหมายไทยและต่างประเทศเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ ซึ่งมีสมมติฐานในการศึกษานี้ว่าหากประเทศไทยได้มีมาตรการที่คุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานไรเดอร์ด้วยการมีกฎหมายเฉพาะ จะทำให้แรงงานไรเดอร์ได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการที่เป็นธรรมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแรงงานรูปแบบนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานไรเดอร์กับกฎหมายของประเทศสเปนและประเทศอังกฤษ

การศึกษาได้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์จากเอกสารเพื่อหาข้อสรุปและเสนอแนะในการแก้ไขปัญหการคุ้มครองแรงงานไรเดอร์

ผลการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ได้อย่างเหมาะสม เพราะบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้กับการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ทำให้ไม่สอดคล้องกับวิถีการทำงานของแรงงานไรเดอร์ และในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ ทำให้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเพียงพอและเหมาะสม ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีข้อเสนอแนะให้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ เพื่อให้สามารถคุ้มครองดูแลแรงงานไรเดอร์ซึ่งเป็นแรงงานรูปแบบใหม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการที่สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานรูปแบบนี้

คำสำคัญ: แรงงานไรเดอร์, สิทธิและสวัสดิการแรงงานไรเดอร์, แพลตฟอร์ม

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

** นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

Abstract

The objectives of this independent study were to study the current problems and legal concepts regarding the protection of the rights and welfare of delivery riders and for comparative study of such protections under Thai, international laws and foreign laws, and were study to analyze the issues in protecting the rights and welfare of delivery riders and were study to propose legal development guidelines for their protection. The researcher hypothesized that if Thailand had specific legal measures to protect the rights and welfare of delivery riders, it will ensure that delivery riders receive the fair protection of right and welfare that are consistent with the specific characteristics of this type of labor. By conducting a comparative of delivery riders protection with the law of Spain and United Kingdom.

The researcher conducted applied qualitative method to collect data and analyze from documents to find conclusions and provide recommendations to solve the issues of delivery riders protection.

The findings revealed that Labor Protection Act B.E. 2541 are not consistent with the working conditions of delivery riders because this act apply to general labor protections, it is inconsistent with the working methods of delivery riders. Moreover, there is no specific law to protect delivery riders properly. As a result, delivery riders do not receive protection adequately and appropriately. Therefore, this study recommends to enact the Delivery Riders Protections Act to be able to protect delivery riders, who are a new type of labor, to receive the protection of the right and welfare that are consistent with the characteristics of this type of labor.

Keywords: delivery riders, the rights and welfare of delivery riders, platform

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“แรงงานไรเดอร์” (Rider) แรงงานรูปแบบใหม่ที่ปรากฏขึ้นเนื่องจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มประเภทรับส่งอาหาร ส่งคนโดยสาร ส่งพัสดุหรือส่งสิ่งของอื่นใดผ่านแอปพลิเคชันของบริษัท แพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ โดยผู้รับจ้างซึ่งเรียกว่า “แรงงานไรเดอร์” ซึ่งมีอัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานที่ประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพหลัก แรงงานรูปแบบนี้ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินรับจ้างตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างบริการ ไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานอย่างลูกจ้างทั่วไป นอกจากนี้แรงงานไรเดอร์สามารถเลือกจัดสรรเวลาการทำงานเองได้และมักจะทำงานให้กับผู้ว่าจ้างได้หลายคน ฉะนั้นจึงถูกตีความว่าแรงงานไรเดอร์มีสถานะเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับบริษัทแพลตฟอร์ม แต่อย่างไรก็ตามการเป็นหุ้นส่วนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 คือสัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงเข้ากันเพื่อกระทำการร่วมกันด้วยประสงค์จะแบ่งปันกำไรอันพึงได้แต่กิจการนั้น ซึ่งหมายความว่าต้องมีการตกลงได้เสียร่วมกัน หากไม่มีการร่วมรับผิดชอบในการชำระหนี้หรือกำไรขาดทุนด้วยกันก็ไม่ใช่หุ้นส่วนกัน แต่ทั้งนี้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้ร่วมลงทุนกับบริษัทแพลตฟอร์มแต่อย่างใด เพราะไม่มีส่วนในกำไรหรือขาดทุนของบริษัทแพลตฟอร์ม อีกทั้ง หากเกิดความรับผิดชอบกับบุคคลภายนอก บริษัทแพลตฟอร์มก็ไม่ได้ร่วมรับผิดชอบกับแรงงานไรเดอร์ในฐานะหุ้นส่วน แรงงานไรเดอร์จึงไม่ใช่หุ้นส่วน¹ และบริษัทแพลตฟอร์มไม่ได้กำหนดสถานะให้แรงงานไรเดอร์เป็นลูกจ้าง แต่ลักษณะการทำงานของแรงงานไรเดอร์นั้น บริษัทแพลตฟอร์มสามารถติดตามการทำงานได้ตลอดเวลา และจะต้องทำตามกฎระเบียบข้อบังคับตามที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนด รวมถึงมีบทลงโทษแก่แรงงานไรเดอร์หากไม่ปฏิบัติตามนั้น เป็นการที่บริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจบังคับบัญชาซึ่งเข้าลักษณะของการเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ประการต่อมาแรงงานไรเดอร์ไม่มีช่วงเวลาเข้าออกงาน จะเริ่มทำงานหรือสิ้นสุดงานในเวลาใดก็ได้ แต่ทั้งนี้ทำให้แรงงานไรเดอร์ไม่มีวันหยุดหรือวันลา ทำให้แรงงานไรเดอร์แตกต่างจากแรงงานทั่วไปหรือแรงงานแบบดั้งเดิม (Traditional Workers) ที่มีตารางเวลาเข้าออกงานเป็นประจำ ซึ่งได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่การคุ้มครองสิทธิของแรงงานไรเดอร์ในประเทศส่วนใหญ่ยังไม่มี ความชัดเจน

การปรากฏขึ้นของแรงงานไรเดอร์ทำให้เกิดปัญหาทางกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานตามมา เพราะในปัจจุบันประเทศส่วนใหญ่รวมถึงประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ไว้เป็นการเฉพาะ กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปไม่อาจนำมาใช้กับแรงงานรูปแบบนี้ได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านสวัสดิการ ค่าจ้าง เวลาการทำงานและสิทธิอื่น ๆ ทำให้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ ประการแรกคืออัตราค่าตอบแทนที่แรงงานไรเดอร์ได้รับนั้นไม่แน่นอน เนื่องจากแรงงานไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายรอบและอำนาจในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับบริษัทแพลตฟอร์มเท่านั้น โดยไม่มีการคุ้มครองให้มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำและแรงงานไรเดอร์ต้องยอมรับอัตราค่าตอบแทนที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนดเรื่อยมา ประการที่สองคือแรงงานไรเดอร์ไม่สามารถทราบหลักเกณฑ์ในการมอบหมายงานของระบบอัลกอริทึมที่บริษัทแพลตฟอร์มใช้² ในการติดตาม ควบคุมและกระจายงานให้แก่แรงงานไรเดอร์ ซึ่งระบบดังกล่าวนี้เป็นเสมือนหัวใจหลักในการที่แรงงานไรเดอร์ได้รับงานต่าง ๆ แต่ทั้งนี้แรงงานไรเดอร์ที่อยู่ในระยะเดียวกันได้รับงานใกล้เคียงที่แตกต่างกัน รวมถึงระบบงานพ่วงที่อัลกอริทึมมอบหมายให้แรงงานไรเดอร์ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่างานหลัก แต่แรงงานไรเดอร์ไม่สามารถปฏิเสธได้เนื่องจากจะโดนตัดคะแนน

¹ นันทพล พุทธิพงษ์, ‘มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล : ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย’ 1 วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์ (2565) 263, 292.

² Rocket Media Lab, ‘5 ปีไรเดอร์ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง’ (Rocket Media Lab, 22 มกราคม 2567) < <https://rocketmedialab.co/rider-protest/> > สืบค้นวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568.

อันส่งผลต่อการได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากบริษัทแพลตฟอร์ม ประการที่สามคือการได้รับประกันภัย เนื่องจากแรงงานไรเดอร์จะต้องทำงานให้เข้าตามเงื่อนไขต่าง ๆ ตามระดับที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนดเพื่อให้ได้มาซึ่งประกันอุบัติเหตุหรือประกันสุขภาพ ซึ่งบางบริษัทแพลตฟอร์มก็ได้จัดให้มีประกันอุบัติเหตุให้แก่แรงงานไรเดอร์ แต่จะเป็นการคุ้มครองเฉพาะในการทำงาน ประการสุดท้ายคือการจัดหาอุปกรณ์การทำงานด้วยตนเอง ซึ่งทำให้แรงงานไรเดอร์ต้องแบกรับภาระต้นทุนทางการเงินในการจัดหาซื้ออุปกรณ์การทำงาน เนื่องจากหากแรงงานไรเดอร์ไม่มีอุปกรณ์การทำงานก็ไม่สามารถเริ่มทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์มได้ เนื่องจากเป็นระเบียบข้อบังคับในการทำงาน³

แนวทางในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไรเดอร์ในต่างประเทศยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บางประเทศให้การคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ แต่ในบางประเทศให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ประเทศสเปนให้การคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ เรียกว่า Royal Decree 9/2021⁴ หรือกฎหมายไรเดอร์ (Rider's Law) ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานไรเดอร์โดยเฉพาะ กำหนดให้สถานะของแรงงานไรเดอร์เป็นลูกจ้าง เรียกว่า “ลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม” ทำให้แรงงานไรเดอร์ได้รับความคุ้มครองในด้านสิทธิและสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ⁵ กล่าวได้ว่ากฎหมายของประเทศสเปนฉบับนี้ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิโดยสอดคล้องกับสภาพการทำงานของแรงงานไรเดอร์ในด้านต่าง ๆ เช่น อัตราค่าจ้างหรืออัตราค่าตอบแทนที่แน่นอน การแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมถึงเรื่องที่รัฐสามารถตรวจสอบระบบอัลกอริทึมของบริษัทแพลตฟอร์มได้ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของแรงงานไรเดอร์โดยตรง การจัดให้มีประกันภัยให้แก่แรงงานไรเดอร์ทุกคนเนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานไรเดอร์ที่ต้องเสี่ยงอันตรายบนท้องถนนตลอดเวลา รวมถึงกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้ต้องจัดหาอุปกรณ์การทำงานให้แก่แรงงานไรเดอร์อีกด้วย นอกจากนี้ประเทศอังกฤษได้ให้การคุ้มครองสิทธิของแรงงานไรเดอร์ตามกฎหมายจารีตประเพณีโดยคำตัดสินของศาลสูง ซึ่งได้วินิจฉัยไว้ในคดี Uber BV and others v. Aslam and others (UKSC 5, 2021)⁶ ของคนขับอุเบอร์ ศาลสูงได้มีการวางหลักให้คนขับอุเบอร์ มีสถานะเป็นพนักงานโดยพิจารณาจากลักษณะการทำงานและข้อตกลงระหว่างบริษัทอุเบอร์กับคนขับอุเบอร์⁷ และมีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงกำหนดให้คนขับอุเบอร์ได้รับประกันอุบัติเหตุและการเยียวยาต่าง ๆ เช่นกัน

สำหรับการคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ในประเทศไทยยังไม่มี ความชัดเจนว่าได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ และจะนำพระราชบัญญัตินี้มาใช้สำหรับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานไรเดอร์ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ที่มีลักษณะทำงานกับนายจ้างเป็นราย ๆ ไป และมีสถานที่และเวลาทำงานที่แน่นอน ซึ่งกฎหมายได้ให้การคุ้มครองด้านการใช้แรงงาน และสวัสดิภาพและสวัสดิการตามมาตรฐานขั้นต่ำของอนุสัญญาการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International

³ ประชาไทย, ‘งานวิจัย ‘ไรเดอร์-ฮีโร่-โชครวน’: การเข้าสู่อาชีพและการทำงานของคนส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม’ (ประชาไทย, 24 กันยายน 2565) <<https://prachatai.com/journal/2022/09/100669>> สืบค้นวันที่ 21 กันยายน 2567.

⁴ Presidency of the Council of Ministers, ‘Decree Law No.9/2021’ (Diario da Republica) <<https://diario.darepublica.pt/dr/en/detail/decree-law/9-2021-155732595>> accessed 17 December 2024.

⁵ Way, ‘ออกจากวังวนนิติศาสตร์แบบไทย ๆ ประเทศอื่นทำอย่างไรกับความคลุมเครือของแพลตฟอร์มและคนงาน’ (Way, 16 ธันวาคม 2564) <<https://waymagazine.org/rider-law/>> สืบค้นวันที่ 21 มิถุนายน 2566.

⁶ Uber BV and others v. Aslam and others (UKSC 5, 2021).

⁷ ลักษณะการทำงานของคนขับอุเบอร์ในประเทศอังกฤษ คือบริษัทมีอำนาจเหนือคนขับรถ ในการกำหนดค่าตอบแทนและการทำงานในขั้นตอนต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับแรงงานไรเดอร์ในประเทศไทย

Labour Organization: ILO) ขณะที่แรงงานไรเตอร์มีลักษณะการจ้างงานและการทำงานแตกต่างจากแรงงานทั่วไป จึงส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สอดคล้องกับสภาพของแรงงานไรเตอร์ที่เป็นแรงงานรูปแบบใหม่

ผู้เขียนเห็นว่าการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานไรเตอร์เป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยในปัจจุบัน ฉะนั้น ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จึงจะศึกษาว่าควรจัดสิทธิและสวัสดิการให้แก่แรงงานไรเตอร์อย่างไร โดยจะศึกษาเฉพาะสถานะทางกฎหมาย ค่าตอบแทน มาตรการการมอบหมายงาน การประกันภัยและการจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการและหาข้อเสนอแนะทางพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องในอนาคตต่อไป

2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีแรงงาน

หลักการควบคุม (Principle of Control)⁸ เป็นหลักการสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพราะเป็นที่มาของหลักการกำหนดวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่ผู้จัดการหรือผู้บริหารใช้ในการควบคุมและติดตามกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้องค์กรเติบโต ซึ่งหลักการเหล่านี้ยังช่วยปกป้องและคุ้มครององค์กร ทรัพย์สิน หนี้สิน หรือทรัพยากรอีกด้วย ซึ่งหลักการควบคุมได้มีอยู่หลายหลักการด้วยกัน โดยผู้เขียนได้นำเพียงบางหลักการมาปรับใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.1.1 หลักการแห่งความรับผิดชอบ (Principle of Responsibility) นอกจากหลักการควบคุมแล้ว ความรับผิดชอบคือหน้าที่พื้นฐานที่พนักงานทุกคนในองค์กรควรมีตั้งแต่ระดับล่างไปจนระดับสูง เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างราบรื่นและปลอดภัยและยังสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรอีกด้วย

2.1.2 หลักการควบคุมทิศทางในอนาคต (Principle of Future-directed Control) คือหลักการป้องกันข้อมูลหรือเรียกกันโดยทั่วไปว่าฟีดแบ็ก ซึ่งเป็นการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานระดับล่าง โดยพนักงานระดับสูงจะคาดการณ์และติดตามกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบริษัทและรับผิดชอบต่อกิจกรรมทั้งหมดที่ต้องดำเนินไปอย่างราบรื่นโดยไม่มีการบกพร่องใด ๆ

2.1.3 หลักการมาตรฐาน (Principle of the Standard) องค์กรทุกแห่งมีชุดมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้ควรมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เช่น ความตรงต่อเวลา การมอบหมายงาน การรายงานต่อบุคลากรที่จำเป็น เป็นต้น โดยมาตรฐานของผู้บังคับบัญชาทั้งหมดเหล่านี้ควรโปร่งใสและเฉพาะเจาะจงกับองค์กรของตน

2.2 ทฤษฎีการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน

ทฤษฎีการคุ้มครองสวัสดิการแก่แรงงาน นำเสนอโดย M. V. Moorthy ซึ่งได้ให้ข้อสรุปด้านการคุ้มครอง

⁸ Ridhi Sikri, 'Principle of Control' (Vedanta) <<https://www.vedantu.com/commerce/principles-of-control#>> accessed 4 October 2024.

สวัสดิการแรงงาน⁹ ได้นำเสนอไว้หลายแนวคิดด้วยกันซึ่งผู้เขียนได้นำเพียงบางหลักการมาปรับใช้ในการศึกษาได้แก่

2.2.1 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ซึ่งทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่าคนรวยมักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนกับนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ อันทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจ โดยความเชื่อดังกล่าวเป็นมูลเหตุให้มีการออกกฎข้อบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม เพื่อป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้างและการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยให้มีการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและเคร่งครัด

2.2.2 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมกลุ่มเมื่อถึงเวลาหนึ่งที่ลูกจ้างจะรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้นและเรียกร้องสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งความเชื่อดังกล่าวแสดงว่าการจัดสวัสดิการแรงงานเช่นนี้ขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ในการกลัวว่าลูกจ้างจะประท้วงหรือก่อเรื่อง จึงจัดให้มีสวัสดิการเพื่อเป็นการปิดปาก แต่หากนายจ้างไม่มีความเกรงกลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้ โดยทฤษฎีนี้ไม่ได้เป็นการบังคับให้มีกฎหมายให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยอ้อมเพราะหากนายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

2.2.3 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดีนั้นจะทำให้ลูกจ้างทำงานด้วยความเต็มใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี ทำให้การทำงานย่อมได้ผลผลิตที่ดีตามมา ดังนั้นลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้าง จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้างและชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง

3. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.1 กฎหมายที่ใช้บังคับแก่การคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ในประเทศไทย

3.1.1 กฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 ในหมวดการจ้างแรงงาน ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 575 ถึงมาตรา 586 เกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญา รวมถึงการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน

3.1.2 กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน กำหนดวันเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา ค่าชดเชย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและได้ค่าตอบแทนตามสมควร

⁹ บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, *โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม* (กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2552) 2.

3.1.3 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะส่งผลถึงเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ¹⁰

3.2 สถานะทางกฎหมายของแรงงานไรเดอร์

3.2.1 ประเทศไทย

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 ได้นิยามคำว่า ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ทั้งนี้ บริษัทแพลตฟอร์มกำหนดให้แรงงานไรเดอร์มีสถานะเป็นหุ้นส่วน ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม แต่ลักษณะการทำงานของแรงงานไรเดอร์ในการต้องทำตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทแพลตฟอร์มอย่างเคร่งครัดและมีบทลงโทษนั้น เข้าลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานที่มิใช่นายจ้างเป็นผู้บังคับบัญชา แต่เมื่อบริษัทแพลตฟอร์มไม่ได้ให้สถานะว่าแรงงานไรเดอร์เป็นลูกจ้างและลักษณะการทำงานของแรงงานไรเดอร์มีความแตกต่างจากแรงงานทั่วไป จึงทำให้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองทางด้านสิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเช่นแรงงานทั่วไป

3.2.2 ประเทศสเปน

ประเทศสเปนมีการตรากฎหมายคือ Royal Decree 9/2021 หรือที่เรียกว่ากฎหมายไรเดอร์ ซึ่ง Royal Decree 9/2021 เป็นพระราชกฤษฎีกาซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในระบบกฎหมายของประเทศสเปน โดยในมาตรา 2 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน Workers' Statute มาตรา 23 ที่แก้ไขใหม่โดยกำหนดว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 8.1 กิจกรรมของบุคคลซึ่งจัดทำบริการที่ได้รับค่าตอบแทนเกี่ยวกับการขนส่งหรือกระจายสินค้าเพื่อการบริโภคหรือเพื่อการค้า โดยนายจ้างซึ่งใช้อำนาจในการบริหารจัดการธุรกิจ การจัดการ และอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทั้งโดยตรง โดยอ้อม และโดยปริยายโดยวิธีการใช้อัลกอริทึมในการจัดการบริการหรือเงื่อนไขในการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล ได้รับการสันนิษฐานว่าอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้” ซึ่งกฎหมายนี้เป็นการให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าแรงงานไรเดอร์เป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มโดยไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

3.2.3 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษได้มีแนวคำตัดสินของศาลสูง (House of Lords) EWCA CIV 2748 ซึ่งเป็นคดีระหว่างนายฟาร์ราห์และนายอัสลามกับ Uber BV¹¹ โดยศาลสูงได้มีความเห็นว่าการจะตัดสินว่าคนงานถือเป็นลูกจ้างหรือไม่นั้น ไม่ได้ดูจากสัญญาเพียงอย่างเดียวแต่ต้องดูถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานว่าต้องการ

¹⁰ HR Management, ‘พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่’ เพิ่มสิทธิประโยชน์อะไรให้แก่ลูกจ้างบ้าง’ (HRNote.asia, 15 พฤษภาคม 2562) <<https://th.hrnote.asia/personnel-management/190515-newlaborprotection/>> สืบค้นวันที่ 2 สิงหาคม 2566.

¹¹ Uber BV and others v. Aslam and others (UKSC 5, 2021).

คุ้มครองแรงงานที่ไม่มีสิทธิมีเสียงและเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบหรือไม่ ซึ่งในคดีนี้ศาลสูงสุดตัดสินว่าคนขับอุเบอร์นั้นว่ามีสถานะเป็นพนักงาน ซึ่งอุเบอร์ยอมรับคำตัดสินและส่งผลให้มีสวัสดิการแก่คนขับอุเบอร์

3.3 การคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์ในด้านค่าตอบแทน

3.3.1 ประเทศไทย

ในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายใดกำหนดคุ้มครองถึงค่าตอบแทนของแรงงานไรเดอร์ โดยค่าตอบแทนของแรงงานไรเดอร์ในปัจจุบันนี้ บริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้แก่แรงงานไรเดอร์ตามแต่ละรอบ จากการอ้างอิงค่าตอบแทนแรงงานไรเดอร์ของบริษัทแพลตฟอร์ม Line Man แรงงานไรเดอร์จะได้รับค่าตอบแทนประมาณ 30-43 บาท ค่าโบนัสตามช่วงเวลาประมาณ 7-10 บาท ค่างานพ่วงประมาณ 15-17 บาท¹² ทั้งนี้ค่าตอบแทนแต่ละรอบของแรงงานไรเดอร์จะไม่เท่ากันโดยขึ้นอยู่กับพื้นที่และช่วงเวลานั้น ๆ

3.3.2 ประเทศสเปน

ได้กำหนดให้แรงงานไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนจากบริษัทแพลตฟอร์ม ไม่ใช่เป็นรายรอบ โดยได้มีข้อตกลงที่บริษัทแพลตฟอร์ม Just Eat Spain และสหภาพแรงงาน CCOO (Trade Union Confederation of Workers' Commissions) และ UGT (Union General de Trabajadoras) (General Union of Workers) ได้ลงนามใน Acta de Acuerdo (Memorandum of Understanding) ซึ่งข้อตกลงนี้อ้างอิงถึงกฎหมายไรเดอร์ในการคุ้มครองแรงงานของ Just Eat Spain ที่มีมากกว่าสองพันคน โดยได้ระบุถึงเงินเดือนพื้นฐานของแรงงานไรเดอร์อยู่ที่ 15,232 ยูโรต่อปีหรือเทียบเท่ากับ 1,269 ยูโรต่อเดือนสำหรับปี 2022 ซึ่งจะมีเงินเพิ่มเติมจากเงินเดือนคือเงินพิเศษอื่น ๆ เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เป็นต้น

3.3.3 ประเทศอังกฤษ

ในกรณีของคนขับอุเบอร์ในประเทศอังกฤษ ได้มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำให้แก่คนขับที่อายุเกิน 25 ปี โดยอยู่ที่ชั่วโมงละ 8.7 ปอนด์หรือเป็นเงินไทยประมาณชั่วโมงละ 365 บาท โดยเริ่มนับเวลาที่ทำงานตั้งแต่เวลาที่รับแอปจนกระทั่งส่งผู้โดยสารเสร็จ ไม่รวมเวลาที่รอแอปเรียก รวมถึงคนขับทุกคนจะได้รับการจ่ายเงินวันหยุดชดเชย โดยคิดเป็นร้อยละ 12 ของรายได้จากอุเบอร์ โดยจ่ายทุก ๆ 2 สัปดาห์¹³

3.4 การคุ้มครองสิทธิในด้านมาตรการมอบหมายงาน

3.4.1 ประเทศไทย

ระบบอัลกอริทึมของบริษัทแพลตฟอร์มนั้นเป็นเสมือนหัวใจหลักในการทำงานของแรงงานไรเดอร์ เนื่องจากเป็นตัวควบคุมการทำงาน การกระจายงาน การให้คะแนน รวมไปถึงการลงโทษแรงงานไรเดอร์

¹² บริษัท ไร่ใจประกันภัย จำกัด (มหาชน), 'เปิด! รายได้ไรเดอร์ส่งอาหาร เจ้าไหนจ่ายหนัก อัปเดต 2567' (บริษัท ไร่ใจประกันภัย จำกัด (มหาชน), 17 กันยายน 2567) <<https://www.roojai.com/article/lifestyle/top-income-of-food-delivery-riders/>> สืบค้นวันที่ 17 ธันวาคม 2567.

¹³ Matchon Online, 'ชัยชนะของคนขับอุเบอร์ในอังกฤษ' (Matchon Online, 2 เมษายน 2564) <https://www.matchon.co.th/columnists/news_2653967> สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2566.

ซึ่งระบบอัลกอริทึมนี้ถือเป็นระบบที่เกิดขึ้นมาใหม่จากการทำงานในยุคดั้งเดิม ซึ่งในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดควบคุมในเรื่องนี้¹⁴

3.4.2 ประเทศสเปน

มาตรา 64.4 พระราชบัญญัติแรงงาน (Workers' Statute Law) ได้มีการแก้ไขมาตรานี้โดยเพิ่มย่อหน้าใหม่ คือ “d) สภาการทำงานของบริษัทใด ๆ จะต้องต้องมีสิทธิในการได้รับแจ้งจากบริษัทเกี่ยวกับพารามิเตอร์ กฎเกณฑ์และคำแนะนำเกี่ยวกับอัลกอริทึมหรือระบบปัญญาประดิษฐ์ใดที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพการทำงาน การเข้าถึงและการคงไว้ซึ่งการจ้างงาน รวมถึงการจัดทำโปรไฟล์”

กฎหมายในมาตรานี้เป็นการบังคับให้แพลตฟอร์มมีความโปร่งใสในการมอบหมายงานโดยเปิด “กล่องดำ” (Black Boxes) แบบระบบอัลกอริทึมของตนโดยใช้บังคับกับแพลตฟอร์มทุกประเภท ไม่จำกัดเฉพาะแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ใช้งานในภาคการจัดส่งเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแพลตฟอร์มดิจิทัลถูกบังคับให้แจ้งต่อสภาการทำงานเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับการทำงานภายในของระบบอัลกอริทึมที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจกึ่งอัตโนมัติที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการมอบหมายงาน

3.4.2 ประเทศอังกฤษ

ไม่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองในการมอบหมายงานแก่คนขับอุเบอร์โดยผ่านระบบอัลกอริทึม

3.5 การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ในด้านการประกันภัย

3.5.1 ประเทศไทย

แรงงานไรเดอร์ไทยในปัจจุบันนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านประกันอุบัติเหตุหรือประกันสุขภาพอย่างเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน โดยแรงงานไรเดอร์จะได้รับประกันอุบัติเหตุเมื่อต้องทำงานให้เข้าตามเงื่อนไขที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนด

3.5.2 ประเทศสเปน

แรงงานไรเดอร์ในประเทศสเปนจะได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การมีสุขภาพแรงงาน การได้รับประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ได้รับเงินชดเชยรายได้เมื่อประสบอุบัติเหตุ และได้รับประกันสิทธิแรงงานของไรเดอร์ในยุโรปอีกด้วย¹⁵

3.5.3 ประเทศอังกฤษ

ในประเทศอังกฤษการตัดสินใจของศาลมีลักษณะเป็นรายกรณี เมื่อศาลสูงในประเทศอังกฤษได้มีการตัดสินให้สถานะของคนขับอุเบอร์มีสถานะเป็นพนักงานแล้ว ทำให้คนขับอุเบอร์ได้รับสิทธิสวัสดิการในด้านประกันภัยและการเยียวยาต่าง ๆ ซึ่งคนขับอุเบอร์ทุกคนจะได้เข้าโครงการบำนาญโดยอัตโนมัติ โดยเงินสมทบ

¹⁴ ประชาไทย, ‘เมื่อโรงงานคือท้องถนน (6) : เจ้านายหน้าใหม่ชื่อ “อัลกอริทึม”’ (ประชาไทย, 17 ตุลาคม 2565) < <https://prachatai.com/journal/2022/10/101005> > สืบค้นวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568.

¹⁵ Rocket Media Lab, ‘#สภาพไรเดอร์ทั่วโลก’ (Rocket Media Lab, 8 ตุลาคม 2564) < <https://rocketmedialab.co/world-rider/#:~:text=ในส่วนของประเทศไทยนั้น,พยายากับสถานพยาบาล%20และ> > สืบค้นวันที่ 18 กันยายน 2566.

จากอุเบอร์กับคนขับเอง อีกทั้ง อุเบอร์จะรับประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ รวมทั้งกรณีสงเคราะห์บุตรเช่นกัน¹⁶

3.6 การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ในด้านอุปกรณ์การทำงาน

3.6.1 ประเทศไทย

แรงงานไรเดอร์ไทยในปัจจุบันนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านอุปกรณ์การทำงานอย่างเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ทำให้บริษัทแพลตฟอร์มไม่มีหน้าที่ต้องจัดหาอุปกรณ์การทำงานให้แก่แรงงานไรเดอร์แต่อย่างใดก็ตาม หากแรงงานไรเดอร์สามารถทำงานเข้าตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด ก็สามารถมีสิทธิได้รับสวัสดิการบางอย่างจากบริษัทแพลตฟอร์มได้ เช่น ส่วนลดค่าน้ำมัน เป็นต้น

3.6.2 ประเทศสเปน

ข้อ 52¹⁷ ของข้อตกลง Acta de Acuerdo (Memorandum of Understanding) ได้มีการรับประกันว่าบริษัทแพลตฟอร์มจะเป็นผู้จัดหาโทรศัพท์มือถือ กระเป๋าเป้หรือกล่องให้แก่แรงงานเสมอ และที่ศูนย์ปฏิบัติการจะรวบรวมอุปกรณ์การทำงาน รวมถึงยานพาหนะ กระเป๋าเป้สะพายหลังและต้องจัดให้มีห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าและห้องน้ำ อีกทั้ง ข้อตกลงดังกล่าวจะบูรณาการไปถึงการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยถือเป็นข้อบังคับและจะต้องนับเป็นชั่วโมงการทำงานด้วย ทั้งนี้ บริษัทแพลตฟอร์มจะต้องแน่ใจว่าบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะทำงานประเภทใดหรือเป็นระยะเวลานานเท่าใด ควรจะได้รับการฝึกอบรมเชิงทฤษฎีและปฏิบัติที่เหมาะสมและเพียงพอและสำหรับพนักงานส่งของ การฝึกอบรมควรจะต้องครอบคลุมถึงความปลอดภัยบนท้องถนนและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการยกของ¹⁸

3.6.3 ประเทศอังกฤษ

ไม่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองในด้านอุปกรณ์การทำงานของคนขับอุเบอร์

4. วิเคราะห์ปัญหา

4.1 ปัญหาสถานะทางกฎหมายของแรงงานไรเดอร์

ในประเทศไทยแรงงานไรเดอร์ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม เนื่องจากบริษัทแพลตฟอร์มกำหนดให้แรงงานไรเดอร์ที่ลงทะเบียนทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์มนั้น มีสถานะเป็นหุ้นส่วนของบริษัท ส่งผลให้แรงงานไรเดอร์ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามที่กฎหมายแรงงานคุ้มครองอยู่ในปัจจุบันและทำให้แรงงานไรเดอร์เหล่านี้ไม่ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม จากคำนิยามของคำว่าลูกจ้าง ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ได้กำหนดให้หมายความว่า ลูกจ้างคือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร ดังนั้น แม้บริษัทแพลตฟอร์มจะได้ให้สถานะของแรงงานไรเดอร์ว่าเป็นพาร์ทเนอร์หรือหุ้นส่วน แต่เมื่อพิจารณาจากอำนาจบังคับบัญชาของบริษัทแพลตฟอร์มที่มีต่อแรงงานไรเดอร์และลักษณะการทำงานของแรงงานไรเดอร์แล้วเห็นว่าแรงงานไรเดอร์มีลักษณะ

¹⁶ Matichon Online (เชิงอรรถ 12).

¹⁷ Acta de Acuerdo, Artículo 52.

¹⁸ The Global Deal, 'The impact of Spain's "Riders' Law"' (The Global Deal) <<https://www.theglobaldeal.com/good-practices/riders-law-spain/>> accessed 15 September 2024.

การทำงานเหมือนลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป จึงควรกำหนดให้แรงงานไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายของบริษัทแพลตฟอร์มเช่นกัน

โดยในประเทศสเปนและตามคำตัดสินของศาลสูงในคดีคนขับอุเบอร์¹⁹ ในประเทศอังกฤษนั้น ประเทศสเปนได้มี Royal Decree 9/2021²⁰ หรือกฎหมายไรเดอร์ โดยได้มีการกำหนดให้มีการสันนิษฐานไว้ก่อนว่า หากเป็นการทำงานที่ผู้ให้บริการในการส่งมอบหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใดให้กับนายจ้างที่ควบคุมผ่านระบบระบบอัลกอริทึมนั้นถือเป็นการจ้างงานและได้มีการกำหนดสถานะให้แรงงานไรเดอร์เป็นลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนจากบริษัทแพลตฟอร์ม เช่นเดียวกันกับในคดีคนขับอุเบอร์ที่ได้พิจารณาสถานะของคนขับอุเบอร์จากลักษณะสภาพการทำงานและอำนาจการควบคุมของบริษัทแพลตฟอร์ม ซึ่งศาลฎีกาประเทศอังกฤษได้กำหนดให้คนขับอุเบอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทเช่นกัน

การที่แรงงานไรเดอร์ในประเทศไทยไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายของบริษัทแพลตฟอร์มนั้น นอกจากจะส่งผลให้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ยังส่งผลต่อแรงงานไรเดอร์ในเรื่องความรับผิดชอบเกิดความเสียหายอย่างใดขึ้น บริษัทแพลตฟอร์มไม่ได้เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบกับแรงงานไรเดอร์เนื่องจากไม่ได้มีสถานะเป็นนายจ้าง ซึ่งทำให้แรงงานไรเดอร์จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบด้วยตนเอง ซึ่งในบางกรณีแรงงานไรเดอร์ไม่ได้มีกำลังทรัพย์เพียงพอในการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายใด ๆ

4.2 ปัญหาการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์ในด้านค่าตอบแทน

อัตราค่าตอบแทนของแรงงานไรเดอร์ไทยในปัจจุบันนี้ขึ้นอยู่กับที่บริษัทแพลตฟอร์มแต่ละแห่งกำหนด และมีอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน โดยแรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับการควบคุมทางกฎหมายให้มีการกำหนดอัตราขั้นต่ำหรืออัตราที่เป็นราคากลางแต่อย่างใด ซึ่งการที่ไม่มีกฎหมายเข้ามาควบคุม เป็นการเพิ่มอำนาจบริษัทแพลตฟอร์มในการกำหนดค่าตอบแทนเป็นรายรอบในอัตราที่จะสามารถกำกับหรือควบคุมการทำงานของแรงงานไรเดอร์ได้มากขึ้น เนื่องจากแรงงานไรเดอร์ต้องทำรอบในการวิ่งงานให้มากขึ้นเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อวัน ซึ่งแรงงานไรเดอร์ใช้เวลาทำงานเฉลี่ยประมาณ 14-16 ชั่วโมงต่อวัน โดยถือว่าเป็นการใช้เวลาในการทำงานที่นานมากกว่าแรงงานทั่วไปตามที่กฎหมายคุ้มครองซึ่งอยู่ที่ประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวันและแรงงานทั่วไปนั้นได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนและมีกฎหมายคุ้มครองรายได้ขั้นต่ำที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามซึ่งไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ อีกทั้ง ช่วงเวลาที่แรงงานไรเดอร์รอรับอาหารจากร้านค้านั้น บางครั้งร้านอาหารนั้นเป็นร้านดังหรือร้านทำอาหารนาน แรงงานไรเดอร์ก็ไม่ได้รับค่าตอบแทนเช่นกัน ทำให้เกิดผลเสียคือแรงงานไรเดอร์ต้องเร่งรีบในการขับส่งอาหารเพื่อทำรอบให้ได้มากขึ้นทดแทนเวลาที่เสียไปในการรอรับอาหารในแต่ละคำสั่งซื้อ โดยอาจก่อให้เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุบนท้องถนนขึ้นได้ ซึ่งแรงงานไรเดอร์ส่วนใหญ่ทำอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพหลัก²¹

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่าประเทศสเปนได้มีการกำหนดให้แรงงานไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มซึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนโดยได้รับเงินเดือนพื้นฐานของแรงงานไรเดอร์ประมาณ 1,269 ยูโรต่อเดือน และมีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาให้แก่

¹⁹ Uber BV and others v. Aslam and others (UKSC 5, 2021).

²⁰ Presidency of the Council of Ministers (n 8).

²¹ The Matter, 'ไม่สู้วันนี้จะอยู่อย่างทาส อธิบายปัญหาไรเดอร์ไทย เมื่อพาร์ทเนอร์ไม่ถูกนับเป็นแรงงาน' (The Matter, 4 พฤศจิกายน 2565) <<https://thematter.co/brief/190049/190049>> สืบค้นวันที่ 10 กรกฎาคม 2566.

แรงงานไรเดอร์ รวมไปถึงเงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ อีกด้วย²² ซึ่งการที่แรงงานไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนนั้นสามารถแก้ปัญหาในการที่แรงงานไรเดอร์ต้องรีบรับประทานอาหารเนื่องจากเสียเวลาในการรอรับอาหารนานหรือต้องทำรอบต่อวันให้ได้จำนวนมากเพื่อจะได้มีรายได้ในวันนั้น ๆ ที่มากขึ้นและในประเทศไทยอังกฤษนั้นไม่ได้กำหนดให้คนขับซูเปอร์ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนเหมือนอย่างประเทศสเปน แต่ได้มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำให้แก่คนขับซูเปอร์ โดยอยู่ที่ชั่วโมงละ 8.7 ปอนด์หรือประมาณชั่วโมงละ 365 บาท²³ ซึ่งการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำให้แก่แรงงานไรเดอร์นั้น เป็นการคุ้มครองแรงงานไรเดอร์จากบริษัทแพลตฟอร์มในกรณีที่เป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนให้แก่คนขับแต่เพียงผู้เดียว เพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทแพลตฟอร์มนั้นไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

เมื่ออัตราค่าตอบแทนของแรงงานไรเดอร์ในประเทศไทยต้องขึ้นอยู่กับบริษัทแพลตฟอร์มเพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ได้รับการควบคุมหรือคุ้มครองในอัตราที่เป็นธรรมหรือกำหนดรายได้ขั้นต่ำจากภาครัฐ จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานในการเพิ่มความเสี่ยงที่จะประสบอุบัติเหตุ และความเสี่ยงต่อสุขภาพร่างกายเนื่องจากการเร่งทำรอบเพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น รวมไปถึงผลกระทบทางการเงินที่ไม่มีความมั่นคงเนื่องจากมีรายได้ที่ไม่แน่นอนอีกด้วย

4.3 ปัญหาการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์ในด้านมาตรการการมอบหมายงาน

การทำงานของแรงงานไรเดอร์นั้นมีระบบอัลกอริทึมเป็นตัวจัดเก็บข้อมูล ให้คำแนะนำในการทำงาน มอบหมายงานซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของแรงงานไรเดอร์โดยตรง รวมถึงบริษัทแพลตฟอร์มสามารถตรวจตราและควบคุมแรงงานไรเดอร์ได้ตลอดเวลาผ่านระบบดังกล่าว ซึ่งระบบอัลกอริทึมทำให้บริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจในการควบคุมการทำงานของแรงงานไรเดอร์เป็นอย่างมาก เมื่อระบบอัลกอริทึมที่บริษัทแพลตฟอร์มนำมาใช้เป็นระบบใหม่ ประเทศไทยจึงยังไม่มีกฎหมายที่ควบคุมในเรื่องการนำระบบนี้มาใช้ รวมถึงการตรวจสอบความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึมที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของแรงงานว่าใช้หลักเกณฑ์อะไร จึงเกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายในการที่บริษัทแพลตฟอร์มอาจใช้ระบบอัลกอริทึมควบคุมและเอาเปรียบแรงงานไรเดอร์ได้โดยง่าย

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่าในเรื่องความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึมนั้น ในประเทศสเปน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมากเนื่องจากการตัดสินใจโดยระบบ AI อันมีผลต่อการทำงานของมนุษย์ โดยในการแก้ไขกฎหมายแรงงานในเรื่องดังกล่าวได้มีการกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มทุกแห่งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลการทำงานของระบบอัลกอริทึมให้แก่หน่วยงานของรัฐทราบ หรือที่เรียกว่าเป็นการเปิดเผยข้อมูล²⁴ โดยบทบัญญัตินี้ใช้บังคับกับแพลตฟอร์มดิจิทัลทุกประเภท ไม่เพียงแต่เฉพาะแพลตฟอร์มดิจิทัลในภาคการจัดส่งเท่านั้น ซึ่งบริษัทแพลตฟอร์มจะต้องแจ้งให้ทราบถึงการทำงานภายในของระบบอัลกอริทึมที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจถึงอัตโนมัติที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของแรงงานไรเดอร์ เช่น การกระจายงาน อีกทั้งบริษัทแพลตฟอร์มจะต้องให้ข้อมูลและความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานไรเดอร์เกี่ยวกับการทำงานของระบบอัลกอริทึมดังกล่าว เพื่อให้แรงงานไรเดอร์สามารถเข้าใจและสามารถตั้งคำถามต่อการทำงานของระบบดังกล่าวได้

²² The Global Deal (n 16).

²³ ธนาคารแห่งประเทศไทย, ‘อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ’ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2 เมษายน 2564) <<https://www.bot.or.th/th/statistics/exchange-rate.html>> สืบค้นวันที่ 17 ธันวาคม 2567.

²⁴ The Workers’ Statute, article 64.4 d), the works council will have the right to be informed by the company of the parameters, rules and instructions on which the algorithms or artificial intelligence systems are based that affect decision-making that may affect working conditions, access to and maintenance of employment, including profiling.

ปัญหาการมอบหมายงานของระบบอัลกอริทึมให้แก่แรงงานไรเดอร์ในประเทศไทยในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อแรงงานไรเดอร์คือแรงงานไรเดอร์จะต้องรับงานที่ระบบอัลกอริทึมส่งมาให้ได้มากที่สุดและจะต้องรับงานพ่วงที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่างานหลักเช่นกัน ซึ่งแรงงานไรเดอร์จะต้องทำตามข้อบังคับเนื่องจากหากปฏิเสธงานที่ระบบอัลกอริทึมส่งมาบ่อยครั้งเกินไปจะถูกเพิกถอนหรือไล่ออก รวมไปถึงแรงงานไรเดอร์ที่ทำเป็นอาชีพหลักมักจะเห็นงานที่ระบบอัลกอริทึมส่งมามากกว่าแรงงานไรเดอร์ที่ทำเป็นบางเวลา จึงเกิดเป็นปัญหาในการแจกจ่ายงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่มีใครรู้ว่าระบบอัลกอริทึมของบริษัทแพลตฟอร์มใช้เกณฑ์อะไรในการกระจายงานให้แก่แรงงานไรเดอร์

4.4 ปัญหาการให้ความคุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ในด้านการประกันภัย

ในแต่ละบริษัทแพลตฟอร์มนั้น มีข้อกำหนดในการจัดให้แรงงานไรเดอร์ได้รับประกันอุบัติเหตุที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากไม่ได้มีกฎหมายกำหนดบังคับให้บริษัทแพลตฟอร์มต้องจัดให้แรงงานไรเดอร์ได้รับประกันอุบัติเหตุเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานเหมือนกันทุกบริษัท ซึ่งในบางบริษัทแพลตฟอร์มแรงงานไรเดอร์จะต้องทำงานให้เข้าตามเงื่อนไขที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนดก่อนจึงจะได้รับประกันอุบัติเหตุ แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานไรเดอร์ควรได้รับการคุ้มครองทั้งประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพเนื่องจากมีสภาพการทำงานที่มีความต้อารตราและมีความเสี่ยงทั้งด้านอุบัติเหตุและสุขภาพมากกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพนั้น เป็นประกันภัยภาคสมัครใจที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะจัดให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าหากบริษัทแพลตฟอร์มในประเทศไทยจัดให้มีทั้งประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพนั้น จะเป็นการเพิ่มต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการหรือบริษัทแพลตฟอร์มเกินสมควร แต่ทั้งนี้ ลักษณะการทำงานของแรงงานไรเดอร์ส่วนใหญ่มักจะประสบอุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะในการทำงาน อย่างน้อยทุกบริษัทแพลตฟอร์มจะต้องจัดให้มีประกันอุบัติเหตุแก่แรงงานไรเดอร์อย่างเป็นขั้นพื้นฐานโดยบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้เสียเบี้ยประกันให้แก่แรงงานไรเดอร์ทุกคนโดยไม่ต้องทำงานให้เข้าเงื่อนไขใดก่อน ซึ่งการที่แรงงานไรเดอร์ได้รับประกันอุบัติเหตุจะทำให้แรงงานไรเดอร์สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมได้มากยิ่งขึ้น

จากการศึกษากฎหมายของประเทศสเปนและประเทศอังกฤษนั้น ประเทศสเปนเมื่อได้มีการตรากฎหมาย Royal Decree 9/2021 หรือกฎหมายไรเดอร์ ซึ่งในกฎหมายฉบับนี้ได้มีการกำหนดให้แรงงานไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย ส่งผลให้แรงงานไรเดอร์ทุกคนในประเทศสเปน จะได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ จากรัฐ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ โดยแรงงานไม่จำเป็นต้องทำงานให้เข้าเงื่อนไขตามที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนด แรงงานไรเดอร์ก็จะได้สิทธิในประกันเหล่านี้โดยอัตโนมัติ อีกทั้ง แรงงานไรเดอร์จะได้รับเงินชดเชยรายได้เมื่อประสบอุบัติเหตุเช่นกัน และในประเทศอังกฤษก็มีการกำหนดให้แรงงานของแพลตฟอร์มมูเบอร์นั้น มีสถานะเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม โดยพิจารณาจากพฤติกรรมการทำงานและนิติสัมพันธ์ระหว่างคนขับมูเบอร์กับบริษัทแพลตฟอร์มซึ่งทำให้คนขับมูเบอร์ในประเทศอังกฤษนั้นได้รับประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ ซึ่งคุ้มครองรวมถึงกรณีสังเคราะห์บุตรและยังมีบำนาญให้แก่คนขับมูเบอร์อีกด้วย

การที่แรงงานไรเดอร์ในประเทศไทยที่ทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์มที่ไม่ได้จัดให้แรงงานไรเดอร์ทุกคนได้รับประกันอุบัติเหตุ ซึ่งจะได้รับต่อเมื่อทำรอบให้เข้าตามจำนวนเงื่อนไขที่บริษัทแพลตฟอร์มนั้น ๆ กำหนดย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานไรเดอร์อันเป็นการบีบบังคับให้แรงงานไรเดอร์เร่งจำนวนการขับทำรอบในแต่ละเดือนเพื่อที่จะได้รับสวัสดิการของบริษัทซึ่งรวมถึงประกันอุบัติเหตุ อีกทั้ง หากไม่ได้รับประกันอุบัติเหตุจากบริษัทแพลตฟอร์ม ก็จะต้องซื้อประกันอุบัติเหตุจากบริษัทเอกชนต่าง ๆ เพื่อประกันความเสี่ยงภัยด้วยตนเอง

4.5 ปัญหาการให้ความคุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ในด้านอุปกรณ์การทำงาน

ประเทศไทยในปัจจุบันนี้ แรงงานไรเดอร์ต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์การทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นรถจักรยานยนต์ หมวกนิรภัย ก่อ่งใส่อาหาร เสื้อแจ็คเก็ตที่มีโลโก้บริษัทแพลตฟอร์ม โทรศัพท์มือถือ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าน้ำมัน ค่าสิทธิ และค่าต้นทุนแฝงอื่น ๆ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่แรงงานไรเดอร์ต้องแบกรับ เนื่องจากหากไม่มีอุปกรณ์เหล่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้เพราะเป็นระเบียบข้อบังคับของบริษัทแพลตฟอร์ม เช่น แรงงานไรเดอร์จะต้องมีก่อกองใส่อาหารที่เป็นโลโก้ของบริษัทแพลตฟอร์ม ต้องแต่งกายเรียบร้อยใส่เสื้อที่มีโลโก้ของบริษัทแพลตฟอร์มเช่นเดียวกัน เนื่องจากข้อกำหนดเหล่านี้บริษัทแพลตฟอร์มต้องการที่จะรักษาภาพลักษณ์และการบริการที่เป็นมาตรฐานของบริษัทซึ่งหากแรงงานไรเดอร์ไม่ปฏิบัติตามจะโดนลงโทษโดยการหักคะแนนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนดไว้ แต่ในทางกลับกัน แรงงานไรเดอร์จะต้องเป็นผู้จัดซื้ออุปกรณ์เหล่านี้ด้วยเงินของตนเองโดยไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากบริษัท

จากการศึกษาข้อตกลงระหว่างกระทรวงแรงงาน สหภาพแรงงานและพันธมิตรทางการค้ากับJust Eat Spain²⁵ ในประเทศสเปนนั้นเห็นว่าการให้ความคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ในประเทศสเปนโดยให้บริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้จัดหาโทรศัพท์มือถือให้แก่แรงงานไรเดอร์ รวมไปถึงที่ศูนย์ปฏิบัติการจะมียานพาหนะ กระเป๋าสะพาย และมีห้องน้ำและห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าให้แก่แรงงานไรเดอร์ ซึ่งถือเป็นการจัดให้แรงงานไรเดอร์ได้รับสวัสดิการซึ่งเป็นอุปกรณ์การทำงานขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่ออาชีพของแรงงานไรเดอร์ซึ่งเป็นผู้ทำงานและทำรายได้ให้แก่บริษัทแพลตฟอร์ม โดยบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้แบกรับภาระรายจ่ายในด้านอุปกรณ์การทำงานด้วยตนเองโดยไม่สร้างภาระทางการเงินให้แก่แรงงานไรเดอร์ อีกทั้ง ยังจัดให้มีการคุ้มครองไปถึงด้านให้ความรู้โดยการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่แรงงานไรเดอร์

การที่แรงงานไรเดอร์ในประเทศไทยต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์การทำงานด้วยตนเองนั้น ส่งผลกระทบให้แรงงานไรเดอร์บางคนต้องเกิดการไปกู้ยืมเงินเพื่อนำมาซื้ออุปกรณ์ในการทำงานดังกล่าว ทั้งนี้ การที่แรงงานไรเดอร์ต้องจัดหาอุปกรณ์การทำงานเอง ทำให้บริษัทแพลตฟอร์มไม่ต้องเป็นผู้แบกรับต้นทุนในส่วนอุปกรณ์การทำงาน อันเป็นผลดีต่อบริษัท แต่ในทางกลับกันคือการผลักภาระไปสู่แรงงานไรเดอร์แทน ซึ่งแตกต่างกับแรงงานทั่วไปเนื่องจากหากเป็นการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างจะเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์การทำงานทุกอย่างให้แก่ลูกจ้าง

5. สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นพบปัญหาการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไรเดอร์ 2 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ปัญหาด้านกฎหมายที่ใช้บังคับ

พบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่นั้นไม่สอดคล้องกับวิธีการทำงานของแรงงานไรเดอร์ซึ่งเป็นแรงงานรูปแบบใหม่และในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดคุ้มครองถึงแรงงานไรเดอร์โดยเฉพาะ ทำให้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย

²⁵ Acta de Acuerdo, Artículo 52.

5.1.2 ปัญหาด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์

ผู้ศึกษาได้ค้นพบปัญหาการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไรเดอร์ ดังนี้

1) ปัญหาด้านสถานะทางกฎหมายของแรงงานไรเดอร์

พบว่าไม่มีกฎหมายบัญญัติคำนียามไว้ จึงส่งผลให้แรงงานไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองเช่น
แรงงานทั่วไป

2) ปัญหาด้านการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไรเดอร์

พบว่ามีปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) ปัญหาด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์ด้านค่าตอบแทน

พบว่าไม่มีการกำหนดคุ้มครองถึงอัตราค่าตอบแทนของแรงงานไรเดอร์ ทำให้อัตรา
ค่าตอบแทนของแรงงานไรเดอร์ในปัจจุบันนี้ขึ้นอยู่กับอัตราค่าตอบแทนที่บริษัทแพลตฟอร์มกำหนด โดยไม่มี
กฎหมายใดกำหนดถึงค่าจ้างขั้นต่ำหรือกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่แน่นอนให้แก่แรงงานไรเดอร์

(2) ปัญหาด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์ด้านมาตรการการมอบหมายงาน

พบว่ายังไม่มีการกฎหมายควบคุมให้บริษัทแพลตฟอร์มเปิดเผยหลักเกณฑ์ใน
การมอบหมายงานและการให้คะแนนแก่แรงงานไรเดอร์อันส่งผลต่อสภาพการทำงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิด
ปัญหาในการมอบหมายงานในการเลือกปฏิบัติและไม่เท่าเทียมกัน รวมถึงมีข้อบังคับในการรับงานและมอบ
งานพ่วงให้แก่แรงงานไรเดอร์ ซึ่งทำให้แรงงานไรเดอร์ยากที่จะปฏิเสธงานเนื่องจากมีบทลงโทษ

3) ปัญหาด้านการคุ้มครองสวัสดิการของแรงงานไรเดอร์

พบว่ามีปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) ปัญหาด้านการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ด้านประกันภัย

พบว่าแรงงานไรเดอร์ในปัจจุบันนี้ไม่ได้รับประกันอุบัติเหตุอย่างเป็นสวัสดิการ
ขั้นพื้นฐานเท่าเทียมเหมือนกันในทุกบริษัทแพลตฟอร์ม กล่าวคือบางบริษัทแพลตฟอร์มมีประกันอุบัติเหตุให้
หรือมีให้แต่แรงงานไรเดอร์จะต้องทำงานให้เข้าตามเงื่อนไขที่กำหนดจึงจะได้รับประกันอุบัติเหตุจากบริษัท
แพลตฟอร์มโดยไม่ต้องเสียเบี้ยประกันด้วยตนเอง ทำให้แรงงานไรเดอร์ที่ยังไม่ได้รับประกันอุบัติเหตุจะต้องหาซื้อ
ประกันอุบัติเหตุเพิ่มจากบริษัทเอกชนหรือทำการสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมด้วย
ตนเอง

(2) ปัญหาด้านการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ด้านอุปกรณ์การทำงาน

พบว่าแรงงานไรเดอร์ต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์การทำงานด้วยตนเอง โดยเป็นข้อกำหนด
ของบริษัทแพลตฟอร์มว่าอุปกรณ์การทำงานต้องมีอะไรบ้าง หากแรงงานไรเดอร์ไม่มีหรือมีอุปกรณ์การทำงาน
ไม่ครบก็ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางการเงินแก่การที่แรงงานไรเดอร์เนื่องจากต้องแบกรับภาระ
ทางการเงินในต้นทุนในการทำงานเกินสมควร

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาข้างต้น จึงมีข้อเสนอแนะในการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ ในแต่ละประเด็นดังนี้

5.2.1 กฎหมายที่ใช้ในคุ้มครองแรงงานไรเดอร์

ควรตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ พ.ศ.... ให้มีเนื้อหาดังนี้

1) สถานะทางกฎหมาย

ควรกำหนดคำนิยามของ “แรงงานไรเดอร์” โดยกำหนดว่า แรงงานไรเดอร์ คือบุคคลซึ่งรับส่งอาหาร ส่งคนโดยสาร ส่งพัสดุหรือสิ่งของอื่นใด ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทแพลตฟอร์มซึ่งใช้อำนาจในการบริหารจัดการธุรกิจ และมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทั้งโดยตรง และโดยอ้อมโดยวิธีผ่านการใช้ระบบอัลกอริทึมของบริษัทแพลตฟอร์มในการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยให้บุคคลนั้นมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายของบริษัทแพลตฟอร์ม

2) การคุ้มครองสิทธิ

(1) การคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์ในด้านค่าตอบแทน ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนเป็นรายรอบ กำหนดที่เริ่มต้นอัตรารอบละ 39-43 บาท ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานจะต้องปรับเปลี่ยนอัตราค่าตอบแทนของแรงงานไรเดอร์เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและอัตราเงินเฟ้อในขณะนั้น

(2) การคุ้มครองสิทธิแรงงานไรเดอร์ในด้านมาตรการการมอบหมายงาน ควรกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการมอบหมายงาน การให้คะแนนและการลงโทษแรงงานไรเดอร์ที่กระทำโดยผ่านระบบอัลกอริทึม โดยให้หน่วยงานของรัฐสามารถตรวจสอบหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้และให้ข้อมูล ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานไรเดอร์ในเรื่องการทำงานของระบบดังกล่าว

3) การคุ้มครองสวัสดิการ

(1) การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ในด้านการประกันภัย ควรกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มต้องจัดให้มีประกันอุบัติเหตุแก่แรงงานไรเดอร์ทุกคนเป็นขั้นพื้นฐานและคุ้มครองตลอดเวลา โดยบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้เสียค่าเบี้ยประกันให้แก่แรงงานไรเดอร์ทุกคน ซึ่งวงเงินคุ้มครองในการรักษาพยาบาลควรเป็นจำนวนเริ่มต้น 250,000 บาทและหากถึงแก่ความตายวงเงินคุ้มครองควรเป็นจำนวนเริ่มต้น 350,000 บาท

(2) คุ้มครองสวัสดิการแรงงานไรเดอร์ในด้านอุปกรณ์การทำงาน ควรกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์การทำงานให้แก่แรงงานไรเดอร์ โดยอาจกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มจัดให้แรงงานไรเดอร์ได้รับเสื้อและกระเป๋ใส่อาหารโดยสามารถเบิกใหม่ได้ปีละครั้ง และจัดให้ได้รับโทรศัพท์มือถือที่ใช้ในการทำงานซึ่งให้คืนแก่บริษัทแพลตฟอร์มเมื่อลาออกจากการทำงาน อีกทั้ง แรงงานไรเดอร์สามารถเบิกค่าน้ำมันจากบริษัทแพลตฟอร์มโดยให้บริษัทแพลตฟอร์มคำนวณค่าน้ำมันจากระยะที่ปรากฏในแอปพลิเคชันที่ใช้ติดตามแรงงานไรเดอร์ในการทำงานในเดือนนั้น ๆ เป็นต้น