



สิทธิทางกฎหมายในอาชีพขนส่งอิสระหรือไรเดอร์กับการคุ้มครองแรงงาน Legal Rights for of Independent Delivery Drivers or Riders and Labor Protection

ทัชชกร มหาแอล^{1*} และเจียมจิต สุวรรณน้อย²

Thatchaporn Mahathalaeng^{1*} and Cheamchit Suwarnnoi²

^{1,2}อาจารย์ ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

^{1,2}Lecturer from the Faculty of Law Sripatum University

*Corresponding Author Email: cheamchit.su@spu.ac.th

Received: 10 September 2025 Revised: 19 October 2025 Accepted: 20 October 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาสิทธิทางกฎหมายในอาชีพขนส่งอิสระหรือไรเดอร์กับการคุ้มครองแรงงาน และ 2. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะสิทธิทางกฎหมายในอาชีพขนส่งอิสระหรือไรเดอร์กับการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากในปัจจุบันมีแพลตฟอร์มที่ให้บริการซึ่งมีไรเดอร์เป็นจำนวนมากอยู่ในระบบแรงงาน แต่ไรเดอร์เหล่านี้กลับถูกตีความเป็นอาชีพอิสระที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน บทความวิชาการได้มีการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนามาตรการทางกฎหมายกับการกระทำความผิดร้ายแรงของเด็กและเยาวชน ได้แก่ ตำรา กฎหมาย รายงานการวิจัย บทความในวารสาร เอสารสัมมนา บทความ และหนังสือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้วยเหตุที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนดการได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานจะต้องสัมพันธ์กับสถานะการจ้างงานที่ในปัจจุบันกฎหมายได้แบ่งการจ้างงานออกเป็นสองรูปแบบ กล่าวคือ สถานะที่เป็นลูกจ้างและผู้รับเหมาอิสระ ทำให้ปัญหาที่ไรเดอร์ต้องประสบเพราะถูกจัดประเภทอยู่ในอาชีพอิสระ คือ การถูกนิยามสถานะที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง โดยไรเดอร์มักจะถูกเรียกเป็นพาร์ทเนอร์ของแพลตฟอร์มที่เป็นนายจ้างหรือถูกเหมารวมว่าเป็นแรงงานอิสระ ทั้งที่ลักษณะการทำงานเสมือนเป็นลูกจ้างหรือบางครั้งมีการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เข้าข่ายนายจ้างกับลูกจ้าง 2) การจัดให้มีกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่เหมาะสมจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของไรเดอร์ หรือแรงงานอิสระให้ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานที่เป็นไรเดอร์ หรืออาชีพอิสระให้ได้รับการดูแลที่ครอบคลุมในกฎหมายแรงงาน จะช่วยทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิและความคุ้มครองที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานทุกวิชาชีพควรได้รับ ผ่านการลงทะเบียนที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงเป็นการสนับสนุนให้มี (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ที่จะเป็นหลักประกันและก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับไรเดอร์หรืออาชีพอิสระ

คำสำคัญ: สิทธิทางกฎหมาย, ไรเดอร์, การคุ้มครองแรงงาน



Abstract

This academic consists purposes 1. to study the legal rights of independent delivery drivers or riders and their labor protection and 2. to analyze and recommend legal rights of independent delivery drivers or riders and their labor protection. Currently, there are platforms providing services with a large number of riders in the labor system, but these riders are interpreted as independent professionals who are not protected by labor law. This academic article reviews literature related to the development of legal measures for serious juvenile offenses, including textbooks, laws, research reports, journal articles, seminar documents, articles, and electronic media books. The study found that 1) Because Thai labor law stipulates that protection must be consistent with employment status, which currently divides employment into two forms: employee and independent contractor, riders face challenges in being classified as self-employed. This definition of status does not reflect their actual working conditions. Riders are often referred to as partners of employer platforms or lumped together as independent workers, despite their work characteristics being similar to employees or sometimes with working conditions that fall between employers and employees and 2) Enacting appropriate labor protection laws will significantly improve the quality of life of riders and independent workers. Promoting comprehensive labor protection for riders and independent workers under labor law will foster equality in rights and protection, a fundamental right that all workers should receive. This will be achieved through proper registration under labor law. Furthermore, it will support the draft of the Independent Workers Promotion and Protection Act, B.E. ..., which will guarantee and benefit riders and independent workers.

Keywords: Legal Rights, Riders, Labor Protection

บทนำ

ในปัจจุบันอัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานอิสระที่ถือเป็นแรงงานนอกระบบมีการเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วแต่ในทางกลับกันแรงงานเหล่านี้ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพได้เท่าที่ควร ทั้งในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน หลักประกันทางสังคม ตลอดจนการรวมตัวเพื่อจัดตั้งเครือข่ายแรงงานในวิชาชีพของตนที่จะช่วยให้สร้างความเป็นธรรมสำหรับการจ้างงาน ปัญหาที่พบเห็นอย่างชัดเจน คือ ประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบไว้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในสังคมที่ระบบเศรษฐกิจในด้านการซื้อขาย การขนส่ง และการสื่อสารมีรูปแบบที่หลากหลายซึ่งผู้บริโภคสามารถเข้าถึงการใช้บริการได้อย่างง่ายดายจนทำให้อาชีพที่เรียกว่า “ไรเดอร์” เติบโตอย่างรวดเร็วผ่านแพลตฟอร์มผู้ให้บริการหลายบริษัทในตลาด ผู้บริโภคสามารถเลือกใช้บริการตามที่ต้องการได้โดยง่ายสร้างความสะดวกสบายให้หลายประการ (ศรัณย์ จงรักษ์, 2566) แต่สิ่งที่สะท้อนกลับมาให้เห็นเป็นปัญหาทางด้านสิทธิของไรเดอร์ที่มี

ลักษณะเป็นแรงงานนอกระบบทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ให้กับไรเดอร์ได้ (กระทรวงแรงงาน, 2563-2564)

ตลอดหลายปีที่ผ่านมาได้เกิดข้อเรียกร้องต่าง ๆ จากฝั่งของไรเดอร์ที่ต้องการให้แพลตฟอร์มที่ตนเองสังกัดอยู่ให้สิทธิตามกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองตัวไรเดอร์ ซึ่งบางแพลตฟอร์มได้มีการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือไรเดอร์ในสังกัดให้ได้รับสิทธิบางประการแต่ยังคงติดในเรื่องข้อกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานที่ทำให้การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานของไรเดอร์ถูกจำกัดในหลายเรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2566) ซึ่ง (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. จะเป็นกลไกหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองให้เหมาะสมกับแรงงานอิสระแต่ละประเภทให้มีสิทธิด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (วิลาสิณี ฉายรัตน์ตระกูล, 2564) การเข้าถึงหลักประกันทางสังคม การจัดให้มีประกันภัยทางด้านสุขภาพและอุบัติเหตุ การเยียวยาต่าง ๆ รวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565) โดยจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระที่เป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระและไรเดอร์ที่จะถูกจัดอยู่ในประเภทผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระด้วย ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสำรวจความต้องการของแรงงานอิสระ เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระต่อไป

บทวิเคราะห์

1. อาชีพไรเดอร์กับรูปแบบการจ้างงาน

ในช่วงเวลาที่มีสถานการณ์ระบาดของโควิด-19 ได้เกิดแพลตฟอร์มส่งอาหาร หรือส่งสินค้าหลายบริษัทพร้อมกับเกิดอาชีพอิสระที่เรียกว่า “ไรเดอร์” ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในเรื่องการขนส่งอาหารและสินค้า หรือสิ่งของตามความต้องการของผู้บริโภคซึ่งขอใช้บริการโดยผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เป็นผู้ให้บริการในลักษณะของนายจ้างที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ รวมถึงวิธีการจัดการต่าง ๆ ของแพลตฟอร์มที่มีไรเดอร์อยู่ในสังกัด ปรากฏการณ์ความเติบโตของธุรกิจประเภทนี้ทำให้เกิดกลไกความเชื่อมโยงที่ประกอบด้วยแพลตฟอร์ม ร้านอาหาร ผู้ใช้บริการ และไรเดอร์ สำหรับการขอรับบริการหนึ่งครั้งของผู้บริโภค หรือผู้ขอใช้บริการ แต่สิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญคือ รูปแบบความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้าง หรือแพลตฟอร์มออนไลน์กับลูกจ้างที่เป็นไรเดอร์มีความแตกต่างไปจากรูปแบบการจ้างงานตามปกติที่สถานประกอบการจะถูกเปลี่ยนรูปแบบจากอาคารบ้านเรือนเป็นแพลตฟอร์มบนโทรศัพท์มือถือ หรือสมาร์ทโฟน (Smartphone) ซึ่งทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันที่สมาร์ทโฟนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิตประจำวัน ด้วยวิธีการดำเนินงานเช่นนี้ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างที่เป็นแพลตฟอร์มกับลูกจ้างที่เป็นไรเดอร์ถูกจำกัดเพียงแค่การสื่อสารที่เป็นเพียงการรับส่งคำสั่งทางออนไลน์เท่านั้น กล่าวคือการมอบหมายงานในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้างจะเกิดขึ้นจากระบบเป็นผู้กำหนดจากคำสั่งซื้อของผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มเท่านั้น ไม่มีการเจอตัว สำหรับวิธีการทำงานจะอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่แพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดและไรเดอร์ทุกคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ในส่วนของค่าจ้าง หรือรายได้จะได้รับจากการทำงานรับจ้างส่งอาหาร หรือสินค้าตามคำสั่งส่งผลให้รายได้ของไรเดอร์ขึ้นอยู่กับคำสั่งซื้อของไรเดอร์หนึ่งคนในแต่ละวันเท่ากับว่ายิ่งรับคำสั่งซื้อมากเท่าไรและมีจำนวนการส่งมากรายได้จะเพิ่มขึ้นตามจำนวนคำสั่งซื้อ ทำให้รายได้ของไรเดอร์แต่ละคนจึงไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในแต่ละวันที่ไม่

สามารถคาดการณ์ได้ สะท้อนให้เห็นว่าแต่ละแพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับไรเดอร์ที่มีหลักเกณฑ์หลายประการที่ขาดกลไกกำหนดมาตรฐานจากภาครัฐเข้ามาควบคุมและกำกับดูแล หลักการสำคัญที่ถูกละเลยคือ การขาดในเรื่องสวัสดิการแรงงาน หรือการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของไรเดอร์ อย่างไรก็ตามไรเดอร์ยังคงต้องพึ่งพาแพลตฟอร์มที่ถือเป็นนายจ้างที่เป็นแหล่งรายได้ซึ่งหากพิจารณาถึงประโยชน์การจ้างงานไรเดอร์นั้นจะเห็นว่าไรเดอร์สามารถสร้างรายได้ให้กับแพลตฟอร์มเหล่านี้ได้อย่างมหาศาลแต่กลับไม่มีอำนาจต่อรองสิทธิให้กับตัวเองทั้งที่มีสถานะการทำงานเหมือนกับเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์มนั้น ๆ มีหลายกรณีที่ไรเดอร์ต้องประสบอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องลาหยุดเพื่อพักรักษาตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ประจำวันและการประเมินผลงานประจำเดือนเพื่อประกอบการต่อสัญญาจ้าง แต่เมื่อมองย้อนถึงสวัสดิการที่แพลตฟอร์มให้กับไรเดอร์ในสัญญาจ้างจะพบว่าไม่ได้มีความชัดเจนในเรื่องการรับประกันภัยทั้งในเรื่องสุขภาพ อุบัติเหตุ หรือชีวิตแต่อย่างใด การจ้างงานในลักษณะนี้จึงสร้างปัญหาเพราะไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดหลักประกันสวัสดิภาพแรงงานของไรเดอร์ได้สวนทางกับรูปแบบการจ้างงานกับจำนวนไรเดอร์ที่เพิ่มมากขึ้นตามพฤติกรรมผู้บริโภคที่นิยมใช้บริการ แต่กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างที่มีอยู่นั้นยังคลุมเครือไม่สามารถชี้ชัดลงไปได้ว่าสถานะแรงงานกลุ่มนี้เป็นแบบใด นำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ทั้งเรื่องสวัสดิการและหลักประกันสังคมอย่างมีนัยสำคัญ (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2564)

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพอิสระที่เป็นแรงงานนอกระบบ

ไรเดอร์ถือเป็นอาชีพอิสระที่มีลักษณะเป็นแรงงานนอกระบบที่ทำงานแบบไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน ทำให้เป็นแรงงานอิสระประเภทที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ส่งผลให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ทั้งในด้านหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน (กระทรวงแรงงาน, 2562)

2.1 สาระสำคัญของกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสาระสำคัญเพื่อให้สิทธิกับผู้ประกันตนที่กฎหมายกำหนดให้บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายจะต้องเป็นผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบซึ่งจะมีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย (อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และอนรรฆ พิทักษ์ธานิน, 2564) ดังนี้

2.1.1 ผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 คือ ลูกจ้างซึ่งทำงานให้กับนายจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป โดยลูกจ้างต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เป็นผู้ประกันตนที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบคือรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน ได้รับความคุ้มครองใน 7 กรณี ได้แก่ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค ตาย วางงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ

2.1.2 ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คือ ผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 รักษาสิทธิ ประกันสังคมจ่ายเงินสมทบ 432 บาทต่อเดือน ได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี ได้แก่ 1) ประประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย 2) คลอดบุตร 3) ทูพพลภาพ 4) เสียชีวิต 5) สงเคราะห์บุตร และ 6) ชราภาพ

2.1.3 ผู้ประกันตนมาตรา 40 คือ บุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพ หรือแรงงานอิสระ ไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือ ผู้ประกันตนมาตรา 39 สามารถเลือกสมัครได้ 3 ทางเลือก ดังนี้ ทางเลือกที่ 1 ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ 70 บาทต่อเดือน

ได้รับความคุ้มครอง 3 กรณี ได้แก่ 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ทูพพลภาพ และ 3) เสียชีวิต ทางเลือกที่ 2 ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ 100 บาทต่อเดือน ได้รับความคุ้มครอง 4 กรณี ได้แก่ 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ทูพพลภาพ 3) เสียชีวิต และ 4) ชราภาพ ทางเลือกที่ 3 ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ 300 บาทต่อเดือน ได้รับความคุ้มครอง 5 กรณี ได้แก่ 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ทูพพลภาพ 3) เสียชีวิต 4) ชราภาพ และ 5) สงเคราะห์บุตร

กฎหมายประกันสังคมยังมีการกำหนดเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน ต้องยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน และมีหน้าที่ในการส่งเงินสมทบในส่วนที่หักจากค่าจ้างของลูกจ้างผู้ประกันตน และเงินสมทบในส่วนที่นายจ้างให้แก่สำนักงานประกันสังคมในแต่ละเดือนด้วย (พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533)

2.2 แร้งงานนอกระบบกับสิทธิประกันสังคม

2.2.1 หากจะกล่าวถึงสิทธิของแรงงานนอกระบบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมแล้ว จะเห็นว่าพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 40 มีบทบัญญัติที่เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์แต่ไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนได้หากไม่ได้เข้าลักษณะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือไม่ได้เป็นผู้ที่มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม บุคคลที่เป็นแรงงานนอกระบบสามารถแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมเพื่อสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ โดยมีหลักการพิจารณาอัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบที่มีมากขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาที่แรงงานนอกระบบต้องเผชิญคือ ความไม่มั่นคงในการทำงาน ขาดความต่อเนื่องในการมีงานทำและการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คงที่ หรือมีความผันผวนตามวิชาชีพที่ทำขณะนั้น ๆ ทั้งยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามที่แรงงานชั้นพื้นฐานควรได้รับและไม่มีหลักประกันทางสังคม จึงทำให้รัฐจัดความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสังคมด้วย

2.2.2 ถึงแม้ว่าแรงงานนอกระบบจะได้สิทธิตามกฎหมายประกันสังคมแต่ยังคงมีปัญหาที่แรงงานนอกระบบไม่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ขาดการสร้างความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม ทำให้แรงงานอิสระบางคนไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิในการเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมและไม่รู้ขั้นตอนการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย ทั้งยังพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เห็นว่าสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมที่จะได้รับนั้นมีจำนวนน้อย หรืออาจไม่ได้ใช้ประโยชน์ความคุ้มครองอย่างเพียงพอและไม่คุ้มค่างับจำนวนเงินที่ต้องจ่ายเป็นประจำทุกเดือน ทำให้แรงงานนอกระบบมองว่าการจ่ายเงินสมทบในแต่ละเดือนเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้ตนเองโดยไม่จำเป็น จากการสำรวจเห็นว่าแรงงานนอกระบบคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ตนมีและได้รับเพียงพอแล้ว เช่น สวัสดิการ รักษาพยาบาลที่ได้รับจากบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า หรือการประกันภาคเอกชน เป็นต้น

2.2.3 เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายประกันสังคมจะเห็นว่าแรงงานนอกระบบไม่มีแรงจูงใจที่จะเข้าเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมของรัฐ มีเพียงแรงงานนอกระบบเป็นจำนวนน้อยที่ยอมจ่ายค่าประกันสังคมเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง ทั้งนี้ ปัญหาอีกประการจะเกี่ยวข้องกับความคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมถึงแม้ว่าแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานอิสระจะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนแล้วแต่สิทธิความคุ้มครองที่ได้รับกลับได้ไม่เท่ากับแรงงานในระบบ เนื่องจากแรงงานในระบบที่มีนายจ้างตามรูปแบบที่กฎหมายกำหนดจะได้รับประโยชน์ทดแทนใน 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบ

อันตรายหรือเจ็บป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน ส่วนแรงงานนอกระบบจะได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนสูงสุดเพียง 5 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ เท่านั้น

2.3 สิทธิแรงงานนอกระบบตามกฎหมายต่างประเทศ

2.3.1 ประเทศสเปน มีกฎหมายในการคุ้มครองอิสระที่ชื่อว่า พระราชบัญญัติแรงงานรับจ้างอิสระ ค.ศ. 2007 (Estatuto del Trabajo Autonomo) หรือที่เรียกว่า พระราชบัญญัติฉบับที่ 20/2007 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม ค.ศ. 2007 เป็นกฎหมายฟรีแลนซ์เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของแรงงานรับจ้างอิสระโดยเฉพาะ ทั้งนี้กฎหมายบัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาจากนายจ้างที่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมในสเปนที่นายจ้างจะบังคับให้แรงงานเหล่านี้ทำสัญญาจ้างที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของแทนสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายจึงได้กำหนดให้มีแรงงานที่ชื่อว่า “แรงงานอิสระที่ต้องพึ่งพา” ขึ้น โดยมีสาระสำคัญในกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานอิสระที่ทำงานกับแพลตฟอร์มออนไลน์ ดังนี้

1) การคุ้มครองทางสังคม กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องมีการประกันสุขภาพและการว่างงาน รวมถึงสิทธิในการลาป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นการปรับปรุงการคุ้มครองทางสังคมให้เทียบเท่ากับลูกจ้างทั่วไป โดยได้รับความคุ้มครองผ่านระบบประกันสังคมพิเศษด้วย

2) การกำหนดสถานะผู้ประกอบอาชีพอิสระที่พึ่งพาที่นิยามให้เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ได้รับค่าตอบแทนจากลูกค้าไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของรายได้ทั้งหมดจากการทำงาน หรือประกอบอาชีพ การกำหนดให้มีการประกันสังคม การกำหนดสิทธิในการเจรจาต่อรอง ให้มีโอกาสได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแรงงาน รวมถึงมีสิทธิในการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรและได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย

3) สิทธิในการลา ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้ส่วนใหญ่จากลูกค้ารายเดียวจะมีสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยสิบห้าวันทำการ และได้รับค่าชดเชยในกรณีถูกยกเลิกสัญญาโดยไม่เป็นธรรม มีการกำหนดวันทำงานโดยให้แรงงานอิสระที่ต้องพึ่งพามีสิทธิหยุดงานได้ปีละสิบแปดวันทำงาน

4) การคุ้มครองทางกฎหมายและการเจรจาต่อรอง กฎหมายได้กำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีสิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กร รวมถึงสามารถเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างและมีสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สามารถสร้างคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ อีกทั้งเปิดโอกาสให้มีวิธีการระงับข้อพิพาททางเลือกก่อนการนำคดีขึ้นสู่ศาล (La Moncloa. 2021)

2.3.2 ประเทศอินเดีย มีการจ้างงานคนทำงานแพลตฟอร์มโดยจัดให้มีสถานะเป็น “คนทำงานอิสระ” ไม่ใช่ลูกจ้าง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นแรงงานนอกระบบที่มีอำนาจในการต่อรองน้อย รัฐไม่มีกลไกในการควบคุมดูแลทำให้ขาดความโปร่งใสและแพลตฟอร์มขาดความรับผิดชอบให้กับแรงงานในแพลตฟอร์มของตนเอง อินเดียมีประมวลกฎหมายประกันสังคม (Code of Social Security 2020) ซึ่งได้มีการขยายขอบเขตของคำว่า “ลูกจ้าง” ให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญา ลูกจ้างอิสระ และลูกจ้างแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการยอมรับสถานะของลูกจ้างในแพลตฟอร์มให้มีความชัดเจน มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมาตรการคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้างแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยกองทุนนี้จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่น และสมาคมนายจ้าง เกิดการสร้างระบบการลงทะเบียนที่ทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ ระบบ e-Shram Portal ที่รัฐบาลอินเดียได้ออกคำแนะนำให้ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มลงทะเบียนตนเอง และลูกจ้างแพลตฟอร์มที่ทำงานด้วยผ่านระบบ e-Shram Portal เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง จัดตั้งโดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานที่ไม่เป็นทางการ หรือคนทำงานอิสระ เช่น แรงงานข้ามชาติ แรงงานก่อสร้าง และรวมถึงลูกจ้างแพลตฟอร์ม เป็นต้น ซึ่งกระทรวงได้ออกคำแนะนำให้ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มลงทะเบียนตนเองและลูกจ้างแพลตฟอร์มที่ทำงานกับแพลตฟอร์มผ่านระบบ e-Shram Portal เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น การประกันสุขภาพ การช่วยเหลือทางการเงิน หรือสวัสดิการฉุกเฉิน เป็นต้น เป็นการลงทะเบียนแบบไม่มีค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองที่พึงได้รับในการเข้าถึงสวัสดิการและโครงการของรัฐได้ง่ายขึ้น โดยประมวลกฎหมายประกันสังคมของอินเดียมีสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ในด้านการคุ้มครองแรงงานอิสระที่ทำงานกับแพลตฟอร์มออนไลน์ ดังนี้

- 1) การคุ้มครองชีวิตและความพิการโดยกฎหมายกำหนดให้มีการจัดทำมาตรการคุ้มครองชีวิตและความพิการสำหรับลูกจ้างแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือความพิการ
- 2) มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับลูกจ้างแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ได้รับค่าชดเชยในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน
- 3) สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและการคลอดบุตร กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างแพลตฟอร์มออนไลน์มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและการคลอดบุตร ให้ได้เข้าถึงการรักษาพยาบาลและการดูแล
- 4) การคุ้มครองผู้สูงอายุที่มีการจัดทำมาตรการคุ้มครองผู้สูงอายุสำหรับลูกจ้างแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้ผู้สูงอายุที่เคยเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มออนไลน์มีรายได้และได้รับการดูแลในช่วงวัยเกษียณ
- 4) การจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมาตรการคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้างแพลตฟอร์มออนไลน์

2.3.3 ประเทศออสเตรเลีย มีกฎหมายที่ชื่อว่า “Fair Work Act 2009” ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงานอิสระและปกป้องสิทธิของผู้ที่มีอาชีพอิสระจากสัญญาที่ไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะในบริบทของแรงงานที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ในกฎหมายได้มีการแบ่งประเภทของแรงงานอิสระที่กำหนดให้มีคล้ายพนักงานเป็นแต่ให้เรียกเป็น “ผู้รับเหมาอิสระที่อยู่ภายใต้การควบคุม” (regulated workers) ซึ่งมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยมีสาระสำคัญในกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานอิสระที่ทำงานกับแพลตฟอร์มออนไลน์ ดังนี้

- 1) แรงงานอิสระสามารถร้องขอให้ศาลพิจารณาบททวนความเป็นธรรมของสัญญา หากมีกรณีที่เห็นว่าสัญญานั้นเป็นไม่เป็นธรรม หรือมีความไม่ยุติธรรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน
- 2) การได้รับความคุ้มครองจากการเลิกสัญญาอย่างไม่เป็นธรรม แรงงานอิสระที่มีลักษณะการจ้างคล้ายกับพนักงานทั่วไป เช่น คนขับรถ หรือผู้ส่งอาหารที่มีอำนาจต่อรองต่ำ สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานเพื่อขอการคุ้มครองจากการเลิกสัญญาอย่างไม่เป็นธรรมได้
- 3) การได้รับสิทธิตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจรวมถึงเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม การหักเงิน การประกันภัย การเลิกสัญญา การคุ้มครองจากการเลิกสัญญาอย่างไม่เป็นธรรม และสิทธิในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง โดยสามารถออกเป็นคำสั่งที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย หรือจะจัดทำเป็นแนวทางที่ไม่ผูกพันก็ได้ (El Pais., 2021)

3. (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.

3.1 ปัญหาของไรเดอร์กับข้อกำหนดการทำงานที่เป็นอุปสรรค

ไรเดอร์กับการได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานเป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากเกี่ยวกับสิทธิในการจ้างงานทั้งในด้านสวัสดิการและการคุ้มครองการทำงานที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม นายจ้างที่เป็นแพลตฟอร์มไม่ได้จริงจังในการให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนเพราะกฎหมายปัจจุบันที่ไม่ได้มีสภาพบังคับที่ชัดเจนเกิดช่องว่างในการหลบเลี่ยงที่เอื้อให้แพลตฟอร์มนายจ้างไม่ต้องดำเนินการได้หลายช่องทาง อีกทั้งลักษณะการจ้างงานที่ไม่เข้ารูปแบบการเป็นนายจ้างกับลูกจ้างในตามกฎหมายแรงงานในระบบ สิ่งที่เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นกับอาชีพอิสระอย่างไรเดอร์มาตลอดคือ การไม่ได้รับความคุ้มครองจากนายจ้างนั้นจะเห็นว่ามีผลมาจากกระบวนการในเรื่องการกำกับดูแลจากภาครัฐที่ไม่ได้มีกฎหมายให้ไรเดอร์ที่เป็นแรงงานอิสระกลุ่มหนึ่งได้รับความคุ้มครองในการทำงาน ทั้งในเรื่องความเป็นธรรมในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า เช่น การทำงานที่มีการถูกปรับลดค่ารอบในการขนส่งอาหาร หรือสิ่งของ การเปลี่ยนวิธีคำนวณผลตอบแทนหรือโบนัส การปรับระบบจัดสรรงาน การขาดสวัสดิการ และหลักประกันการทำงาน ทำให้ไรเดอร์ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งที่เห็นได้ชัดเจนว่าในปัจจุบันความต้องการใช้บริการไรเดอร์ต่อวันได้รับความนิยมและมีจำนวนการเรียกใช้บริการที่สูงซึ่งสอดคล้องกับวิถีการใช้ชีวิตประจำวันของคน สิ่งที่ต้องพิจารณาสาเหตุสำคัญที่ไรเดอร์ยังไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองการทำงานเท่าที่ควรอาจไม่ได้เป็นเพียงความรับผิดชอบของบริษัทแพลตฟอร์มเท่านั้น แต่กฎหมายกำหนดเรื่องการผูกโยงกับสถานะการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ชัดเจนแม้ในทางกระบวนการทำงานของไรเดอร์จะมีลักษณะไม่ถือเป็นแรงงานในระบบ แต่ในข้อสัญญากับแพลตฟอร์มนายจ้างกลับถูกกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับลูกจ้าง เช่น การกำหนดช่วงเวลาปฏิบัติงาน การกำหนดผลตอบแทน การกำหนดบทลงโทษเมื่อไม่ปฏิบัติตาม เป็นต้น

3.2 สารสำคัญของ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.

3.2.1 การกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระโดยมอบหมายให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา การขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระได้แยกลักษณะแรงงานไว้ 2 ประเภท คือ 1. ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพซึ่งไม่มีนายจ้าง เช่น อาชีพเกษตรกร ค้าขาย อาชีพรับจ้างหรือให้บริการ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระตามที่มีกฎหมายว่าด้วยการประกอบวิชาชีพนั้น หรืออาชีพอื่น ๆ ที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นต้น 2. ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ได้แก่ รับจ้างหรือให้บริการขนส่งคนโดยสาร สิ่งของ หรืออาหาร ทำความสะอาด หรือบริการอื่น ๆ ซึ่งยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการตามที่ผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์มออนไลน์กำหนดไว้โดยได้รับคำตอบผ่านผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม ทั้งนี้ การรับจ้างหรือให้บริการข้างต้นมีการยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการตามที่ผู้ประกอบการธุรกิจซึ่งไม่ใช่ผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์มกำหนดไว้โดยได้รับคำตอบผ่านผู้ประกอบการธุรกิจนั้นและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ (กระทรวงแรงงาน, 2567)

3.2.2 สิทธิได้รับการส่งเสริมของผู้ประกอบอาชีพอิสระซึ่งได้ขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ มีดังนี้

1) การพัฒนาทักษะฝีมือและการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาของตลาดแรงงานภายในประเทศที่มีลักษณะหมุนเวียนระหว่างแรงงานในระบบกับแรงงานอิสระ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงาน การสร้างโอกาสในการมีงานทำและความมั่นคงในการทำงาน การปรึกษาหารือหรือการบริการอื่นใดเกี่ยวกับการทำงานหรือการ

ประกอบอาชีพ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเข้าถึงหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

2) สิทธิได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์อื่นของผู้ประกอบอาชีพอิสระซึ่งเป็นสมาชิกของกองทุนส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ เช่น การกู้ยืมเงินจากกองทุนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ หรือใช้ในการดำรงชีพ การจัดให้มีประกันภัย การคุ้มครองสุขภาพ

3) สิทธิความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ดังนี้ ความคุ้มครองเกี่ยวกับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การเยียวยาจากกองทุนในกรณีผู้ประกอบการไม่จ่ายค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษภายในระยะเวลาที่กำหนด การร้องขอให้ผู้ประกอบการออกใบสำคัญรับรองการทำงาน ประกันภัยอุบัติเหตุใน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีข้อตกลงคุ้มครองในเรื่องค่าชดเชยจากการเสียชีวิตหรือทุพพลภาพการเนื่องจากอุบัติเหตุ ผลประโยชน์ค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากอุบัติเหตุ ค่าชดเชยรายได้ระหว่างการเข้ารับการรักษาตัวเป็นผู้ป่วยในกรณีได้รับการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ การคุ้มครองสุขภาพหรือประกันภัยเสริม การช่วยเหลือในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือการดำเนินคดี สิทธิประโยชน์อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนประกาศกำหนด

4) การกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระให้มีหน้าที่และอำนาจกำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระในระดับจังหวัด ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายและแนวทางการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายหรือมาตรการด้านภาษีอากรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระต่อคณะรัฐมนตรี และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ และเผยแพร่ต่อสาธารณชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อค้นพบเชิงวิชาการ หรือองค์ความรู้ใหม่เชิงวิชาการ

ในปัจจุบันสิทธิทางกฎหมายในอาชีพขนส่งอิสระหรือไรเดอร์ตามแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งว่าจ้างโดยไม่มีการคุ้มครองสิทธิหรือให้สวัสดิการตามที่กฎหมายได้ระบุไว้ รวมทั้งไม่ได้กำหนดให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิในการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม และยังมิข้อสังเกตว่า แพลตฟอร์มมีอำนาจในการบังคับบัญชาไรเดอร์โดยตรง ออกกฎควบคุมได้เบ็ดเสร็จ ไรเดอร์ไม่มีสิทธิต่อรองและไม่มีส่วนร่วมในกำไรหรือขาดทุนของผู้ประกอบการ เป็นต้น การทำงานเช่นนี้จึงไม่ใช่หุ้นส่วนหรือพาร์ทเนอร์ แต่เข้าลักษณะของการจ้างแรงงาน ตามมาตรา 575 ของกฎหมายแพ่งฯ และมาตรา 5 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาตามแนวคำพิพากษาของศาลในต่างประเทศ เช่น ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และเนเธอร์แลนด์ ต่างมองไปในทางเดียวกันว่าความสัมพันธ์ของแพลตฟอร์มและไรเดอร์ เป็นลักษณะของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้มีสิทธิและส่วนร่วมในระนาบเดียวกัน ดังนั้น แรงานแพลตฟอร์มไม่ใช่แรงงานอิสระ แต่เป็น “ลูกจ้าง” และการหลีกเลี่ยงการคุ้มครองแรงงาน ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีสิทธิในการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานเช่นนี้ ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนั้นทางผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อส่งเสริมคุ้มครองสิทธิแรงงาน ได้แก่ การให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลดำเนินการให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง

ระยะเวลาทำงาน การกำหนดวันลา วันหยุด เป็นต้น รวมไปถึงให้กระทรวงแรงงานหรือที่เกี่ยวข้อง เร่งศึกษาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียจากการที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลจะต้องปฏิบัติตามต่อโรเตอร์ในฐานะ “นายจ้างและลูกจ้าง” และกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองให้การใช้แรงงานโรเตอร์เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โดยอาจกำหนดกฎกระทรวงให้งานโรเตอร์ได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในลักษณะเดียวกันกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เป็นต้น ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานควรศึกษารูปแบบแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้รองรับในระยะยาว เช่น การแก้ไขนิยามของนายจ้าง ลูกจ้างและสัญญาจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนิยามการจ้างแรงงาน ตามมาตรา 57 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป

บทสรุป

แพลตฟอร์มส่งอาหาร หรือรับส่งสินค้าถือเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในยุคสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ในวงจรธุรกิจนี้จะมีองค์ประกอบที่ขับเคลื่อนให้เกิด คือ 1) บริษัทที่เป็นแพลตฟอร์ม 2) ร้านอาหารหรือร้านค้าในกรณีเป็นการรับส่งสินค้า 3) ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ และ 4) โรเตอร์ โดยบริษัทแพลตฟอร์มที่มีฐานะเป็นนายจ้างของโรเตอร์จะดำเนินการทำหน้าที่เป็นตัวกลางจับคู่ความต้องการระหว่างผู้ใช้บริการสั่งอาหารกับโรเตอร์ และร้านอาหาร หรือหากเป็นกรณีรับส่งสินค้าก็จะเป็นการจับคู่ตามคำสั่งของผู้ใช้บริการหรือผู้บริโภค ดังนั้น รายได้ของแพลตฟอร์มมาจากค่าดำเนินการ (คอมมิชชั่น) ของร้านอาหารหรือร้านค้า และจากโรเตอร์ ค่าธรรมเนียมจากผู้บริการ และรายได้ อื่น ๆ เช่น ค่าโฆษณา ค่าการตลาด ค่าสมาชิก ส่วนรายได้ของโรเตอร์จะได้รับเป็นค่าตอบแทนที่บริษัทแพลตฟอร์มจ่ายให้ตามอัตราที่บริษัทกำหนด สิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้คือ การขยายตัวของธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทยส่งผลให้โรเตอร์ หรือผู้ให้บริการขนส่งอาหารและสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์กลายเป็นแรงงานกลุ่มใหม่ที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล อย่างไรก็ตาม สถานะการทำงานของโรเตอร์กลับยังไม่ชัดเจนว่าควรถูกจัดอยู่ในฐานะ “ลูกจ้าง” หรือ “แรงงานอิสระ” การขาดความชัดเจนดังกล่าวทำให้การคุ้มครองแรงงานและการกำหนดสวัสดิการไม่เพียงพอ และนำไปสู่การรวมกลุ่มเรียกร้องสิทธิหลายครั้ง แต่ยังไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างได้อย่างแท้จริง ที่ผ่านมาจะเห็นการรวมตัวของโรเตอร์เพื่อขอเจรจาต่อรองกับผู้แทนแพลตฟอร์มแต่ผลลัพธ์ที่ได้คือ ข้อเรียกร้องไม่ถูกแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุที่โรเตอร์มักมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าแพลตฟอร์มจึงจำเป็นต้องยอมรับเงื่อนไขที่ถูกกำหนดจากฝ่ายแพลตฟอร์มเป็นหลัก โรเตอร์ที่ประกอบอาชีพอิสระตอนนี้มีจำนวนมากขึ้นในแต่ละวันตามความต้องการใช้บริการของคนในยุคนี้ ซึ่งนับเป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่คนส่วนมากอาจเลือกทำอาชีพอิสระมากกว่าการทำงานเป็นพนักงานประจำ การเลือกอาชีพอิสระในรูปแบบโรเตอร์ที่มีทำงานในลักษณะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคือ แพลตฟอร์มออนไลน์ มีการจ้างงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัทแพลตฟอร์ม ดังนั้น จึงเป็นเหตุที่โรเตอร์ต้องการความมั่นคงทางด้านรายได้ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิในการรวมกลุ่ม และการชดเชยรายได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ เพราะรายได้หลักของโรเตอร์จะขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งของการรับงานทำให้มีรายได้ไม่สม่ำเสมออีกทั้งการกำหนดส่วนแบ่งจากแพลตฟอร์มออนไลน์สามารถปรับเปลี่ยนตามกลไกตลาดของแต่ละแพลตฟอร์มได้ตลอดเวลา หรือในเรื่องความสำคัญกับประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ ดังนั้น การออกแบบสวัสดิการและ



มาตรการคุ้มครองแรงงานจึงไม่ควรกำหนดในรูปแบบตายตัว แต่ต้องสอดคล้องกับลักษณะงานและตามอำนาจควบคุมของแพลตฟอร์มเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือสิทธิที่ไรเดอร์ควรจะได้รับด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2562). *คู่มือผู้ประกอบการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2568, <https://www.mol.go.th>
- กระทรวงแรงงาน. (2563-2564). รายงานสรุปผลการวิจัยการรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ 1 การรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ วันที่ 1-30 กันยายน 2563 ครั้งที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องในโครงการลัมนาเชิงปฏิบัติการ ร่วมรู้ ร่วมส่งเสริมร่างกฎหมายเพื่อแรงงานนอกระบบ วันที่ 25 มีนาคม 2564. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรร่วมกับกระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (2567). *ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.mol.go.th>
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานแพลตฟอร์ม (Platform Worker). สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2568, จาก <https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index/35d527ab-4c2c-ed11-80fd-00155d1aab5d>
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2564). แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2568, จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/jsi/article/download/245773/167498/>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2533). พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.mol.go.th>
- วิลาสิณี ฉายรัตน์ตระกูล. (2564). แรงงานแพลตฟอร์ม (Platform Worker). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2568, จาก <http://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>
- ศรัณย์ จงรักษ์. (2566). *ไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง: ความเปราะบางของระบบกฎหมายไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2568, จาก <https://tdri.or.th/2023/05/rider-rights/>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2566). รายงานวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดจากกฎหมายร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2568, จาก <http://www.ocs.go.th>
- อรรถณัฐ วันทนสมบัติ และอนรรฆ พิทักษ์ธานิน. (2564). *ไรเดอร์-อีโคโนมิสต์: สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19*. รายงานผลการวิจัย. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- El País. (2021, 11 May). *Llega la ley de los repartidores: pasan a ser asalariados ya*. Retrieved 11 May 2025, from <https://elpais.com/economia/2021-05-11/llega-la-ley-de-los-repartidores-pasan-a-ser-asalariados-ya.html>



La Moncloa. (2021). *Consejo de Ministros: Resumen de la reunión*. Retrieved 11 May 2025, from
<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2021/110521-ministros.aspx>