

วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง  
“ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย  
Labor Rights Crises in Age of Digital Economy: The conflict between  
“Rider” and the platform ignored by the state.

ภาสกร ญีนาง

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 239 ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200

Passakorn Yeenang

Faculty of Law, Chiang Mai University 239 Huay Kaew Road, Muang District, Chiang Mai, Thailand, 50200

E-mail : Passakorn.2131@gmail.com

Received: February 27, 2021; Revised: April 27, 2021; Accepted: May 1, 2021

### บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้ เป็นงานศึกษาบริบทความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับบริษัทผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีแพลตฟอร์มเพื่อสะท้อนถึงวิกฤตการณ์สิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล ระบบกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยี ได้แปรเปลี่ยนให้โอกาสกลายเป็นวิกฤตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การศึกษาใช้กรอบคิดว่าด้วย “การทำงานที่เป็นธรรม” เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ถึงสาเหตุของความขัดแย้งและวิกฤตสิทธิแรงงาน ผลการศึกษาพบว่าระบบกฎหมายที่ไม่มีศักยภาพพอที่จะผลักดันให้คนทำงานแพลตฟอร์มมีสภาพการทำงานที่เป็นธรรมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแก้ไข ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ได้มาตรฐาน ไร้สวัสดิการการทำงาน และไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เป็นเหตุความขัดแย้งซึ่งนำไปสู่วิกฤตสิทธิแรงงานปรากฏขึ้นได้เสมอ

ขณะเดียวกัน กลไกทางกฎหมายเกี่ยวกับการระงับความขัดแย้งด้านแรงงาน พร้อมทั้งระบบกฎหมายที่เป็นอยู่ ยังคงไม่สามารถช่วยระงับความขัดแย้งและนำพาให้คนทำงานผ่านพ้นวิกฤตดังกล่าวไปได้ เนื่องจากไม่มีกฎหมายให้การรับรองว่า คนทำงานแพลตฟอร์มมีสิทธิในการรวมกลุ่มได้อย่างเป็นทางการ

ถ้าหากมองว่ามนุษย์ทุกคนที่ทำงาน คือ แรงงาน คนทำงานทุกคนล้วนต้องถูกจ้างงานหรือจ้างเหมาภายใต้หลัก “การทำงานที่เป็นธรรม” การตระหนักถึงหลักการข้อนี้จะช่วยให้แน่ใจว่าการแสวงหาทางออก หรือแนวทางการระงับข้อพิพาทต่อไปต้องอยู่บนฐานความเป็นธรรม ที่ไม่ใช่เพียงการนำคนทำงานทั้งหมดทุกประเภทมาเป็น “แรงงานในระบบ” เสียก่อนเพื่อให้คนทำงานแพลตฟอร์มได้รับสิทธิแรงงาน สวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หากแต่ควรสร้างหลักประกัน ความมั่นคงและการคุ้มครองสิทธิให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง รวมถึงบริบททางสังคมและเศรษฐกิจในโลกยุคดิจิทัลที่มนุษย์ต่างโยกหาความเป็นอิสระมากกว่าต้องอยู่ภายใต้ระบบที่กำกับควบคุมโดยรัฐ หน้าที่ของรัฐควรเป็นการคุ้มครองดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ให้บริการ ที่จะต้องไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อความเป็นอิสระและการออกแบบชีวิตตัวเองของคนทำงานแพลตฟอร์ม

**คำสำคัญ:** ความขัดแย้งด้านแรงงาน, สิทธิแรงงาน, ไรเดอร์, คนทำงานแพลตฟอร์ม, เศรษฐกิจดิจิทัล

### Abstract

This article is to study the context of the conflict between “Rider” and Corporation who owns platform technology to reflect the labor rights crisis in the digital economy. The legal system, which is inconsistent with the development of technology systems, has turned opportunities into a crisis inevitably.

The study uses a conceptual framework based on “Fair Work” as a tool to analyze the causes of conflicts and labor rights crises. The analysis revealed that the legal system that is not able to aid platform workers to earn fair working conditions, especially solving the problem of non-standard compensation, no Labor welfare, and no labor rights protection, resulted in conflicts that lead to the labor rights crises are always presents.

On the other hand, the legal mechanism for resolving labor conflicts, including the existing legal system, still not be able to help with dispute resolution processes and get workers through crises since there is no legal certification for platform workers to have the right to organize in collective bodies.

If all workers are labor, all workers should be employed or contracted under “fair work” principles. Realization of the fair work principles ensures that further pursuit of a solution or resolution of the dispute will usually be based on fairness. That is not only bringing all types of workers to be “formal labor” to contribute platform worker to get labor rights, labor welfare, and work security but also following the change Including the social and economic context in the digital age where most people prefer independence rather than working under a government-controlled system. The duty of the government should be to protect, promote, support, and service, which do not have any effect on independence and designing the life of platform workers.

**Keywords:** Labor Conflicts, Labor Rights, Rider, platform workers, digital economy

## 1. บทนำ

การพัฒนาเทคโนโลยีระบบการสื่อสาร อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความพลิกผันของโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นสาเหตุให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ เติบโตขึ้นตามมามาก และ มีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยเน้นความเป็นอิสระ ไม่มีสถานประกอบการที่ชัดเจน นิติสัมพันธ์ที่ไม่ได้อยู่ในลักษณะของ “นายจ้าง-ลูกจ้าง” แต่คนทำงานต้องมีสภาพการทำงานที่ผูกโยงอยู่กับเทคโนโลยีแพลตฟอร์มแทน ผลักดันให้หน่วยทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจนระบบกฎหมายหรือกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่มีอยู่ก่อนหน้านี้ ไม่สามารถถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อจัดการกับปัญหาที่มีต้นตอมาจากกระแสการพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพด้านขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งเรียกกันทั่วไปว่า “ไรเดอร์” ผู้ต้องเผชิญหน้ากับชีวิตที่ไร้หลักประกันและการด้อยสิทธิแรงงานหลายด้าน<sup>1</sup> รวมถึงการไร้อำนาจต่อรอง ทั้ง ๆ ที่ สภาพการทำงานอยู่ในสภาวะเสี่ยงอันตรายตลอดเวลา กลายเป็น

---

<sup>1</sup> ชุตติ มีสิทธิ์, “คลินิกรกฎหมายด้านแรงงาน (22) คนทำงานขับรถส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม,” เว็บไซต์มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564 <https://aromfoundation.org/2019/คลินิกรกฎหมายด้านแรงงาน-21>.

ความขัดแย้งที่สะท้อนให้เห็นถึงวิกฤตการณ์ด้านสิทธิแรงงานของคนทำงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างเด่นชัด

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาสิทธิแรงงานของคนทำงานแพลตฟอร์มในโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจในช่วงเวลาเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงไปในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล บทความชิ้นนี้จะหยิบยกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทดังกล่าวมาทำความเข้าใจ ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแสวงหาทางแก้ไขปัญหาข้อพิพาทและการจัดการความขัดแย้งของกลุ่มคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล

## 2. การทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work)

กรอบความคิดว่าด้วยเรื่องการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work) เป็นหมุดหมายที่ดีในการเริ่มต้นสำรวจและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความขัดแย้งและวิกฤตการณ์สิทธิแรงงานที่สังคมกำลังเผชิญอยู่ ทั้งนี้ หากพินิจถึงเนื้อหาที่กล่าวต่อในส่วนถัด ๆ ไป จะเห็นว่า สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างคนทำงานกับแพลตฟอร์มที่หลุดลอยไปจากกรอบคิดเรื่องนี้ อาจเป็นต้นเหตุให้ความขัดแย้ง และข้อพิพาทแรงงานปะทุขึ้นโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งยิ่งข้อเท็จจริงและระบบกฎหมายถอยออกห่างจากหลักการไกลมากเท่าไร ความขัดแย้งก็จะยิ่งทวีความซับซ้อนรุนแรงจนยากแก้ไขมากขึ้นไปด้วย ดังนั้น หลักการทำงานที่เป็นธรรม นับเป็นหลักการสำคัญในการที่จะจัดตั้ง และเป็นมาตรฐานมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม (Decent Work) ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ยึดโยงกับเทคโนโลยีแพลตฟอร์ม หลักการนี้เป็นผลผลิตจากการประชุมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้ง บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มแรงงาน องค์กรทางการค้า นักวิชาการ ฯลฯ ได้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยสาระสำคัญ 5 ประการ ดังนี้<sup>2</sup>

หนึ่ง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Pay) ที่จะกำหนดให้ใครก็ตามที่เป็น “คนทำงาน” ไม่ว่าจะอยู่ในสัญญาประเภทใดก็ตาม ควรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมเป็นธรรม หลังจากที่ได้คำนวณเอาจากการความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงเวลา

---

<sup>2</sup> Oxford Internet Institute, “Fair Work,” accessed February 21, 2021,

<https://fair.work/en/fw/principles/?fbclid=IwAR1PJ4WUhpKMsX-51F9Z7pav0TtaavUY2aN8TybhNxv93VA6CVYdY6U7TE#continue>.

ชั่วโมงการทำงานที่ได้ทำลง คนทำงานทุกคนจะต้องรับค่าตอบแทนอย่างตรงเวลาและเพื่องานทุกชิ้นที่ได้ทำจนเป็นผลสำเร็จ<sup>3</sup>

สอง สภาพการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Conditions) ซึ่งว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ให้กับแพลตฟอร์มที่จะต้องมีนโยบายและจัดให้มีการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนทำงานจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และควรใช้มาตรการเชิงรุก (Proactive Measures) เพื่อปกป้องส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานทุกคน<sup>4</sup>

สาม สัญญาที่เป็นธรรม (Fair Contracts) ที่มุ่งเน้นในการกำกับควบคุมข้อตกลงในสัญญาระหว่างคนทำงานและแพลตฟอร์ม มีความโปร่งใส เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ตลอดเวลาสำหรับคนทำงาน คู่กรณีในสัญญา โดยเฉพาะแพลตฟอร์มที่มาจากต่างประเทศจะต้องอยู่ภายใต้หลักกฎหมาย และสามารถระบุตัวตนได้ว่าเป็นใคร หากมีกรณีเปลี่ยนแปลงข้อสัญญา คนทำงานควรได้รับการแจ้งเตือนภายในช่วงเวลาที่เหมาะสมก่อนที่ข้อสัญญาใหม่จะมีผลบังคับ ในสัญญาจะต้องไม่มีข้อกำหนดที่ยกเว้นความรับผิดชอบแก่แพลตฟอร์มเกี่ยวกับหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนทำงาน และต้องไม่มีข้อตกลงที่มีลักษณะเป็นการปิดกั้น ไม่เปิดโอกาสให้คนทำงานมีสิทธิร้องเรียนความไม่เป็นธรรมได้ อีกทั้ง ข้อตกลงต่าง ๆ ในสัญญาก็ควรมีความคงเส้นคงวา ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายจนกระทบกระเทือนต่อชีวิตและการทำงานที่เป็นธรรมของคนทำงาน<sup>5</sup>

สี่ การบริหารจัดการที่เป็นธรรม (Fair management) ว่าด้วยเรื่องของการกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มต้องมีกระบวนการอันชอบธรรม (due process) เกี่ยวกับการตัดสินใจหรือมีบทลงโทษทางวินัยคนทำงานในแพลตฟอร์มของตนเอง และต้องเปิดโอกาสให้คนทำงานคู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์คำตัดสินดังกล่าว หากว่าคำตัดสินจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของคู่กรณี เช่น การลงโทษทางวินัย หักค่าตอบแทน ปิดแอปพลิเคชัน พร้อมทั้งต้องชี้แจงเหตุผลในการตัดสินลงโทษในทุก ๆ ครั้งด้วย<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Oxford Internet Institute, "Fair Work," accessed February 21, 2021, <https://fair.work/en/fw/principles/?fbclid=IwAR1PJ4WUjPKMsX-51F9Z7pav0TtaavUY2aN8TybhNxv93VAI6CVYdY6U7TE#continue>.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ibid.

นอกจากนี้ แพลตฟอร์ม จะต้องใช้ระบบอัลกอริทึม (Algorithms) ที่โปร่งใส และมีผลลัพธ์ที่เสมอหน้าเท่าเทียมกันสำหรับคนทำงานในแพลตฟอร์มทุกคน และควรมีนโยบายที่สามารถระบุ และเป็นลายลักษณ์อักษรได้ เพื่อให้แน่ใจว่า การบริหารจัดการคนทำงานในแพลตฟอร์มเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุที่ไม่ชอบธรรม ทั้งในเรื่องการรับเข้าทำงาน การลงทะเบียนทางวินัย หรือการไล่ออก<sup>7</sup>

ห้า ระบบตัวแทนที่เป็นธรรม (Fair Representation) หรือการเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มและกระบวนการเจรจาต่อรองเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานระหว่างแพลตฟอร์มและคนทำงานในสังกัด กล่าวคือ แพลตฟอร์มควรจัดให้มีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้เสียงของคนทำงานได้เปล่งออกมาไม่ว่ารูปแบบสัญญาการจ้างงานจะอยู่ในลักษณะใดก็ตาม คนทำงานทุกคนล้วนมีสิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรและตัวแทนซึ่งแพลตฟอร์มจะต้องเตรียมพร้อมอยู่เสมอในการประสานงานร่วมกับคนทำงาน รับฟังปัญหาและมีกระบวนการเจรจาต่อรองกับคนทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน มอบสวัสดิการ มีหลักประกันหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อคุ้มครองความเสี่ยงที่คนทำงานต้องเผชิญในการทำงาน เป็นต้น<sup>8</sup>

หลักการทั้งห้าหลักการนี้ สามารถใช้ได้กับงานทุกประเภทไม่ว่าคนทำงานจะถูกจัดประเภทเป็นแรงงานที่อยู่ภายใต้นิติสัมพันธ์แบบ “นายจ้าง-ลูกจ้าง” หรือ ผู้รับจ้างงานอิสระ ก็ตาม และไม่ว่าจะทำงาน ณ สถานที่ใดและมีสถานประกอบการเป็นกิจจะลักษณะหรือไม่ อย่างไร ไม่ใช่สาระสำคัญหรือเป็นข้ออ้างให้เจ้าของแพลตฟอร์มสามารถเอาเปรียบผลกระทบหน้าที่ในการคุ้มครองคนทำงานได้<sup>9</sup>

### 3. รูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์ม

เมื่อโลกเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล และให้กำเนิดระบบเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์ม ซึ่งหมายถึง เศรษฐกิจที่เกิดจากการจับคู่ความต้องการของผู้เสนอขายสินค้าและบริการ (cyber-

---

<sup>7</sup> Oxford Internet Institute, “Fair Work,” accessed February 21, 2021, <https://fair.work/en/fw/principles/?fbclid=IwAR1PJ4WUhpKMsX-51F9Z7pav0TtaavUY2aN8TybhNxv93VAI6CVYdY6U7TE#continue>.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid.

coordinate) โดยผ่านระบบโครงข่ายดิจิทัล<sup>10</sup> เศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลให้ตลาดแรงงานส่วนหนึ่งย้ายเข้าสู่พื้นที่ออนไลน์ สาระสำคัญของรูปแบบการทำงาน สภาพการทำงาน หรือสิทธิประโยชน์ อันเนื่องมาจากการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบการทำงาน ที่ถูกอธิบายไว้ในกฎหมาย ตั้งแต่ยุคสมัยโลกที่ไร้การเชื่อมต่อเป็นอย่างมาก

ความเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด คือ คนทำงานแพลตฟอร์มไม่ได้มีรูปแบบการทำงานในลักษณะเดียวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานหรือ สัญญาจ้างทำของอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ หากพิจารณาการอธิบายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีองค์ประกอบ 4 ส่วนหลัก ๆ คือ หนึ่ง เป็นนิติสัมพันธ์ระหว่าง “นายจ้าง” กับ “ลูกจ้าง” สอง การทำงานภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นสัญญาจ้างแรงงาน<sup>11</sup> สาม การได้รับค่าตอบแทนตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือนหรือรายชิ้นตามที่ระบุในสัญญาโดยไม่ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงาน และ สี่ แรงงานจะต้องลงแรงทำงานตามระยะเวลาทำงานปกติที่ตกลงกันไว้ในสัญญา หากทำนอกเหนือจากนั้นนายจ้างต้องให้ค่าตอบแทนเป็นค่าทำงานล่วงเวลาซึ่งแรงงานในที่นี้อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างที่ต้องจัดสรรผลประโยชน์ รับผิดชอบ เรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของแรงงานตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับพร้อมถูกจัดวางให้เป็น “แรงงานในระบบ” โดยรัฐ

ส่วนการทำงานตามสัญญาจ้างทำของ หมายถึง การทำงานภายใต้นิติสัมพันธ์ระหว่าง “ผู้ว่าจ้าง” กับ “ผู้รับจ้าง” โดยที่ค่าตอบแทนจากการทำงานจะขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และผู้รับจ้าง จะไม่ถูกควบคุมหรืออยู่ใต้บังคับบัญชาของ ผู้ว่าจ้าง ซึ่งเป็นการทำงานที่มีความเป็นอิสระมากกว่า<sup>12</sup> ขณะเดียวกัน นอกจากค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายให้เมื่องานแล้วเสร็จ ผู้ว่าจ้าง ไม่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด ขณะเดียวกันผู้รับจ้าง จะถูกรัฐจัดวางให้มีฐานะเป็น “แรงงานนอกระบบ” หรือ ผู้ประกอบการแทน

ทว่า รูปแบบการทำงานของคนทำงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะผู้ขนส่ง ในธุรกิจรับ – ส่งอาหาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญกับกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ในฐานะเป็นสื่อกลางที่จะ

---

<sup>10</sup> เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรคุณ ฤกษ์, กรอบแนวคิดในการศึกษาแพลตฟอร์ม รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม, (กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), 2.

<sup>11</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 20. (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2556), 31-32.

<sup>12</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4644/2540 , 6067/2545.

นำสินค้าจากผู้ผลิตไปถึงมือผู้บริโภค กลับมีลักษณะที่ไม่สามารถจัดประเภทให้เป็นการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสองประเภทข้างต้นได้ การจัดการปัญหาของรัฐภายใต้กรอบคิดการแบ่งประเภทแรงงานแบบเดิม ไม่สามารถนำมาแก้ไขปัญหานั้นได้ เนื่องจากโดยทั่วไป สภาพการทำงานของคนทำงานแพลตฟอร์ม จะได้รับค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงาน คือ การรีบ – ส่งอาหารให้ตรงเวลา และตรงตามความต้องการของผู้บริโภค แต่ก็ไม่ได้เป็นอิสระจากการกำกับควบคุม และค่าบังคับบัญชาจากบริษัท อีกทั้ง นิติสัมพันธ์ยังไม่ปรากฏเป็นคู่สัญญาที่ชัดเจน เดกเช่น “นายจ้าง-ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ว่าจ้าง-ผู้รับจ้าง” โดยที่ถูกร่างด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลแทน<sup>13</sup> ส่งผลให้การทำงานของคนงานแพลตฟอร์มไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างรอบด้าน แม้จะต้องทำงานในสภาพความเสี่ยงสูง ก็ตาม

ความเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่ง คือ เนื่องจากการทำงานของคนงานแพลตฟอร์มไม่ได้ยึดอยู่กับสถานประกอบการ<sup>14</sup> ณ แห่งใดเป็นการเฉพาะเหมือนแรงงานในโรงงาน บริษัทห้างร้าน หรือออฟฟิศ ทั่วไป การมุ่งคุ้มครองความปลอดภัย สุขอนามัยและสวัสดิภาพของคนทำงานแพลตฟอร์ม จึงเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อน เนื่องจากต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวม และยิ่งถ้าหากว่า ระบบกฎหมายด้านแรงงานไม่สามารถให้การคุ้มครองได้รอบด้าน ย่อมก่อให้เกิดเป็นปัญหาต่อชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของคนทำงานแพลตฟอร์มอย่างมีนัยสำคัญ

#### 4. ต้นตอของความขัดแย้งสู่วิกฤตสิทธิแรงงาน

การพัฒนาเทคโนโลยีระบบการสื่อสารและโทรคมนาคมแบบก้าวกระโดดที่กระตุ้นให้เกิดการจ้างงานและการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อย่างการทำงานเป็น “ไรเดอร์” (Rider) ที่มีภารกิจด้านการรับส่งอาหาร-พัสดุผ่านระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล แม้ด้านหนึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสแก่ผู้คนในการประกอบอาชีพหารายได้ แต่อีกด้านหนึ่ง เมื่อระบบกฎหมายและกระบวนการจัดการความขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิแรงงานของประเทศไทย ไม่มีความสอดคล้องเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างที่ควรจะเป็น ย่อมส่งผลให้ชีวิตของคนทำงานที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงตลอดเวลา ไร้หลักประกัน ไม่มีความมั่นคง ขาดเสรีภาพในการรวมตัวต่อรอง หรือได้รับสิทธิ

---

<sup>13</sup> เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรคุณ ฑูลาภิรักษ์, รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม, (กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), VI.

<sup>14</sup> เรื่องเดียวกัน.



ประโยชน์จากการทำงานอย่างเป็นธรรม จนต้องถอยห่างออกจากการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum standard) ขณะที่บทบัญญัติกฎหมายที่เป็นอยู่ ยังเปิดช่องให้เจ้าของแพลตฟอร์ม สามารถผลักความรับผิดชอบในการคุ้มครองแรงงาน และอำนาจนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง ให้อยู่หลังภาพความทันสมัยและสะดวกสบายของเทคโนโลยีแบบดิจิทัลแทน<sup>15</sup>

พฤติกรรมดังกล่าวนับเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่การรุกขึ้นประท้วงเรียกร้องของกลุ่มคนทำงานทำงานรับส่งอาหาร หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ไรเดอร์” ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงานที่ชอบธรรม เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทจจร ผู้อำนวยการบริหารสถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม ชี้ว่า ปัญหาที่ก่อกวนชีวิตของคนทำงานแพลตฟอร์มเหล่านี้ จนปะทุเป็นความขัดแย้งอยู่บนสามเรื่องหลัก ๆ คือ<sup>16</sup> รายได้ สวัสดิการ และสิทธิแรงงาน

เรื่องแรก รายได้หรือค่าตอบแทน เนื่องด้วยคนงานแพลตฟอร์มรับงานเป็นรายชิ้น ลักษณะเดียวกับการทำตามสัญญาจ้างทำของที่ค่าตอบแทนจะได้มาจากผลสำเร็จของงาน แตกต่างจากแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนโดยคิดตามเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือนแล้วแต่กรณี ในฐานะ “ผู้รับจ้าง” คนงานแพลตฟอร์มจึงเป็นกลุ่มคนทำงานที่ไม่มีหลักประกันรายได้ขั้นต่ำของค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามมาตรฐานขั้นต่ำในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และในปี 2563 ที่ผ่านมา เจ้าของแพลตฟอร์มได้ปรับลดอัตราของค่าตอบแทนลงมาโดยตลอด แม้มีการระบาดของโควิด-19 อยู่ก็ตาม เพราะฉะนั้นปัจจัยหลาย ๆ อย่างทั้งโรคระบาดโควิด-19 ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ และสถานะความไม่มั่นคงทางอาชีพ รวมถึงบริษัทแพลตฟอร์มรับคนเข้ามาทำงานจำนวนมากอย่างไม่จำกัด ยิ่งกว่านั้น คนที่เคยมีอาชีพประจำก็เข้ามาอยู่ในกลุ่มภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการเช่นนี้จำนวนมาก<sup>17</sup> ทำให้เกิดเป็นอุปทานส่วนเกินในฝั่งของคนงานแพลตฟอร์ม ค่าจ้างจึงลดหลั่นผกผันไปตามปริมาณความหนาแน่นของคนทำงาน ปัญหาเรื่องรายได้และค่าตอบแทนของคนงานแพลตฟอร์มรับส่งอาหาร จึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างทั้งสองฝ่าย

---

<sup>15</sup> เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทจจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์, *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม*, (กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), 14.

<sup>16</sup> ดวงฤมล บุญแก้ววรรณ, “โอกาสหรือวิกฤติของแรงงานแพลตฟอร์มกับ ‘ระยะห่าง’ ระหว่างหยาดเหงื่อกับความ เป็นธรรม,” *เวย์แม็กกาซีน*, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 <https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/>.

<sup>17</sup> เรื่องเดียวกัน.

สิ่งที่น่าแปลกใจอย่างยิ่ง คือ การดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์มสามารถขยายตัว และผลประกอบการรุ่งเรืองในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Covid) ในช่วงเวลาตั้งแต่ ต้นปี 2563 และยังไม่มีการที่คาดว่าจะซบเซาลง แต่อีกด้าน บริษัทแพลตฟอร์มก็กลับมีการปรับลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานอยู่เรื่อย ๆ จนนำไปสู่การประท้วงของไรเดอร์แกร็บ (Grab) ที่ปรากฏขึ้น ตามหนังสือต่าง ๆ เป็นการเรียกร้องถึงค่าตอบแทนรายเดือน ที่ก่อนหน้านี้มีจำนวนไม่สู้จะเพียงพอ ต่อการยังชีพ เพราะฉะนั้นไรเดอร์แกร็บจึงเรียกร้องให้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน

ตัวอย่างเช่น กิตติชาญ จันทร์อร่าม ตัวแทนคนงานขับแกร็บจังหวัดขอนแก่นวัย 36 ปี เล่าต่อผู้สื่อข่าวว่า<sup>18</sup> “ตอนนี้เหมือนโดนเอาเปรียบในค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งที่แจ่งมาล่าสุดคือ 30 บาท หลังจากหักค่าเสื่อมสภาพรถแล้ว ปรากฏว่า แทบจะไม่เหลือรายได้เลย ดังนั้น ค่าเสี่ยง อุบัติเหตุที่ได้รับคือ 8-10 บาทต่องานเท่านั้น ซึ่งไม่คุ้มกับค่าเสี่ยง สมมุติว่าวันนี้วิ่งได้ 1,000 บาท จะถูกหักไปแล้ว 20% ไม่ว่าจะได้รับงาน 25-30 งาน ก็จะต้องคูณอีก 2 บาทเข้าไปซึ่งเป็นค่ารับงาน เมื่อนำค่าใช้จ่ายมาลองหารหลายๆ อย่างดูแล้ว ปรากฏว่าไม่คุ้ม การรวมตัวกันหยุดงานครั้งนี้ เพราะว่า พวกเราอยากให้บริษัท Grab รู้ว่า ตอนนี้พวกเราได้รับความเดือดร้อน อย่าปรับ ค่าตอบแทนเลย และขอให้เปลี่ยนเป็นเหมือนเดิม ไม่ใช่ว่าพอมมีคนเข้ามาขับ Grab เยอะแล้ว บริษัท จะไม่เอาใครก็ได้”

เช่นเดียวกับ ณรงค์ศักดิ์ สุขสงวน คนทำงานแกร็บบริเวณเมืองพัทยา เปิดเผยขณะ ประท้วงหยุดงานว่า<sup>19</sup> “ที่มารวมตัวกัน เพื่อเรียกร้องให้บริษัทปรับเปลี่ยนค่ารอบ... ซึ่งเราเห็นว่า น้อยมาก และที่ผ่านมาเราเข้าใจบริษัทที่มีผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น การแพร่ระบาดของ โควิด-19 พวกเราก็คอดทนทำมาตลอด แต่ปัจจุบันสิ่งที่พวกเราได้รับตอบแทนกลับมานั้นน้อยลงไป ทุกที ล่าสุดที่ชุมนุมประมาณเดือน พฤศจิกายน 2562 ปรับจาก 50 กว่าบาทเหลือ 30 กว่าบาท และมาให้เราเก็บสะสมคะแนนเพื่อจะได้โบนัสมากขึ้น แต่ปัจจุบันลดต่ำ ลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งยอมรับว่า ไม่ไหวกับค่าตอบแทน โดยเมื่อเก็บสะสมเพชรได้ 250 เพชรขึ้นไป จะได้เพชรเม็ดละ 30 สตางค์ ดี เป็นเงิน 75 บาท รวมกับค่ารอบที่ได้ 30 บาท ซึ่งบางคนเคยได้ 1,000 กว่าบาท เหลือ 300-400

---

<sup>18</sup> ขอนแก่น, ““แกร็บขอนแก่น” หยุดงานประท้วงค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม,” 77 ข่าวเด็ด, สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564 <https://www.77kaoded.com/news/aekkapongputta/986083>.

<sup>19</sup> บัญชา ชุมชัยเวทย์, “แกร็บพัทยากว่า 100 คนประท้วงหยุดงาน ร้องค่าตอบแทนไม่เหมาะสม,” มิสเตอร์บัน, สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564 <https://misterban.com/whatsapp/แกร็บพัทยากว่า-100-คนประท้วง/>.

บาท ซึ่งรายได้ก็พออยู่ได้แต่มันไม่คุ้มในการที่เอารถเรามาวิ่ง ไหนจะค่าสึกหรอของรถ ค่าน้ำค่าไฟ ค่ากิน ค่าโรงเรียนลูก...”

หลังจากที่เจ้าของแพลตฟอร์มปรับเปลี่ยนค่ารอบ ผลลัพธ์ คือ คนทำงานแพลตฟอร์มกลุ่มนี้ มีรายได้ลดลงมากกว่าร้อยละ 50 จากค่าตอบแทนที่ได้อยู่เดิม และเมื่อมีการหันมาสร้างแรงจูงใจผ่านการสร้างระบบเก็บคะแนน สะสมเพชรให้ครบตามเป้าหมายที่ฝ่ายเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนดไว้<sup>20</sup> เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น คนทำงานก็จะต้องชู้ตริตตัวเอง เข้มขันขึ้นตามไปด้วย ขณะที่สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ในสัญญาที่คนขับมารับส่งอาหาร ทำกับเจ้าของแพลตฟอร์มไว้ ก็ไม่ได้ให้ความมั่นคงหรือสร้างหลักประกันให้คุ้มความเสี่ยงที่คนทำงานต้องเผชิญอยู่ได้เพียงพอ<sup>21</sup> ดังนั้น ปัญหาที่คนทำงานแพลตฟอร์มต้องประสบจึงซ้อนทับกันจนมีลักษณะเป็นดินพอกหางหมูมากขึ้นเรื่อย ๆ และสาเหตุของความขัดแย้ง ย่อมไม่ใช่เพียงปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเท่านั้น

สาเหตุของความขัดแย้งอีกเรื่องย่อมหนีไม่พ้นเรื่องปัญหา “สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ” อันมีต้นตอมาจากกรณีบริษัทแพลตฟอร์มไม่ได้มีนโยบายการดำเนินกิจการยอมรับว่า “แรงงาน” เป็นพนักงานหรือลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งที่สภาพการทำงานชี้ชัดว่าเข้าข่ายพนักงานของบริษัท โดยเฉพาะในลักษณะของการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้คำสั่งบัญชาของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม และจากการไม่ยอมรับให้คนทำงานอยู่ในรูปแบบนิติสัมพันธ์เอกชน นายจ้าง-ลูกจ้าง บริษัทจึงสามารถฉวยโอกาสผลกระทบต้นทุนให้แก่คนทำงานได้ทุกเมื่อ อาจกล่าวได้ถึงขนาดว่า บริษัทแพลตฟอร์มสามารถดำเนินธุรกิจบนสัญญาภาคของการกำกับดูแล โดยปลอดจากความรับผิดชอบ (accountability) เกือบสิ้นเชิง<sup>22</sup> เช่น ในวันที่มีการรวมตัวเรียกร้องกันบริเวณหน้าอาคาร ธนภูมิ ทาวเวอร์ ซึ่งเป็นสำนักงานใหญ่ของ Grab ประเทศไทย ธรรมภณ อ่องล่อ ผู้ชี้แกรี๊ปไบค์

<sup>20</sup> เว็บไซต์ทางการของแกร็บ, “รายได้จากงาน GrabFood,” แกร็บ, สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2564

<https://help.grab.com/driver/th-th/115014804427-รายได้จากงาน-GrabFood>.

<sup>21</sup> เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์, รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม, (กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), 43-45.

<sup>22</sup> เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร, “ถอดรหัสอำนาจตลาดของแพลตฟอร์ม vs. อำนาจต่อรองของไรเดอร์,” ดีโค้ด, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 [https://decode.plus/20200907/?fbclid=IwAR131ybU1-lf715lCc\\_vmKsG0E94emgOmWogUAaln4\\_eLlI9eCnMM-DNKM](https://decode.plus/20200907/?fbclid=IwAR131ybU1-lf715lCc_vmKsG0E94emgOmWogUAaln4_eLlI9eCnMM-DNKM).

เล่าต่อผู้สื่อข่าวจากประชาไทว่า<sup>23</sup> “ตอนสมัครเข้ามาเป็นพาร์ทเนอร์ แกร็บโฆษณาว่ามีประกันอุบัติเหตุให้ ส่วนตัวเขาเคยประสบอุบัติเหตุขณะรับงาน 2 ครั้ง เมื่อยื่นหลักฐานและใบรับรองแพทย์ต่อทางบริษัท กลับได้รับคำตอบว่า ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลจาก พ.ร.บ. รถจักรยานยนต์ ทั้งสองครั้ง”

การเรียกร้องอยู่บนปัญหาเรื่องที่ว่าบริษัทให้การดูแล หรือคุ้มครองคนทำงานที่มีการเลี้ยงบาลีให้เป็น “พาร์ทเนอร์” (Partner) (ไม่ใช่พนักงาน หรือลูกจ้าง) อย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงเอาเปรียบ ผลักภาระไปยังคนทำงานมากเกินไปจนควรจะเป็น ตั้งแต่กรณีการบังคับให้ซื้อเสื้อแจ็คเก็ตกระเป๋าคาดเก็บพัสตุ ไม่สามารถเลือกรับงานหรือยกเลิกงานได้ ไม่มีประกันอุบัติเหตุหรือประกันชีวิตคุ้มครองไว้ในกรณีที่พาร์ทเนอร์คนขับประสบอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต ไปจนถึงการไม่ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมจากบริษัทในกรณีที่ถูกวินมอเตอร์ไซค์ทำร้ายร่างกาย<sup>24</sup>

ดังกรณีของ “หนอง” แกร็บยืมเหตุที่มิ ผู้ขี่แกร็บไบค์และแกร็บเอ็กซ์เพรส ให้สัมภาษณ์ต่อผู้สื่อข่าวว่า<sup>25</sup> “ปกติพาร์ทเนอร์ต้องแบกรับความเสี่ยงในการปะทะกับวินมอเตอร์ไซค์อยู่แล้ว แต่บริษัทกลับบังคับซื้อเสื้อแจ็คเก็ตและกล่องเก็บอุณหภูมิติดโลโก้ ซึ่งพับเก็บได้เบา รถจักรยานยนต์ไม่ได้ หากนำไปใช้จะยิ่งสร้างความไม่พอใจให้วินมอเตอร์ไซค์มากขึ้น และแกร็บไม่เคยให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุทะเลาะวิวาท”

ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคง และไร้หลักประกันในการทำงาน จนกลายเป็นความขัดแย้งขึ้น ล้วนมาจากระบบกฎหมายของประเทศไทยที่ไม่สอดคล้องเท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานยังคงยึดติดกับการแบ่งแยกประเภทของแรงงานเป็น “แรงงานในระบบ” และ “แรงงานนอกระบบ”<sup>26</sup> ทั้ง ๆ ที่การจ้างงานได้เปลี่ยนไปสู่สภาพการทำงานรูปแบบใหม่ที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยี

---

<sup>23</sup> ประชาไท, “แกร็บพาร์ทเนอร์ร่วมตัวเรียกร้องกติกาที่เป็นธรรม,” ประชาไท, สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://prachatai.com/journal/2020/08/88976>.

<sup>24</sup> สราวุธ โพธิ์พงษ์, “เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม กับมาตรฐานแรงงาน,” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564. <https://tdri.or.th/2020/09/social-security-for-digital-platform-workers/>.

<sup>25</sup> ประชาไท, “แกร็บพาร์ทเนอร์ร่วมตัวเรียกร้องกติกาที่เป็นธรรม,” ประชาไท, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://prachatai.com/journal/2020/08/88976>.

<sup>26</sup> กัลยาวีร์ แวคล้ายหงส์, “ไรเดอร์ร่วมตัว (อีกครั้ง) ขอกฎหมายดูแลชีวิตและสวัสดิภาพ “แรงงานแพลตฟอร์ม,” ดีโค้ด, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/20201114/>

โครงข่ายมากขึ้น ต่างไปจากการทำงานแบบเดิมที่ผูกพันกับสถานที่ทำงาน และมีกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอนอย่างแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองจากรัฐครอบคลุมหลายด้าน คนทำงานหลายคนที่ไม่ได้อยู่ในคำจำกัดความของการเป็นแรงงานในระบบ โดยเฉพาะคนงานแพลตฟอร์ม จึงถูกรัฐเพิกเฉย หรือผลักไสออกจากพื้นที่ความรับผิดชอบในทางกฎหมายหลายด้าน และต้องเป็นฝ่ายแบกรับความเสี่ยงและภาระต่าง ๆ ด้วยตนเองเกือบทั้งหมด

เมื่อคนงานแพลตฟอร์มไม่ได้ถูกนับให้เป็นแรงงานในระบบ สิ่งตามมา คือ ปัญหาด้านสิทธิแรงงานหลายด้าน ซึ่งนับเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ความขัดแย้งเกิดขึ้น และไม่ได้รับการแก้ไขจนปัญหามานปลาย อาทิ สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การแจ้งข้อเรียกร้อง หรือการปรับเปลี่ยนข้อสัญญา มักเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริษัทเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดอยู่ฝ่ายเดียว ไม่มีสิทธิในการพักผ่อน รวมถึงไม่มีสิทธิค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา<sup>27</sup> สภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพไรเดอร์ในแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงมีลักษณะลักษณะบิดเบี้ยว และขูดรีดอย่างเข้มข้นมากที่สุด อาชีพหนึ่งในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

นอกจากนี้ ปัญหาสิทธิแรงงาน ยังปรากฏออกมาในรูปแบบของหลักเกณฑ์ หรือข้อกำหนดในการลงทะเบียนคนงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารที่ไม่เป็นธรรมและกระทบต่อสิทธิของแรงงานมากเกินไป เช่น การลงทะเบียนปิดแอปพลิเคชัน โดยไม่เปิดโอกาสให้ไรเดอร์ได้อุทธรณ์การหักเงินเดือนเมื่อขอลา แม้จะเป็นการลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ก็ตาม การลงทะเบียนเมื่อผู้ส่งอาหารตกยกเลิกงาน ซึ่งโดยปกติการลงทะเบียนแบบนี้ในบริบทของ “นายจ้างและลูกจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองย่อมไม่สามารถทำได้ เพราะมีกฎหมายกำหนดไว้ อีกทั้งแพลตฟอร์มขนาดใหญ่หรือแพลตฟอร์มข้ามชาติ ไม่ว่าจะ เป็น แกร็บ หรือ ฟู้ดแพนด้า ก็ไม่มีกลไกในการรับฟังปัญหาของคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ<sup>28</sup>

ดังนั้น ความล้มเหลวของกฎหมายไทย ส่งผลให้มีปัญหาในมิติแรงงานตามมาจำนวนมาก เกิดการเลือกปฏิบัติ ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม รวมถึงไม่ได้ให้หลักประกันหรือความมั่นคงคุ้มครอง

---

<sup>27</sup> ภาวิณี คงฤทธิ์, “ไรเดอร์’ สองล้อที่บิดเบี้ยวของอาชีพแห่งอนาคต,” ดีโค๊ด, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/rider-platform-economy/?fbclid=IwAR0PbJGbKSWztB5il-nhxw-M3pCa8vOuWQQxwL0rYnIFqkevK9d8ZEhW0Dc>

<sup>28</sup> ดวงนฤมล บุญแก้ววรรณ, “โอกาสหรือวิกฤติของแรงงานแพลตฟอร์มกับ ‘ระยะห่าง’ ระหว่างหยาดเหงื่อกับความ เป็นธรรม,” เวย์แม็กกาซีน, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 <https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/>.

เสียงที่คนทำงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลต้องเผชิญ ดังที่ อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ กล่าวว่า<sup>29</sup> “...คนควบคุมกติกาคือรัฐ พอมีข้อขัดแย้ง การแก้ปัญหาจะยึดกฎหมายเป็นหลัก แต่กฎหมายเก่าไม่ทันบริบท...” บทบัญญัติกฎหมายที่เป็นอยู่จึงไม่สามารถคุ้มครองสิทธิ หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับชีวิตของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริบทเช่นนี้ ความขัดแย้ง และวิกฤตการณ์ด้านสิทธิแรงงานของคนทำงานยุคดิจิทัล ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้<sup>30</sup>

## 5. การเพิกเฉยและสถานะการย้ายอยู่กับที่ในการจัดการความขัดแย้งที่ผ่านมา

การจัดการความขัดแย้งระหว่างคนงานแพลตฟอร์มกลุ่มไรเดอร์รับส่งอาหารกับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยกลุ่มคนงาน ภาคประชาสังคม และฝ่ายบริษัท โดยบริบทที่เห็นได้ชัดเจน คือ ฝ่ายไรเดอร์ จะมีเป้าหมายในการเรียกร้องสภาพการทำงานที่เป็นธรรมมากขึ้น รวมถึงการขอให้บริษัทจัดหาสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และหลักประกันในชีวิตด้านต่าง ๆ ให้ค้ำกับความเสียงที่ต้องเผชิญในทุกวันทำงาน ขณะที่ฝ่ายบริษัทบริหารจัดการธุรกิจของตนเองให้มีต้นทุนน้อยที่สุด และสามารถสร้างผลกำไรได้สูงสุด แต่ด้วยเหตุที่การจะต้องปรับเปลี่ยนสภาพการทำงาน จัดหาสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่คนขับรับส่งอาหารในแพลตฟอร์มที่ตนเป็นเจ้าของ ย่อมส่งผลต่อต้นทุน และการแสวงหากำไรของฝ่ายบริษัทอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเกิดเป็นภาวะที่ทั้งสองฝ่ายมีผลประโยชน์ขัดกัน (Conflict of Interest) และเป็นความขัดแย้งที่รื้อวันแก้ไข

การรวมกลุ่มของเหล่าคนทำงานเป็นไรเดอร์ให้แก่แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดให้สามารถกระทำได้ การรวมกลุ่มจึงมีลักษณะ “ไม่เป็นทางการ” กระจัดกระจายไม่สู้จะมีความเป็นเอกภาพ เป็นการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันเอง (mutual aid) แบบหลวม ๆ<sup>31</sup> ทั้งบนโลกกายภาพ และการตั้งกลุ่มในสื่อสังคมออนไลน์ ต่างจากแรงงานที่มีสถานะลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีสิทธิในการรวมกลุ่มต่อรองกับนายจ้าง และมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

<sup>29</sup> วรณา วรलयงกูร, “‘สิทธิแรงงาน’ จุดบอดในโอกาสใหม่ของ ‘เศรษฐกิจดิจิทัล’,” มติชน, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 [https://www.matichon.co.th/prachachuern/prachachuen-scoop/news\\_937035](https://www.matichon.co.th/prachachuern/prachachuen-scoop/news_937035).

<sup>30</sup> อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ, “‘ขับรถส่งอาหาร’ อาชีพเหมือนเงินดี แต่เหนื่อยแทบขาดใจ-ไรคนดูแล,” วอยซ์ออนไลน์, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://voicetv.co.th/read/Bp0x97uT2>.

<sup>31</sup> เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์, การรวมกลุ่ม รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม, (กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), 53-55

กำหนดกระบวนการแจ้งข้อเรียกร้อง ระบุข้อพิพาทแรงงาน โดยมีหน่วยงานรัฐเข้ามาเป็นคนกลาง  
อย่าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเข้ามาวินิจฉัย ชี้ขาด และ  
ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

ข้อสังเกต คือ แม้การรวมตัวกันในช่วง 2-3 ปีให้หลัง สมาชิกส่วนใหญ่ที่ออกมาส่วนใหญ่  
จะเป็นไรเดอร์ของแกร็บ แต่ด้วยลักษณะสภาพการทำงานโดยทั่วไปที่เหมือนกัน ไรเดอร์จากบริษัท  
แพลตฟอร์มอื่น ๆ จึงเข้ามาร่วมด้วย “เพราะพวกเขาถือว่าผู้ให้บริการต่างๆ ล้วนเป็นพี่น้องกัน”<sup>32</sup>

จากการนำเสนอข่าว รูปแบบการเคลื่อนไหวเรียกร้องของกลุ่มคนทำงานไรเดอร์บน  
แพลตฟอร์มรับส่งอาหารจะเกิดขึ้น อย่างกระจัดกระจายไปในแต่ละพื้นที่ของจังหวัดต่าง ๆ โดยที่  
ผ่านมา วิธีการเรียกร้องที่กลุ่มไรเดอร์ตานมาใช้เพื่อให้อีกฝ่ายยอมรับข้อเสนอ ส่วนมากจะเป็น การ  
นัดกันหยุดวิ่งรถ หรือหยุดทำงานประท้วง และนัดรวมตัวกันแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเสนอต่าง ๆ อันมี  
ลักษณะเป็นการปรับเปลี่ยนข้อตกลง สภาพการทำงาน ผลตอบแทน หรือขอให้บริษัทจัดสรร  
สวัสดิการแก่คนทำงานอย่างเป็นธรรม แม้จะไม่ได้มีฉันทามติร่วมกันอย่างชัดเจนในประเด็นที่  
ออกมาเรียกร้อง ทว่าด้วยเหตุทุกคนต้องตกอยู่ในสภาพการทำงาน รวมถึงโครงสร้างทางสังคมและ  
เศรษฐกิจดิจิทัลเหมือนกัน และอาจมีการพูดคุยกันผ่านช่องทางการสื่อสารในสื่อสังคมออนไลน์ ข้อ  
เรียกร้องหลายประเด็นจึงออกมามีลักษณะไปในทิศทางเดียวกันได้โดยไม่จำเป็นต้องนัดพบปะ  
เพื่อให้มีการตกลงกันทำฉันทามติร่วมกันอย่างเป็นทางการ

เช่น กรณีวันที่ 17 สิงหาคม 2563 กลุ่มไรเดอร์ผู้ดูแลแพนด้าในกรุงเทพมหานครได้รวมตัว  
ประท้วงหน้าสำนักงานใหญ่ของบริษัทผู้ดูแลแพนด้า ประเทศไทย เพื่อเรียกร้องให้ปรับระบบการ  
จ่ายเงินให้แก่ไรเดอร์ หลังปริมาณงานลดลงจนกระทบต่อรายได้ โดยไรเดอร์กลุ่มนี้ได้ยื่น 7 ข้อ  
เรียกร้อง<sup>33</sup>

1. ให้สร้างตารางการทำงาน หรือ ‘กะ’ ให้เพียงพอกับจำนวนไรเดอร์ที่มากขึ้น
2. ให้บริษัทปิดรับไรเดอร์ชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาการกระจายไม่ทั่วถึง
3. ให้ชะลอการปรับเพิ่มเปอร์เซ็นต์ที่หักจากร้านค้า

<sup>32</sup> สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, “การรวมกลุ่มของไรเดอร์ส่งอาหาร-การต่อรองกับแพลตฟอร์มข้าม  
ชาติยักษ์ใหญ่,” ดีโด้, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/20200909/>.

<sup>33</sup> เวิร์คพอยท์ทูเดย์, “ไรเดอร์ ‘ผู้ดูแลแพนด้า’ รวมตัวร้องแก้ปัญหารไรเดอร์ขาดงาน บรรษัทรีบปากให้คำตอบใน 7  
วัน,” ข่าวเวิร์คพอยท์ทูเดย์, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://workpointtoday.com/rider-foodpanda-demo/>.

- 4.ขอให้มีการอบรมผู้ให้ความช่วยเหลือไรเดอร์ของบริษัท เพื่อให้ช่วยเหลือไรเดอร์ได้ถูกประเด็น
- 5.ขอให้จัดทำตารางการทำงาน หรือแบ่งกะของไรเดอร์แต่ละครั้งมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 ชั่วโมง
- 6.ให้ไรเดอร์ได้รับประกันอุบัติเหตุทุกคน
- 7.ขอให้ปรับลดราคาสั่งอาหารขึ้นต่ำจาก 70 บาทเหลือ 50 บาท”

ในวันเดียวกัน ไรเดอร์ผู้ตกงานตั้งวงในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวนกว่า 100 คน ก็ได้นัดรวมตัวกันและหยุดรับงานบริการ เพื่อเป็นการเรียกร้องและยื่นข้อเสนอให้ทาง ผู้ตกงานดำเนินการปรับค่าตอบแทนและพิจารณาการปรับค่าตอบแทนและแก้ไขสภาพการทำงาน นกมิตร จันทะสุนันท์ หนึ่งในสมาชิกผู้ตกงานปทุมธานีเปิดเผยต่อสื่อมวลชนว่า การมารวมตัวของผู้ใช้บริการผู้ตกงานในครั้งนั้น คือ การเรียกร้องให้ทางบริษัทแก้ไขปัญหาที่ไรเดอร์ต้องเผชิญหลายประการอันมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลุ่มแรก และเพิ่มเติมในบางประเด็น ได้แก่<sup>34</sup>

- “1. ให้มีตารางกะทำงานให้เพียงพอกับไรเดอร์ ต้องมีเวลา เช่นไรเดอร์ต้องมีตารางกะทุกวันไม่เพียงพอ ให้เพิ่มเพื่อใช้ในการวิ่งงาน
2. ให้บริษัทปรับไรเดอร์ใหม่ชั่วคราว เพื่อจัดการปัญหาไม่มีงาน
3. ให้ชะลอเพิ่มค่าเปอร์เซ็นต์ร้านค้า
4. ควรจัดอบรม ให้ความช่วยเหลือให้ถูกประเด็น เช่น ปัญหาอุบัติเหตุ
5. ให้ไรเดอร์ได้รับประกันอุบัติเหตุทุกคน
- 6.ขอให้จัดทำกะทำงานหรือตารางงานไม่ต่ำกว่า 3 ชั่วโมง
7. ปรับบริการสั่งอาหารขึ้นต่ำจาก 70 เป็น 50 บาท ซึ่งเป็นการเอาเปรียบผู้บริโภค ส่วนเรื่องการพักเบรกของไรเดอร์ ทำให้ไรเดอร์ตกแบช (Batch) และรับเงินน้อยลง ไม่ยุติธรรม
8. ปรับเปลี่ยนคิดค่ารอบของการให้บริการของสมาชิกใหม่

---

<sup>34</sup> ข่าวสด, “เรียกค่าตอบแทนเพิ่ม! ผู้ตกงานนัดรวมตัวนับ100 ประท้วงขอความเป็นธรรม,” ข่าวสดออนไลน์, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 [https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news\\_4723397](https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news_4723397)



9. เรื่องร้านอาหาร ทางฟู้ดแพนด้าเก็บค่าร้านอาหารบางร้านเป็น 35 เปอร์เซ็นต์บางร้าน 30 เปอร์เซ็นต์ ขาดทุนตรงนี้ น่าจะเก็บ 30 เปอร์เซ็นต์ และอยากให้บริษัทพิจารณาเพื่อให้เกิดความเหมาะสม”

ทั้งนี้ แม้จะสามารถรวมกลุ่มกันได้อย่างกว้างขวาง โดยอาศัยสื่อสังคมออนไลน์ แต่ในความเป็นจริง การรวมกลุ่มของคนงานแพลตฟอร์มกลับไม่ได้ถูกรับรองตามกฎหมาย การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นธรรมจึงยังคงทำได้ลำบากและอาจไร้ประสิทธิภาพ เนื่องจากคนทำงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลจากหน่วยงานรัฐในประเด็นสิทธิเกี่ยวกับการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง เช่นเดียวกับสิทธิแรงงานอื่น ๆ และไร้ช่องทางการสื่อสารปัญหากับบริษัทแพลตฟอร์ม (บริษัทแม่) ที่ต่างประเทศ ซึ่งด้าน อัคริน แก้วประดับ เจ้าหน้าที่องค์กร Solidarity Center ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสิทธิแรงงานทุกกลุ่ม เสนอว่า ในต่างประเทศก็มีการรวมกลุ่มของคนทำงานอย่างไม่เป็นทางการภายใต้รูปแบบสหพันธ์แรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งใกล้เคียงกับการกระทำของไรเดอร์บางกลุ่มที่กำลังพยายามรวบรวมสมาชิกคนทำงานไรเดอร์ด้วยกันอยู่ตลอด<sup>35</sup>

เมื่อไม่สามารถจัดตั้งองค์กรแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้การเคลื่อนไหวเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานให้เป็นธรรมยิ่งขึ้นของกลุ่มไรเดอร์ ต้องกลับมาจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวบนโลกทางกายภาพเป็นหลัก แม้ว่าสภาพการทำงานโดยทั่วไปจะผูกโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลก็ตาม ซึ่งเป็นเหตุให้เผชิญกับอุปสรรคที่มาจากไม่ได้ถูกรับรองสถานะทางกฎหมายของกลุ่มอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาทิ กรณีวันที่ 10 สิงหาคม 2563 ที่หน้าอาคารธณภูมิซึ่งเป็นสำนักงานของบริษัทแกร็บ ประเทศไทย กลุ่มไรเดอร์ของแกร็บ ออกมารวมตัวกันกว่า 1,000 คน เพื่อประท้วงเรียกร้องให้ผู้บริหารรับฟังปัญหาที่พวกเขาต้องประสบเจอ ประกอบด้วย

1. เรื่องข้ามเขตที่ทางระบบบังคับให้เปิดงานหมดทุกสาย
2. เรื่องการใช้อุปกรณ์ของทางบริษัทและความปลอดภัยของผู้ขับขี่
3. ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน
4. ระบบการรับงานส่งอาหารที่ไม่ได้มาตรฐาน

---

<sup>35</sup> สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, “การรวมกลุ่มของไรเดอร์ส่งอาหาร-การต่อรองกับแพลตฟอร์มข้ามชาติยักษ์ใหญ่,” ดีโค้ด, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/20200909/>.

5.ระบบการแบนงานที่ไม่เป็นธรรม ทางไรเดอร์เคยพายยามโทรศัพท์ติดต่อเพื่อต้องการให้บริษัทปรับเปลี่ยนเพื่อช่วยเหลือคนทำงานให้มากขึ้น แต่ทางบริษัทกลับเงียบ จึงต้องเดินทางมาเรียกร้องข้อเสนอดังกล่าว<sup>36</sup> ซึ่งเหตุการณ์วันนั้นยุติลงเนื่องจากฝ่ายผู้บริหารของแกร็บลงมารับหนังสือจากตัวแทน และให้คำมั่นสัญญาว่าจะให้คำตอบเกี่ยวกับข้อเรียกร้องในโอกาสต่อไป<sup>37</sup>

แต่หลังจากนั้น เวลาล่วงเลยไปกว่า 4 เดือน เหมือนว่า ฝ่ายไรเดอร์จะไม่ได้รับคำตอบหรือได้รับความเป็นธรรมแต่อย่างใด จึงได้มีการนัดรวมตัวประท้วงอีกครั้งนอก เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2563 โดยมีข้อเรียกร้องให้ ทางบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มเพิ่มคำตอบแทน เพิ่มประกันอุบัติเหตุสวัสดิการต่าง ๆ สถานการณ์เป็นแรงงาน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แต่คราวหลังนี้ ผู้บริหารตัดสินใจไม่ลงมารับเรื่องร้องเรียนโดยอ้างว่าเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย ฝ่ายไรเดอร์จึงเดินทางไปยื่นจดหมายถึงสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ขอให้เข้ามาเป็นตัวกลางเร่งรัดให้บริษัท แกร็บ ตั้งตัวแทนเจรจาร่วมกับไรเดอร์ และทำตามข้อเรียกร้องที่ยื่นไปโดยเร็ว ซึ่งผู้แทนนายกฯ ได้รับเรื่อง และรับปากว่าจะช่วยจัดการให้เรียบร้อย แต่ทว่า ปัจจุบันยังไม่ปรากฏความคืบหน้าและการเจรจาใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างทั้งสองฝ่าย

ปรากฏการณ์ข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า การขาดคนกลาง และการเพิกเฉยต่อปัญหาของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระบบกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ปราศจากช่องทางหรือกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การเจรจา หรือไกล่เกลี่ย ระหว่างคนทำงานและเจ้าของแพลตฟอร์มไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ แรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมากยังคงมีชีวิตการทำงานที่ตกอยู่ในความเสี่ยงสูง ไม่มั่นคง และไร้หลักประกันต่อไป ซึ่งศักยภาพของรัฐภายใต้ระบบกฎหมายที่ล่าช้า คงทำได้เพียงการ รมรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้แก่ประชาชนสังคมนมาตรา 40 “แรงงานอุ้มใจ ให้ประกันสังคม ม.40 ดูแล” เชิญชวนแรงงานภาคอิสระสมัครมาตรา 40 เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต เท่านั้น<sup>38</sup>

<sup>36</sup>.ประชาไท, “แกร็บพาร์ทเนอร์รวมตัวเรียกร้องคิกที่เป็นธรรม,” ประชาไท, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 <https://prachatai.com/journal/2020/08/88976>

<sup>37</sup> ชาวไทยรัฐ, “แกร็บไปค้นพบพัน รวมตัวประท้วงบริษัท ร้องแก้คิกไม่เป็นธรรมต่อพาร์ทเนอร์,” ไทยรัฐออนไลน์, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1907315>.

<sup>38</sup> เดอะรีพอร์ทเตอร์, “รวมแรงงาน เดินสายชายหาดบางแสน จ.ชลบุรี รมรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ งาน ประกันสังคมมาตรา 40,” เฟซบุ๊กแฟนเพจเดอะรีพอร์ทเตอร์, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564

อย่างไรก็ตาม อุปสรรคสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดการปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนทำงานไรเดอร์กับเจ้าของแพลตฟอร์ม และการเคลื่อนไหวของกลุ่มไรเดอร์เอง คือ การไร้สำนึกความเป็นแรงงาน และการตระหนักถึงปัญหาการถูกละเมิดสิทธิของคนทำงานด้วยกัน ซึ่งพรเทพ ชัชวาลอมรกุล ตัวแทนไรเดอร์กลุ่มที่ออกมาเรียกร้องความเป็นธรรม เปิดเผยว่า ตนมักถูกตำหนิจากไรเดอร์คนอื่น ๆ ที่ยอมปิดปากเงียบทำนองว่า เป็นพวก “สายคาร์ก” และถ้า “ไม่พอใจก็ไปวิ่งแापฯ อื่น” การเคลื่อนไหวของไรเดอร์ในปัจจุบันจึงนับว่าขาดกำลังและอำนาจต่อรองอย่างมาก เพราะไรเดอร์บางส่วนอาจไม่พร้อมหรือไม่เห็นด้วยกับการเรียกร้องสิทธิจากบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม<sup>39</sup>

ด้วยเหตุดังกล่าว ภาคประชาสังคมที่เคลื่อนไหวและผลักดันส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงาน สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม (JELI) แม้ไม่ใช่คู่ขัดแย้งโดยตรง ก็ได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือให้คนงานแพลตฟอร์มได้รับความเป็นธรรมตามที่ตนเองเรียกร้อง ด้วยการออกจดหมายเปิดผนึกถึงบริษัทแพลตฟอร์ม ว่าด้วย ‘อาชีพสร้างโอกาสท่ามกลางวิกฤต’ ที่แท้จริง ต้องไม่ผลักให้คนงานแบกรับความเสี่ยงเอง เรียกร้องให้บริษัทแพลตฟอร์มรับผิดชอบสวัสดิภาพคนงานในช่วงการระบาดของโรค Covid-19” มีคำขอเชิญให้คนที่ทำงานในภาวะเสี่ยงโรคระบาด ทำประกันโควิด-19 ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุให้แรงงานอย่างไม่มีเงื่อนไข และอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการดูแลคนงานให้บริษัทแพลตฟอร์มอย่างเป็นธรรม สมฐานะที่แรงงานทำกำไรให้บริษัทช่วงโควิด-19 ที่ผ่านม<sup>40</sup>

จดหมายระบุว่า เนื่องด้วยรูปแบบการบริการของบริษัทแพลตฟอร์ม ส่งผลให้บริษัทสามารถทำกำไรเติบโตในช่วงการระบาดโรคโควิด-19 แต่การดูแลสุขภาพของคนงานแพลตฟอร์มเหล่านี้กลับไม่เหมาะสม สวนทางกับกำไรที่พุ่งสูงขึ้นของบริษัท โดยบริษัทมีการผลัก

---

<https://www.facebook.com/TheReportersTH/posts/2843127672604281/>.

<sup>39</sup> สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, “การรวมกลุ่มของไรเดอร์ส่งอาหาร-การต่อรองกับแพลตฟอร์มข้ามชาติยักษ์ใหญ่,” ดีโค้ด, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/20200909/>.

<sup>40</sup> สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, “‘อาชีพสร้างโอกาสท่ามกลางวิกฤต’ ที่แท้จริง ต้องไม่ผลักให้คนงานแบกรับความเสี่ยงเองจดหมายเปิดผนึกเรียกร้องให้บริษัทแพลตฟอร์มรับผิดชอบสวัสดิภาพคนงานในช่วงการระบาดของโรค Covid-19,” สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 <https://www.justeconomylabor.org/post/jeli-s-open-letter-calling-for-platform-companies-to-put-gig-workers-safety-first-covid19thailand>.

ภาวะความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายให้คนงานทุกคนต้องแบกรับต้นทุนการทำงานด้วยตัวเองอย่างไม่เป็นธรรม เช่น ค่าอุปกรณ์ในการทำงาน ต้นทุนเวลาของการรอรถมอเตอร์ไซด์งานและความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งบางแพลตฟอร์มก็ไม่มีสวัสดิการรองรับให้คนงานอย่างทั่วถึง ยังไม่รวมถึงความเสี่ยงที่จะติดโรคโควิด-19 จากการต้องทำงานนอกบ้าน โดยไม่ได้รับค่าชดเชยอย่างเหมาะสม<sup>41</sup>

ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการร่อนจดหมายเปิดผนึกเรียกร้องให้บริษัทแพลตฟอร์มดูแลคนงานในช่วงโควิด-19 ให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ให้สมฐานะของบริษัทที่ได้กำไรอย่างมากมาย จากการทำงานของคนงานแพลตฟอร์ม<sup>42</sup>

หลังจากการเคลื่อนไหวเรียกร้องมาระยะหนึ่ง ข้อมูลล่าสุดคือ ทางบริษัทแกร็บ ได้ออกมาตรการช่วยเหลือประกันโควิดให้แก่ไรเดอร์ทุกคนโดยไม่มีเงื่อนไข จำนวน 4 เดือน ซึ่งจะมีการประชุมระหว่างผู้บริหารบริษัท และตัวแทนนำของไรเดอร์ นับว่าเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่แพลตฟอร์มอื่นๆ โดยบริษัทจำเป็นต้องให้การคุ้มครองคนงาน แม้ควรจะมีมาตั้งนานแล้วก็ตาม<sup>43</sup>

ปัจจุบัน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างไรเดอร์ในฐานะคนงานแพลตฟอร์ม กับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มยังไม่ได้รับการแก้ไข การเอารัดเอาเปรียบ และการปฏิบัติต่อคนงานในแพลตฟอร์มอย่างไม่เป็นธรรมโดยบริษัท ยังปรากฏให้เห็นอยู่เป็นประจำ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญย่อมาจากระบบกฎหมายอันล้าหลัง ไม่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบท่าทีที่เพิกเฉยของรัฐในการเข้ามาแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง แม้องค์กรเครือข่ายและภาคประชาสังคมที่เคลื่อนไหวด้านสิทธิแรงงานจะพยายามเข้ามาส่งเสริม ผลักดัน ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขความไม่เป็นธรรม ทว่าเนื่องจากไม่ใช่คู่ขัดแย้ง การทำงานเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานของภาคประชาสังคม จึงไม่สู้จะมีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร

---

<sup>41</sup> สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, “อาชีพสร้างโอกาสท่ามกลางวิกฤต” ที่แท้จริง ต้องไม่ผลักให้คนงานแบกรับความเสี่ยงเองจดหมายเปิดผนึกเรียกร้องให้บริษัทแพลตฟอร์มรับผิดชอบสวัสดิภาพคนงานในช่วงการระบาดของโรค Covid-19,” สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564

<https://www.justeconomylabor.org/post/jeli-s-open-letter-calling-for-platform-companies-to-put-gig-workers-safety-first-covid19thailand?fbclid=IwAR0M7VFUoqNtDvBo0XDZXN-toTzy5G7zw1IUttMmYpYgSbTHLXB64sx9Rrx4>

<sup>42</sup> เรื่องเดียวกัน.

<sup>43</sup> ดวงนฤมล บุญแก้ววรรณ, “โอกาสหรือวิกฤติของแรงงานแพลตฟอร์มกับ ‘ระยะห่าง’ ระหว่างหยาดเหงื่อกับความ เป็นธรรม,” เว็บบล็อก, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 <https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/>.

## 6. สู่การทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นว่า ระบบกฎหมายด้านแรงงานของประเทศไทยยังคงไม่สามารถที่จะบังคับให้เป็นไปตามหลัก สภาพการทำงานที่เป็นธรรม แก่คนทำงานแพลตฟอร์มได้อย่างเท่าที่ควร และกลับต้องตกในสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม หรือ Unfair Work มากกว่า ไม่ว่าจะด้วยเรื่อง การถูกละเลยสถานะความเป็นแรงงาน ที่ทำให้คนทำงานแพลตฟอร์มไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ไม่เหมาะสมกับต้นทุน ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่คนทำงานต้องเผชิญ ทางเดียวของการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น แรงงานจะต้องขูดรีดแรงงานและเวลาในชีวิตส่วนตัวของตนเองให้มากที่สุด อีกทั้ง การทำงานที่ไร้หลักประกันแบบรอบด้าน ไม่คุ้มความเสี่ยง คนทำงานย่อมต้องตกในสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรมเท่าใดนัก คนทำงานต้องเป็นผู้แบกรับภาระจำนวนมาก แตกต่างจากแรงงานในฐานะลูกจ้างทั่วไป ที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหลายฉบับ ซึ่งกรณีนี้ เป็นสาเหตุให้กลุ่มไรเดอร์ต้องตัดสินใจออกมารวมตัวกันเพื่อกดดันให้บริษัทหันมาให้ความสำคัญต่อปัญหา

นอกจากนี้ คนทำงานแพลตฟอร์มอาจต้องเจอกับปัญหา สัญญาที่ไม่สุจริตจะเป็นธรรมเท่าใดนัก เนื่องจากหลายต่อหลายครั้งที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม เปลี่ยนแปลงข้อสัญญาต่าง ๆ ที่ทำให้คนทำงานสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ โดยที่ไม่เกิดจากความยินยอม หรือ มีความเห็นพ้องถูกต้องตรงกัน การเจรจาต่อรองไม่สามารถกระทำได้โดยตรงกับคู่สัญญา แต่กลับต้องผ่านกระบวนการขั้นตอน ที่ซับซ้อนยุ่งยาก ขณะเดียวกัน การบริหารจัดการของบริษัทแพลตฟอร์ม หลายกรณี ยังสะท้อนถึง ปัญหาความบกพร่องกระบวนการอันชอบธรรม ปัญหาการถูกกำกับควบคุมชีวิตโดยไร้ความเป็นธรรมอีกด้วย เช่น การลงโทษปิดแอปพลิเคชัน โดยไม่เปิดโอกาสให้คนทำงานอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษดังกล่าวได้ หรือ การลงโทษหักเงินเดือนเมื่อขอลา ทั้งที่เป็นการลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ เป็นต้น

สภาพการทำงานของคนงานแพลตฟอร์ม ที่ระบบกฎหมายแรงงานที่เป็นอยู่ ไม่สามารถเข้ามาคุ้มครองดูแลชีวิต และการทำงานของคนงานได้อย่างเต็มที่ การรวมตัวกันและออกมาเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมของกลุ่มคนทำงานจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ กลายเป็นวิกฤติความขัดแย้งด้านสิทธิแรงงานที่ยังคงรอวันแก้ไข

สุดท้าย สิ่งที่ทำให้การจัดการกับวิกฤติความขัดแย้งด้านสิทธิแรงงานของคนทำงาน ถูกปล่อยปละละเลย ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการที่ระบบกฎหมายไม่รองรับระบบตัวแทนที่เป็นธรรม หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มและกระบวนการเจรจาต่อรองเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและคนทำงานในสังกัด ไม่มีกระบวนการที่ให้สิทธิแก่คนทำงานในการจัดตั้งองค์กรและตัวแทนตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานให้เป็นธรรมเพื่อระงับความขัดแย้งย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้

## 7. การนำเสนอวิธีการระงับความขัดแย้งในอนาคต

การทำงานที่ต้องขูดรีดเวลา และร่างกายของตนเองมากขึ้น แต่กลับได้รับค่าตอบแทนต่อรอบอัตราต่ำ ไม่เพียงพอต่อต้นทุนด้านต่าง ๆ ในชีวิตของคนทำงานรับส่งอาหารบนธุรกิจแพลตฟอร์ม ประกอบกับการไม่ได้รับความเหลียวแล คู่ครองสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ต้องเผชิญ จากโอกาสในอาชีพ กำลังเดินทางเข้าสู่วิกฤติและความเปราะบางหลากหลายด้าน จนปะทุเกิดเป็นความขัดแย้งด้านสิทธิแรงงานเป็นวงกว้าง คนทำงานแพลตฟอร์มจำนวนมากจึงตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อต่อรองกับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม ให้ได้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรมยิ่งขึ้น เช่น การรวมตัวประท้วง การนัดหยุดยุดวิ่งรถ ฯลฯ ทว่า ปัญหาความขัดแย้งยังคงไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพมากนัก

ที่ผ่านมา มีงานศึกษาจำนวนมาก เริ่มหันมาให้ความสนใจต่อวิกฤติสิทธิแรงงานที่กำลังขยายตัว เนื่องจากผู้คนเริ่มหันมาทำงานบนพื้นที่แพลตฟอร์มดิจิทัลมากขึ้น และไม่มีท่าทีว่าจะลดลงในเร็ววัน ซึ่งสาเหตุสำคัญนอกจากจะเป็นเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของผู้คนอย่างมากแล้ว ย่อมหนีไม่พ้นสถานการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผลักดันให้คนจำนวนมากต้องออกจากอาชีพเดิม มาทำงานกับแพลตฟอร์มเพื่อความอยู่รอดต่อไป ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหาลำดับแรก จำเป็นต้องให้มีการ “เจรจาทางสังคม” (Social Dialogue) ผ่านกระบวนการเจรจา ปรึกษาหารือ หรือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกรูปแบบ ระหว่างหรือในกลุ่มผู้แทนของรัฐ นายจ้าง และคนทำงานเพื่อก่อประโยชน์ร่วมกันและแนวนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม<sup>44</sup> กล่าวคือ ระบบกฎหมายจะต้องจัดสรรสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ทุกฝ่ายสามารถสื่อสารข้อเรียกร้องและข้อถกเถียงต่าง ๆ กันได้อย่างเสมอภาค ขณะเดียวกัน ต้องส่งเสริมอำนาจต่อรองให้แก่ฝ่ายที่มีต้นทุนน้อยกว่าไปพร้อมกันด้วย เช่น เปิดให้คนทำงานสามารถรวมกลุ่ม หรือจัดตั้งองค์กรแรงงานกันได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

---

<sup>44</sup> Mexi, M., “Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities,” *Background paper for discussion at the ILO-ACESIS-CES Romania International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019)*, 15-19

อย่างไรก็ตาม กระบวนการเจรจาจะอยู่ในรูปแบบทวิภาคี (บริษัท - คนทำงาน) หรือ ไตรภาคี (บริษัท - รัฐ - คนทำงาน) ก็ได้<sup>45</sup> แต่ข้อสำคัญ คือ หากปราศจากพื้นที่ปลอดภัย หรือ “Safe Zone” เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเจรจาทางสังคมโดยมีกฎหมายของรัฐมารองรับ หรือกำหนดหน้าที่แก่ผู้เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกันดำเนินกระบวนการ การจัดการความขัดแย้ง และ จัดสรรประโยชน์แก่ทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม ย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ยิ่งกว่านั้น พื้นที่ปลอดภัยดังกล่าว รัฐควรต้องทำให้มีอยู่ตลอดเวลา ทั้งขณะที่มีการเสนอข้อเรียกร้อง และภายหลัง จากการตกลงกันเพื่อระงับความขัดแย้งแล้ว เพื่อเป็นหลักประกันว่า ทุกฝ่ายจะปฏิบัติตามข้อตกลง กันอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ต้องยอมรับว่า สิ่งที่ขาดหายไปในโครงสร้างของเศรษฐกิจดิจิทัล จนทำให้ความ ขัดแย้งปะทุขึ้นระหว่างแรงงานและบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม คือ การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum standard) ของการทำงานบนแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะกับเรื่องค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมง และการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา สิทธิในการลา สิทธิในวันหยุดพักผ่อน ฯลฯ เนื่องจากไม่ถูกยอมรับให้เป็นแรงงานในระบบ หรือ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่มีฐานะเป็นคนทำงานอิสระแทน

หนทางแก้ไขอย่างหนึ่ง จึงเป็นเรื่องการต้องยอมรับให้คนทำงานแพลตฟอร์มมีสถานะ เป็นแรงงาน เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตราฐานขั้นต่ำของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องด้วย เหตุที่สภาพการทำงานของคนงานแพลตฟอร์ม ยังคงตกอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของบริษัท เจ้าของแพลตฟอร์ม ซึ่งมีการสั่งการผ่านแอปพลิเคชัน แทนการสั่งงานโดยตรง ดังนั้น จำเป็นต้อง ให้มีการตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมว่า ใครคือถือเป็นผู้ว่าจ้างที่ทำงานเป็นราย ชั่วโมง มีสถานะเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะบริษัทแพลตฟอร์มจะเรียกคนทำงานไรเดอร์ว่าเป็น “พาร์ทเนอร์” “หุ้นส่วน” หรือ หน่วยงานรัฐจะเรียกว่าเป็น “คนทำงานอิสระ” ก็ไม่เป็นเหตุให้ บริษัท หรือ รัฐเลือกปฏิบัติ ละเว้นหน้าที่ความรับผิดชอบในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของ คนทำงานกลุ่มนี้ได้<sup>46</sup> บนกรอบคิดพื้นฐานเรื่องสภาพการทำงานที่เป็นธรรม

---

<sup>45</sup> อภิญา สุจริตตานันท์, “การเจรจาทางสังคมกับอาเซียน,” *รัฐสารวิรัช* 60 ๓.3 (2561), 64

<sup>46</sup> เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์, *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำลังท้าทายแพลตฟอร์ม*, (กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), 57.

ส่วนถัดมา ที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน คือ ประเด็นเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาสำคัญที่ทำให้ความขัดแย้งแรงงานตึงเครียดขึ้น ย่อมไม่ใช่เพียงปัญหาเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม แต่ยังรวมถึงปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตอย่างรอบด้าน<sup>47</sup> ตามกฎหมายที่มีอยู่ ระบบกฎหมายควรถือให้บริษัทแพลตฟอร์มเป็น “นายจ้าง” ของคนทำงานแพลตฟอร์ม เพื่อให้คนทำงานสามารถเข้าระบบประกันสังคมในฐานะลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ครอบคลุมทุกด้าน รวมไปถึง การได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน หากคนทำงานต้องประสบเคราะห์อันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งทั้งหมด จะเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่คนทำงานแพลตฟอร์มที่อาจแบกรับมากเกินไปจนความจำเป็น ไม่คุ้มค่ากับการลงแรงหรือการทำมาหาได้ ภายใต้สภาวะเสี่ยงอันตรายสูงในทุกวัน

แม้ว่าการผลักดันให้คนทำงานแพลตฟอร์ม ได้รับสถานะเป็นแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะเป็นเรื่องสำคัญในการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้ง แต่สิ่งที่ควรคำนึงอยู่เสมอด้วย คือ การต้องรักษาสมดุลในเรื่องความเป็นอิสระกับการทำงานไปพร้อมกัน การตรากฎหมายฉบับใหม่มารองรับ เพื่อกำหนดรูปแบบนิติสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานแพลตฟอร์ม กับบริษัทแพลตฟอร์มให้เป็นธรรมสอดคล้องกับ วิถีชีวิตของคนทำงานที่รักในอิสระ และรูปแบบการผลิตใหม่ที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลแอปพลิเคชันมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ เช่น การประกันค่าตอบแทนขั้นต่ำ การกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นนายจ้างของคนทำงานตามกฎหมายอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อก่อให้เกิดหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลชีวิต และสภาพการทำงานของคนทำงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างระบบตรวจสอบการลงโทษของแพลตฟอร์มให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น มีกระบวนการชี้แจงเหตุผล ข้อมูลแก่คนทำงาน มีขั้นตอนพิจารณาโทษที่ชอบธรรม อาทิ การตัดเดือน การจ่ายค่าชดเชยหากถูกลงโทษด้วยการพักงาน สิทธิในการอุทธรณ์ เมื่อมีบทลงโทษทางวินัยจากบริษัท เป็นต้น<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์, รูปแบบงานใหม่ของคนใช้มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม, (กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), 57.

<sup>48</sup> เรื่องเดียวกัน, 58.



ขณะเดียวกัน ความเป็น “คนทำงานอิสระ” นั้น มีความหมายอย่างมากของคนทำงานแพลตฟอร์ม เพราะส่วนใหญ่ต่างมีความภาคภูมิใจใน “ชีวิตที่ออกแบบเองได้” หรือ “เป็นนายของตัวเอง” โดยที่ไม่รู้ตัวว่า การเป็นแรงงานนอกระบบ ก็อาจต้องถูกกำกับควบคุมชีวิตได้ไม่ต่างกัน พร้อมทั้งตกอยู่ในความเสี่ยง และไร้หลักประกันในการทำงานอีกด้วย<sup>49</sup> ดังนั้น งานศึกษาที่มุ่งเน้นการแสวงหาแนวพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระ จึงเสนอให้รัฐควรส่งเสริม สร้างหลักประกันรายได้แก่แรงงานรับจ้างอิสระอย่างถ้วนหน้า (Universal Basic Income – UBI) เพื่ออุดช่องว่าง หรือช่องโหว่ที่ระบบกฎหมายไม่สามารถมอบหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตให้กับคนทำงานกลุ่มนี้ได้ ผ่านระบบประกันรายได้ตามความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต และการจ่ายเงินแก่คนทำงานตามเส้นมาตรฐานต่ำสุดในการดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่คนทำงานแพลตฟอร์ม ที่รักในความอิสระไม่ต้องการให้รัฐและบุคคลอื่นมายุ่งกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากยังต้องไปเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลพิสูจน์ความยากจนต่อรัฐให้รู้สึกด้อยศักดิ์ศรีก็ยิ่งอยากหลีกเลี่ยง<sup>50</sup> แต่พร้อมกันนั้น งานศึกษาดังกล่าว ยังคงตระหนักถึงข้อถกเถียงในประเด็นที่ได้นำเสนอการสร้างหลักประกันดังกล่าว เกี่ยวกับเรื่องคนได้เงินแล้วจะไม่ทำงาน จะไม่ผลิตสินค้า ไม่บริการอะไร หรือไปถึงขั้นสงสัยว่าประชาชนจะ “จี้เกียจ” ใช้ชีวิตด้วยเงินที่รัฐจ่ายให้แต่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่สังคม<sup>51</sup>

อย่างไรก็ตาม การสร้าง UBI อาจจะเป็นเรื่องในอุดมคติ และเป็นไปได้ยากสำหรับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองไทยช่วงทศวรรษปี 2560 อย่างยิ่ง แต่เนื้อหาสาระสำคัญของ UBI ก็อาจถูกนำมาเป็นกรอบคิดพื้นฐานหรือยุทธศาสตร์สำคัญที่ควรถูกหยิบนำไปปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของคนทำงานในยุคดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้นได้<sup>52</sup> อาทิ เรื่องการเคารพศักดิ์ศรีแก่คนทำงานทุกคนในฐานะแรงงานอย่างเสมอภาค

---

<sup>49</sup> ชนธิตา ไกรศรีกุล, “รู้จักแรงงานดิจิทัล: ฟรีแลนซ์และกรรมกรแพลตฟอร์ม งานออฟไลน์สู่ออนไลน์ ความอิสระที่ไม่อิสระ,” ดีเด็ด, สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/20200805>.

<sup>50</sup> ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคณะ, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการ การพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21, (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2562, 7-8.

<sup>51</sup> เรื่องเดียวกัน.

<sup>52</sup> เรื่องเดียวกัน, 7-9.

การสร้างมาตรฐานหรือพัฒนาระบบกฎหมายให้สอดคล้องกับการทำงานอิสระรูปแบบใหม่ที่เติบโตมาพร้อมความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนถึงการส่งเสริม พัฒนาให้มีสวัสดิการพื้นฐานเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิ และช่วยรักษาความมั่นคงในชีวิตทุก ๆ แก่ผู้คนในสังคมอย่างถ้วนหน้า เป็นต้น

## 8. สรุป

ต้นตอของปัญหาด้านสิทธิแรงงานของคนทำงานในยุคสมัยแห่งเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์ม ส่วนหนึ่งย่อมหนีไม่พ้นปัญหาเรื่องระบบกฎหมายที่ไม่สอดคล้อง หรือไม่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่แผ่ขยายปกคลุมไปทั่วทุกพรมแดนอย่างไร้ข้อจำกัด สิ่งที่เคยเป็นโอกาสให้กับผู้คนในสังคมเพื่อแสวงหารายได้และประกอบอาชีพด้วยช่องทางที่เพิ่มขึ้นเกือบเป็นค่าอนันต์ ความอิสระ รูปแบบการทำงานที่ไม่ผูกมัดอยู่กับพื้นที่ทางกายภาพอย่างสถานประกอบการอีกต่อไป กำลังนำพามาซึ่งวิกฤตการณ์ของสิทธิแรงงานของคนทำงานจำนวนมาก เพียงเพราะว่ารัฐ ไม่ได้มองว่าคนทำงานกลุ่มนี้เป็น “แรงงานในระบบ” หรือ “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ

ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ การแบกรับภาระมากเกินไปจนความจำเป็น ความไม่มั่นคงในการทำงาน และไร้หลักประกันในชีวิต พร้อมการต้องตกอยู่ในสภาวะเสี่ยงอยู่ตลอดเวลาที่ทำงาน เนื่องจากถูกผลักไสให้ออกไปจากการเป็นแรงงานในระบบ ทำให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ การคุ้มครองหรือสวัสดิการที่จำเป็น ขณะเดียวกัน แพลตฟอร์ม ที่ไม่ยอมรับให้คนทำงานเป็น “ลูกจ้าง” แต่เพียงบาลีให้เป็น “พาร์ทเนอร์” ก็เป็นลักษณะของการผลักภาระความรับผิดชอบที่ตนพึงมีตามกฎหมายในฐานะนายจ้างออกไป โดยที่กฎหมายปัจจุบันกลับเป็นหมันไม่สามารถนำมาใช้บังคับให้บริษัทปฏิบัติหน้าที่คุ้มครองคนทำงานในแพลตฟอร์มได้ ซึ่งรัฐและหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ก็ทีกักเอาอย่างง่าย ๆ ว่า คนงานกลุ่มนี้เป็น “คนงานรับจ้างอิสระ”

จากนั้น ปัญหาความไม่ธรรมในสภาพการทำงาน จึงได้ปะทุเป็นความขัดแย้งระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและคนทำงาน ต่อเนื่องด้วยการเป็นวิกฤตการณ์สิทธิแรงงานของคนทำงานแพลตฟอร์ม โดยที่รัฐกลับไม่มีกลไก หรือมาตรการใด ๆ เข้าไปให้ความช่วยเหลือ หรือระงับความขัดแย้งได้ ปล่อยให้คนทำงาน บริษัท และภาคประชาชนสังคม จัดการกันเอง ซึ่งก็ไม่สู้จะมีประสิทธิภาพและไม่อาจทำให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้

การแก้ไขปัญหามาดังกล่าวให้ไกลกว่าการนำแรงงานกลับเข้าการเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “แรงงานในระบบ” ซึ่งไม่ได้หมายความว่าเรื่องที่ดี หากจะเสนอเช่นนี้ แต่การนำเสนอหนทางแก้ไข อาจต้องมุ่งไปที่การสร้างสภาวะการทำงานที่เป็นธรรมให้มากที่สุด พร้อมกับตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย โดยเฉพาะคนทำงานที่ยังอาจหวังเอาความเป็นอิสระ มากกว่าการเป็นลูกจ้าง เพียงแต่ต้องอยู่บนฐานของความเป็นธรรมทั้งด้านการทำงาน และการใช้ชีวิตไปพร้อมกัน

## References

- Mexi, M.. “Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities.” *Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019)*: 15 - 19
- Oxford Internet Institute, “Fair Work.”  
<https://fair.work/en/fw/principles/?fbclid=IwAR1PJ4WUhpKMsX-51F9Z7pav0TtaavUY2aN8TybhNxv93VAI6CVYdY6U7TE#continue>. Oxford. Accessed February 21, 2021
- กัลยาวีร์ แวคคล้ายหงส์. “ไรเดอร์รวมตัว (อีกครั้ง) ขอกฎหมายดูแลชีวิตและสวัสดิภาพ “แรงงานแพลตฟอร์ม”.” *ตีโต้ด*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564  
<https://decode.plus/20201114/>.
- เกரியงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์. *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม*. กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563.
- เกரியงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร. “ถอดรหัสอำนาจตลาดของแพลตฟอร์ม vs. อำนาจต่อรองของไรเดอร์.” *ตีโต้ด*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/20200907/>.
- ดวงนฤมล บุญแก้ววรรณ. “โอกาสหรือวิกฤติของแรงงานแพลตฟอร์มกับ ‘ระยะห่าง’ ระหว่างหยาดเหงื่อกับความ เป็นธรรม.” *เวย์แม็กกาซีน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564  
<https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/>.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2556.
- ขอนแก่น. ““แกร็บขอนแก่น” หยุดงานประท้วงค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม.” *77 ข่าวเด็ด*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564  
<https://www.77kaoded.com/news/aekkapongputta/986083>
- ข่าวไทยรัฐ. “แกร็บไปค้นบ้าน รวมตัวประท้วงบริษัท ร้องแก้กติกาไม่เป็นธรรมต่อพาร์ทเนอร์.” *ไทยรัฐออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564  
<https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1907315>.
- ข่าวสด. “เรียกค่าตอบแทนเพิ่ม! ฟู้ดแพนด้ารวมตัวนับ100 ประท้วงขอความเป็นธรรม.” *ข่าวสดออนไลน์*. [https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news\\_4723397](https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news_4723397)

ชนูธิดา ไกรศรีกุล. “รู้จักแรงงานดิจิทัล: ฟรีแลนซ์และกรรมกรแพลตฟอร์ม งานออนไลน์สู่ออนไลน์ ความอิสระที่ไม่อิสระ.” ดีโค้ด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564

<https://decode.plus/20200805/>.

ชฤทธิ มีสิทธิ์. “คลินิกกฎหมายด้านแรงงาน (22) คนทำงานขับรถส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม.” เว็บไซต์มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564

<https://aromfoundation.org/2019/คลินิกกฎหมายด้านแรงงาน-21>.

เดอะรีพอร์ตเตอร์. “รวม.แรงงาน เดินสายขายหาตบวง แสจ.ชลบุรี รมรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้งาน ประกันสังคมมาตรา 40.” เพชบุ๊กแฟนเพจเดอะรีพอร์ตเตอร์, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://www.facebook.com/TheReportersTH/posts/2843127672604281/>.

ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคณะ. *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการ การพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2562.

บัญชา ชุมชัยเวทย์. “แกร็บพืดยากกว่า 100 คนประท้วงหยุดงาน ร้องค่าตอบแทนไม่เหมาะสม.”

มิสเตอร์บัน. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564 <https://misterban.com/whatsapp/>

แกร็บพืดยากกว่า-100-คนประท้วง/

ประชาไท. “แกร็บพาร์ทเนอร์รวมตัวเรียกร้องกติกาที่เป็นธรรม.” ประชาไท. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://prachatai.com/journal/2020/08/88976>.

ภาวิณี คงฤทธิ์. “‘ไรเดอร์’ สองล้อที่บิดเบี้ยวของอาชีพแห่งอนาคต.” ดีโค้ด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15

กุมภาพันธ์ 2564 [https://decode.plus/rider-platform-economy/?fbclid=](https://decode.plus/rider-platform-economy/?fbclid=IwAR0PbjGbkSWztB5il-nhxw-M3pCa8vOuWQQxwLORyNIFqkevK9d8ZEhW0Dc)

[IwAR0PbjGbkSWztB5il-nhxw-M3pCa8vOuWQQxwLORyNIFqkevK9d8ZEhW0Dc](https://decode.plus/rider-platform-economy/?fbclid=IwAR0PbjGbkSWztB5il-nhxw-M3pCa8vOuWQQxwLORyNIFqkevK9d8ZEhW0Dc).

วจนา วรलयงกูร, “‘สิทธิแรงงาน’ จุดบอดในโอกาสใหม่ของ ‘เศรษฐกิจดิจิทัล’.” มติชน. สืบค้นเมื่อ

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 [https://www.matichon.co.th/prachachuen/](https://www.matichon.co.th/prachachuen/prachachuen-scoop/news_937035)

[prachachuen-scoop/news\\_937035](https://www.matichon.co.th/prachachuen/prachachuen-scoop/news_937035).

เว็บไซต์ทางการของแกร็บ. “รายได้จากงาน GrabFood.” แกร็บ. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์

2564 <https://help.grab.com/driver/th-th/115014804427-รายได้จากงาน-GrabFood>

เวิร์คพอยท์ทูเดย์. “ไรเดอร์ ‘ฟู้ดแพนด้า’ รวมตัวร้องแก้ปัญหาไรเดอร์ขาดงาน บริษัทรีบปากให้

คำตอบใน 7 วัน.” ข่าวเวิร์คพอยท์ทูเดย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564

<https://workpointtoday.com/rider-foodpanda-demo/>.

สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. “‘อาชีพสร้างโอกาสท่ามกลางวิกฤต’ ที่แท้จริง ต้องไม่ผลักให้คนงานแบกรับความเสี่ยงเองจดหมายเปิดผนึกเรียกร้องให้บริษัทแพลตฟอร์มรับผิดชอบสวัสดิภาพคนทำงานในช่วงการระบาดของโรค Covid-19.” สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 <https://www.justeconomylabor.org/post/jeli-s-open-letter-calling-for-platform-companies-to-put-gig-workers-safety-first-covid19thailand>.

สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. “การรวมกลุ่มของไรเดอร์ส่งอาหาร-การต่อรองกับแพลตฟอร์มข้ามชาติยักษ์ใหญ่.” ดีโค้ด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://decode.plus/20200909/>.

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ “เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม กับมาตรฐานแรงงาน.” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 <https://tdri.or.th/2020/09/social-security-for-digital-platform-workers/> .

อภิญา สุจริตตานันท์. “การเจรจาทางสังคมกับอาเซียน.” รัฐสารศึกษ์ 60, ฉ.3 (2561): 61-68.

อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และ เกียรติศักดิ์ ชีระโกวิทขจร. *รายงานการศึกษา เรื่องเศรษฐกิจแพลตฟอร์มและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2561.

อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ. “‘ขับรถส่งอาหาร’ อาชีพเหมือนเงินดี แต่เหนื่อยแทบขาดใจ-ไร้คนดูแล.” วอยซ์ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 <https://voicetv.co.th/read/Bp0x97uT2>.