

ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ศึกษากรณีแรงงานที่ให้บริการ

บนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม¹

สรสวรรณ ชูทองรัตน์²

การศึกษาปัญหาในการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ศึกษากรณีแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา นิยามความหมาย นโยบาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม

ในปัจจุบัน พฤติกรรมของกลุ่มผู้บริโภคมีการหันมาใช้บริการบนแพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบไปทั่วโลก การเกิดขึ้นของมาตรการการล็อกดาวน์และการรักษาระยะห่างทางสังคม เนื่องจากสถานการณ์ที่บีบบังคับ ทำให้ผู้คนไม่สามารถออกจากที่อยู่อาศัยได้ จึงเป็นแรงผลักดันให้กลุ่มผู้บริโภคต้องหันมาใช้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำงานและการดำเนินชีวิต เช่น การประชุมและการเรียนการสอนผ่านออนไลน์ แอปพลิเคชัน การสั่งซื้อสินค้า บริการส่งอาหาร หรือบริการในด้านอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดการเติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดดในเศรษฐกิจวิถีใหม่ อันเรียกว่า เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม

ด้วยการเติบโตอย่างก้าวกระโดดของระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มดังกล่าว ประกอบกับอัตราผู้ว่างงานที่มีจำนวนมากในขณะนั้น ทำให้แรงงานมากมายจำต้องผันตัวมาเป็นแรงงานนอกระบบ เนื่องจากความหลากหลายของธุรกิจบริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะเป็นบริการด้านการส่งอาหาร บริการส่งพัสดุ บริการทำความสะอาดหรือพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อโรคบริเวณที่พักอาศัยหรือสถานที่ทำงาน และอื่น ๆ มากมาย ทำให้มีแรงงานสนใจเข้าร่วมในธุรกิจการให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมากขึ้น

แรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลฟอร์มนั้น มีการทำงานที่เป็นงานแพลตฟอร์ม (Platform work) กล่าวคือ งานที่ทำนั้นต้องได้รับการจ่ายงานจากแพลตฟอร์มซึ่งได้มีการจับคู่ความต้องการ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ศึกษากรณีแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สลิล สิริพิฑูร และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา พินิจจันทร์ และ อาจารย์ ดร. ไพพงษ์ จงไพศาลสกุล

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในการใช้และการรับบริการ³ โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญ เวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานที่ในการปฏิบัติงานตามแต่ที่แรงงานนั้น ๆ ได้ลงทะเบียนไว้กับแพลตฟอร์มผู้ให้บริการ ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานให้บริการทั่วไปในธุรกิจที่ไม่ได้มีการอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวช่วยในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากแรงงานที่ให้บริการทั่วไปนั้นมักมีการทำงานในลักษณะที่มีการติดต่อกันระหว่างผู้ให้บริการ และผู้รับบริการโดยตรง ไม่มีการจับคู่ความต้องการของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รวมถึงไม่มีการติดต่อสื่อสารผ่านตัวกลาง

แม้ว่าธุรกิจบนแพลตฟอร์มออนไลน์จะสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชากรหลาย ๆ กลุ่มได้ แต่ในแง่มุมมองของการให้ความคุ้มครองแรงงานนั้นพบว่าแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มยังคงประสบปัญหามากมาย เนื่องจากเหตุผลที่กฎหมายเห็นว่าแรงงานที่ให้บริการในระบบเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มเหล่านี้ถือเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ ของประเทศไทย⁴ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น

ปัญหาประการแรก คือ เมื่อแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มถือเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่อยู่ในความคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายหรือพระราชบัญญัติใดได้บัญญัติรับรองคุ้มครองสิทธิของแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มไว้ โดยเฉพาะ ทำให้แรงงานมักถูกเอารัดเอาเปรียบ ขาดหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

จากการศึกษาพบว่าการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มของสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่ได้มีการออกนโยบายในการให้ความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการเฉพาะ⁵ หรือกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักร (UK Employment Rights Act of 1996) มาตรา 230 ที่แรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มถือเป็น “ผู้ทำงาน” ซึ่งมีสถานะในทางกฎหมายอยู่ในจุดกึ่งกลางระหว่าง

³ อรวรรณ เกษร, แรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับปัญหาการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย [Online], Available URL: https://www.parliament.go.th/ewt_admin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2893.2567 (เมษายน 16).

⁴ นนทกานต์ จันทร์อ่อน, “การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทย,” วารสารวิชาการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีที่ 3, ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2556): 2.

⁵ ภูษิสต์ ภูมิผัดแว่น, นโยบายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของสิงคโปร์ [Online], Available URL: https://www.itd.or.th/itd-data-center/67_18/. 2567 (กรกฎาคม 12).

การเป็นลูกจ้าง และผู้ทำงานอิสระ⁶ ทำให้แรงงานที่ให้บริการบนแพลตฟอร์มได้รับสิทธิ และความคุ้มครองด้านกฎหมายอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับความคุ้มครองด้านแรงงานกับแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มของไทยแล้วทำให้เห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยยังคงด้อยกว่าเป็นอย่างมาก ดังนั้นการแบ่งแยกประเภทของแรงงานของไทยซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาว่าหากแรงงานมีลักษณะการทำงานเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แรงงานนั้นจะถือเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือในกรณีที่แรงงานมีลักษณะการทำงานเป็นผู้รับจ้างทำของ ตามสัญญาจ้างทำของ จะถูกผลักออกเป็นแรงงานนอกระบบและไม่ได้รับสิทธิหรือความคุ้มครองต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงไม่เหมาะสมอีกต่อไป เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีความซับซ้อนและมีลักษณะการทำงานแบบผสมผสาน ทั้งตามนิติสัมพันธ์การจ้างแรงงาน และนิติสัมพันธ์การจ้างทำของ กล่าวคือ แม้วัดแรงงานนั้นจะมีอิสระในการทำงาน แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของแพลตฟอร์ม เช่น การที่แพลตฟอร์มกำหนดให้แรงงานต้องใส่เครื่องแบบของแพลตฟอร์ม การกำหนดให้แรงงานต้องทำงานเสร็จสิ้นตามอัตราที่แพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนด ซึ่งหากแรงงานไม่สามารถทำได้ก็จะมิบทลงโทษตามมา เช่น การดักเตือน หรือการระงับสัญญาอนุญาตให้แรงงานไม่สามารถรับงานบนแพลตฟอร์มได้ เป็นต้น

จากความซับซ้อนของรูปแบบการทำงานของแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลฟอร์มนั้น จะกำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานนอกระบบ หรือการกำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิ ความคุ้มครอง และสวัสดิการทั้งหมดก็เป็นการไม่เหมาะสมเช่นเดียวกัน เห็นได้จากกรณีศึกษาหลัก ABC Test ของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ที่มีการกำหนดเงื่อนไขในการพิสูจน์ให้แก่นายจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ได้นั้นจะถือว่าแรงงานดังกล่าวมีสถานะเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม ทำให้หลักการนี้ถูกกระแสดต่อต้านเนื่องจากค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นแก่ฝ่ายผู้ให้บริการแพลฟอร์มนั้นมีมากเกินไปเมื่อคำนึงถึงความมีอิสระในการทำงานของแรงงานที่ให้บริการบนแพลตฟอร์ม

จากการศึกษากฎหมาย นโยบายและกรณีศึกษาดังกล่าวทำให้เห็นว่าสภาพการทำงานของแรงงานบนเศรษฐกิจแพลฟอร์มนั้นไม่สามารถที่จะจัดให้เป็นแรงงานในระบบ หรือนอกระบบได้ จึงมีความจำเป็นที่จะมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มเป็นการเฉพาะ ทำให้กฎหมายสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานบนเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นใหม่นี้ได้อย่างเหมาะสม

⁶ ภณิดา ไชยคราม และ กษิณีเดช สุทธิวานิช, “แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย Platform workers and Thai labor protection laws” วารสารนิติสาร ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567): 49.

ปัญหาประการที่สอง คือ ปัญหาในการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จากเหตุผลที่ว่าแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในสถานะของลูกจ้าง ทำให้ไม่สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนภาคบังคับได้ เนื่องจากบทบัญญัติมาตรา 33 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน” กล่าวคือ ผู้ที่จะเป็นผู้ประกันตนตามบทบัญญัติแห่งมาตรานี้ได้คือลูกจ้างในระบบเท่านั้น ซึ่งจะได้รับความคุ้มครองใน 7 กรณี อันได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีว่างงาน กรณีชราภาพ และกรณีเสียชีวิต

สิทธิทางการประกันสังคมของแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มนั้นอยู่ภายใต้บทบัญญัติมาตรา 40 ซึ่งบัญญัติว่า “บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน” แสดงให้เห็นว่า หากแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มนั้นไม่ได้มีการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนภาคสมัครใจ ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองด้านการประกันสังคมจากความเสี่ยงใด ๆ เลย และแม้ว่าจะได้สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดีในเรื่องของสิทธิประโยชน์ หรือความคุ้มครองนั้นยังคงด้อยกว่า และไม่เท่าเทียมกับแรงงานในระบบ เนื่องจากผู้ประกันตนภาคบังคับจะได้รับสิทธิประโยชน์ 7 กรณี ส่วนแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนแพลตฟอร์มนี้จะได้รับความคุ้มครองตามทางเลือกที่ตนได้เลือกไว้ในการจ่ายเงินสมทบ ซึ่งแม้เป็นทางเลือกที่ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราสูงที่สุดก็ตาม แต่ก็ได้รับความคุ้มครองเพียง 5 กรณีเท่านั้น แตกต่างจากประเทศสวีเดนซึ่งมีการจัดระบบประกันสังคมโดยการให้ประชาชนทุกคน แรงงานทุกกลุ่มอยู่ภายใต้หลักประกันสังคมเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มลูกจ้างในระบบ กลุ่มแรงงานที่จ้างตนเอง หรือแรงงานนอกระบบก็ตาม ทำให้ประชาชนได้รับสิทธิและความคุ้มครองอย่างเท่าเทียม

ปัญหาประการสุดท้าย คือปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ กลุ่มแรงงานนอกระบบที่ทำงานให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มประเทศไทยปัจจุบันนั้นถูกจำกัดสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพ หรือองค์กรแรงงาน เนื่องจากบทบัญญัติมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า “ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย” อีกทั้งยังมีการกำหนดในเรื่องของการรวมตัวกันของแรงงานอีกด้วย ว่าแรงงานที่จะสามารถรวมตัวกันได้ต้องเป็นลูกจ้างของ “นายจ้างคนเดียวกัน” หรือ “ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน” ซึ่งการจัดหมวดหมู่ประเภทกิจการถูกกำหนดไว้ในหลักการจัดประเภทอุตสาหกรรม (ประเทศ

ไทย) พ.ศ. 2552⁷ แม้จะมีหมวดหมู่ของธุรกิจประเภทการให้บริการ แต่ยังคงไม่มีการจัดหมวดหมู่ของธุรกิจที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจบนแพลตฟอร์มเป็นการเฉพาะ ทำให้การจัดหมวดหมู่ที่ไม่ชัดเจนนี้จะเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่ทำให้แรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มไม่สามารถรวมตัวกันเพื่อบรรลุตามความมุ่งหมายของบทบัญญัติมาตรา 88 นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

รวมถึงบทบัญญัติมาตรา 89 ที่บัญญัติว่า “การขอลดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ..” ทำให้เห็นได้ว่าเมื่อแรงงานที่ให้บริการบนแพลตฟอร์มไม่มีสถานะเป็นลูกจ้าง ส่งผลให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวไม่มีสิทธิตามกฎหมายในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรอง ยื่นข้อเรียกร้อง หรือแสวงประโยชน์ที่ตนควรได้รับตามกฎหมายกับผู้ให้บริการแพลตฟอร์มได้ เนื่องจากอำนาจในการเจรจาต่อรองที่ไม่เท่าเทียม

จากการศึกษามาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทยและต่างประเทศ ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิของแรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในประการที่จะสามารถทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับสิทธิ ความคุ้มครองทางด้านแรงงาน ความมั่นคงด้านประกันสังคม รวมถึงสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรแรงงานเพื่อให้มีฐานะและสิทธิในการเจรจาต่อรองที่ทัดเทียม ดังนี้

1. เสนอร่างกฎกระทรวงที่มุ่งคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ เพื่อให้แรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มได้รับสิทธิและความคุ้มครองต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะในการทำงาน รวมถึงความเป็นไปได้ในการบังคับใช้จริง เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาที่แรงงานนอกระบบที่ให้บริการบนแพลตฟอร์มต้องประสบอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นผู้ศึกษาเห็นว่าควรให้มีการร่างกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดนิยามและความหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม “แรงงานแพลตฟอร์ม หมายความว่า ผู้มีงานทำซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และไม่ได้เป็นผู้ประกันตนภาคบังคับตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม ที่ประกอบอาชีพให้บริการเฉพาะทางแก่ผู้รับบริการ อันเป็นการรับทำงานที่ได้รับจากผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการแก่บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล รวมถึงบริการอื่นที่มีลักษณะเดียวกันที่แม้ว่าผู้มีงานทำจะไม่ได้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือกับผู้ให้บริการแพลตฟอร์มหรือไม่” เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ตามกฎหมาย

⁷ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 [Online], Available URL: https://www.doe.go.th/prd/assets /upload/files/vgnew_th/d8a88846bfe391bbf9602fe0ba18d1b.pdf. 2567 (เมษายน 20).

แรงงานอย่างเหมาะสม เช่น การได้รับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน การสร้างหลักประกันในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น

1.2 กำหนดให้ร่างกฎกระทรวงดังกล่าว มีสาระสำคัญ ดังนี้

1.2.1 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานระหว่างแพลตฟอร์มผู้ให้บริการ และแรงงานแพลตฟอร์ม

1.2.2 กำหนดเหตุผลที่เป็นธรรมต่อตัวแรงงานและผู้ให้บริการแพลตฟอร์มในการเลิกจ้างหรือทำให้แรงงานนั้นพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานซึ่งอยู่ภายใต้บังคับของแพลตฟอร์ม รวมถึงการกำหนดค่าชดเชยในกรณีต่าง ๆ

1.2.3 กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และข้อห้ามในเรื่องต่าง ๆ ของผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม

1.2.4 กำหนดหน่วยงานและกลไกที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดังกล่าวนี้ เช่น คณะกรรมการค่าจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น

1.2.5 กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการให้แก่แรงงานแพลตฟอร์ม ในกรณีที่ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มละเลยการปฏิบัติหรือไม่จัดให้มีการคุ้มครองแก่แรงงานแพลตฟอร์มตามกฎหมายดังกล่าว

1.2.6 ส่งเสริมสิทธิในการรวมตัวกันของกลุ่มแรงงานที่ให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม เพื่อเพิ่มอำนาจในเจรจาต่อรองกับผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม

2. แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนี้

2.1 บทบัญญัติมาตรา 33 จากเดิมที่บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน”

แก้ไขโดยการเพิ่มบทบัญญัติในวรรค 2 ว่า “ผู้มีงานทำนอกเหนือจากลูกจ้างตามวรรคก่อนสามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนและได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน”

2.2 บทบัญญัติมาตรา 40 จากเดิมที่บัญญัติว่า “บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน”

โดยแก้ไขเป็น “บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้าง หรือผู้มีงานทำซึ่งใช้สิทธิในการเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตราก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน” เพื่อเป็นการให้สิทธิแก่แรงงานกลุ่มนี้ในโอกาสการได้รับการประกันสังคมที่เท่าเทียม

3. แก้ไขบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

3.1 มาตรา 88 จากเดิมที่บัญญัติว่า “ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน”

โดยแก้ไขเป็น “ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน คือ ลูกจ้าง หรือคนทำงานซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน”

3.2 มาตรา 89 จากเดิมที่บัญญัติว่า “การขอลดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ..”

โดยแก้ไขเป็น “การขอลดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ..” เพื่อเป็นการเน้นย้ำในสิทธิของให้แรงงานนอกระบบที่ทำงานด้านการให้บริการบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มว่าเป็นผู้ที่มีสิทธิในการจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้

4. กำหนดเพิ่มเติมประเภทธุรกิจบริการที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในหลักการจัดประเภทอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี พ.ศ. 2552 (Thailand Standard Industrial Classification: TSIC)

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552

[Online]. Available URL:

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/vgnew_th/d8a88846bfef391bbf9602fe0ba18d1b.pdf. 2567 (เมษายน 20).

นนทกานต์ จันทร์อ่อน. “การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทย.” วารสารวิชาการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีที่ 3, ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2556): 2.

ภูษิสส์ ภูมิพิศแว่น. นโยบายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของสิงคโปร์ [Online]. Available URL:

https://www.itd.or.th/itd-data-center/67_18/. 2567 (กรกฎาคม 12).

ภณิดา ไชยคราม และ กษิ์เดช สุทธิวานิช. “แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย” วารสารนิติสาร ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567): 50.

อรรธรณ เกษร. แรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับปัญหาการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย [Online].

Available URL: https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2893. 2567 (เมษายน 16).