

มาตรการคุ้มครองแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์ม (Ride Hailing Services) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย¹

จิตติพร อินทรแป้น²

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรับรองแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์ม หากเกิดข้อพิพาทในเรื่องแรงงานเกิดขึ้นก็จะนำข้อพิพาทดังกล่าวให้ศาลเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดเป็นรายกรณีไป ซึ่งแตกต่างจากมาตรการคุ้มครองแรงงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศมาเลเซียที่กฎหมายได้รับรองให้แรงงานนั้นได้รับการสันนิษฐานให้เป็นผู้จ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นข้อสังเกตว่าธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย กฎหมายของทั้งสองประเทศได้รับรองให้ธุรกิจประเภทดังกล่าวเป็นธุรกิจที่สอดคล้องกับกฎหมาย แต่การคุ้มครองแรงงานบนธุรกิจนั้นกลับได้รับความคุ้มครองและสถานะทางกฎหมายที่แตกต่างกัน จึงนำมาเป็นประเด็นในการเปรียบเทียบมาตรการในการคุ้มครองแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์ม โดยได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย ดังต่อไปนี้

มาตรการประการแรก คือ มาตรการสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานที่เกิดมาพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยสามารถทำงานได้อย่างอิสระ กล่าวคือลักษณะการทำงานยืดหยุ่นอยู่กับเทคโนโลยี เพียงแค่มีเทคโนโลยีก็สามารถทำงานได้ทุกที่ โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นผู้จ้างหรือเป็นการทำงานอิสระ แต่ความอิสระนั้นก็ขึ้นอยู่กับสิทธิในการมีหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสิทธิต่างๆที่แรงงานพึงได้รับ เนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์มมีความหลากหลายมีทั้งลักษณะของงานที่คล้ายกับสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างแรงงาน จึงทำให้การกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

จากการศึกษากรณีสถานะแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยและประเทศมาเลเซียพบว่า กฎหมายของทั้งสองประเทศได้เน้นคำนึงถึงของลูกจ้าง นายจ้าง และสัญญาจ้าง

¹ บทความเรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่องมาตรการคุ้มครองแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์ม (Ride Hailing Services) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีดา โชติมานนท์ และกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. รติชัย รถทอง และ รองศาสตราจารย์ ดร. ปวีศร เลิศธรรมเทวี

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต(ส่วนกลาง) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แรงงานคล้ายกัน แต่ประเทศมาเลเซียได้บัญญัติกฎหมายสันนิษฐานให้แรงงานบนแพลตฟอร์มถือว่าเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2023 ใน Employment (amendment) Act 2022 Section 101c จึงเป็นประเด็นที่แตกต่างจากกฎหมายประเทศไทย ที่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายรับรองสถานะของแรงงาน มีเพียงความเห็นของผู้พิพากษาและนักกฎหมายที่พิจารณาถึงจุดเกาะเกี่ยวสัญญาจ้างแรงงานซึ่งก็คืออำนาจบังคับบัญชาที่นายจ้างมีเหนือลูกจ้างเป็นตัวกำหนดว่าแรงงานนั้นเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังไม่มีข้อพิพาทแรงงานบนแพลตฟอร์มเกิดขึ้นเป็นกรณีศึกษาแนวทางการวินิจฉัยในประเทศไทย

มาตรการประการต่อมา คือ มาตรการคุ้มครองและความรับผิดชอบในกรณีเกิดความเสียหาย เมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นขณะให้บริการ ซึ่งความเสียหายนั้นจะเกิดแก่ฝ่ายใดก็ตาม อีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิด ไม่ว่าจะกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ หากมีความเสียหายเกิดขึ้นแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด

จากการศึกษามาตรการแนวทางของบริษัทที่ผู้จัดทำได้นำมาศึกษาทั้งของประเทศไทยและประเทศมาเลเซียคือ บริษัท Grab เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการเป็นจำนวนมากที่สุดทั้งสองประเทศ พบว่า มาตรการของบริษัท Grab นั้น ได้จัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่ของตน รวมถึงบุคคลภายนอกผู้ที่ได้รับความเสียหายด้วย ซึ่งมีข้อแตกต่างกันในเรื่องของระยะเวลาในการคุ้มครอง กล่าวคือ ประเทศไทย บริษัท Grab เริ่มให้ความคุ้มครองตั้งแต่ผู้ขับขี่เปิดรับงาน หรือระหว่างการรับงาน หรือหลังปิดรับงานภายใน 30 นาที ความคุ้มครองดังกล่าวก็จะเริ่มมีผล ซึ่งจะสิ้นสุดลงเมื่อปิดรับงานเกิน 30 นาที ไม่ว่าผู้ขับขี่เป็นผู้ทำให้เกิดความเสียหาย หรือผู้เสียหาย และบริษัทได้จัดทำประกันอุบัติเหตุคุ้มครองคนขับไว้ด้วย เมื่อเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนระหว่างรับงาน ทางบริษัทจะจ่ายค่ารักษาส่วนที่เหลือที่เกินมาจากค่ารักษาหรือค่าเสียหายจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ หรือจะเบิกค่าเสียหายจากประกันของบริษัทโดยตรงเลยก็ย่อมได้ แต่ผู้ขับขี่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลก่อนและทำการเคลมกับบริษัทได้ภายใน 30 วันหลังจากเกิดอุบัติเหตุ ทางบริษัทจึงแนะนำให้พาร์ทเนอร์ขอรับการเยียวยาความเสียหายจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถก่อน เพื่อไม่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลก่อน

ส่วนประเทศมาเลเซียนั้นกฎหมายได้รับรองการเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานของแรงงานบนแพลตฟอร์ม ด้วยเหตุดังกล่าวเมื่อเกิดความเสียหายขึ้นต่อแรงงานจึงต้องนำ Employee's Social Security Act 1969 มาปรับใช้ควบคู่กับ Land Public Transport Act 2010 กล่าวคือ เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นระหว่างการจ้างงานถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการจ้างงานนั้น ซึ่งนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคมไว้ให้ลูกจ้าง บริษัท Grab ในประเทศมาเลเซียคุ้มครองผู้ขับขี่และบุคคลอื่น โดยจัดให้มีประกันอุบัติเหตุแก่ผู้ขับขี่ฟรีทุกคน ความคุ้มครอง

จะเริ่มต้นเมื่อผู้ขับขี่ได้ปฏิบัติงานและสิ้นสุดลงเมื่อส่งผู้โดยสารลงจากรถ ทั้งนี้จึงเห็นได้ว่าบริษัท Grab ประเทศไทยและประเทศมาเลเซียต่างก็มีประกันอุบัติเหตุคุ้มครองฟรีให้แก่พาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่ อาจจะแตกต่างกันบ้างในเรื่องของระยะเวลาในการคุ้มครอง หรือจำนวนค่ารักษา ค่าชดเชย เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทก็มีผลิตภัณฑ์ประกันเสริมเป็นตัวเลือกให้พาร์ทเนอร์ กล่าวคือนอกจากมีประกันอุบัติเหตุฟรีแล้ว ทางบริษัทยังมีประกันอุบัติเหตุเสริมที่พาร์ทเนอร์สามารถเลือกแผนการคุ้มครองได้เอง โดยมีความคุ้มครองและค่าธรรมเนียมแตกต่างกันในแต่ละแผนความคุ้มครอง เป็นอีกทางเลือกให้แก่พาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่ กฎหมายของทั้งสองประเทศยังกำหนดให้ผู้ขับขี่ที่เป็นผู้ขับรถโดยสารสาธารณะต้องจัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับบุคคลอื่นหรือผู้โดยสารเป็นผู้รับประโยชน์ในกรณีที่เกิดความเสียหายแก่บุคคลดังกล่าว

มาตรการประการที่สาม คือ มาตรการการรวมกลุ่มของแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์ม การรวมตัวและยอมรับสิทธิในการต่อรองร่วมกันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างมักจะมีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าลูกจ้างจากสถานะเศรษฐกิจที่ดีกว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ILO) จึงได้รับรองสิทธิดังกล่าวของแรงงานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ในเรื่องของเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมและเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ประเทศไทยและประเทศมาเลเซียเป็นสมาชิกในองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ILO) นี้ด้วย โดยประเทศมาเลเซียได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 98 ในเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม แต่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันทั้งในฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ซึ่งยังเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันในแวดวงนักกฎหมายและแรงงานถึงสาเหตุของการไม่ให้สัตยาบัน และมีการถกกันถึงข้อดีและข้อเสียของการเข้าร่วมไว้หลากหลาย

จากข้อเท็จจริงที่แรงงานมีอำนาจต่อรองที่น้อยกว่านายจ้าง และปัจจุบันยังมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ILO) ที่ให้การรับรองถึงสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาร่วมกัน ทำให้แรงงานได้จัดตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่อรวมกลุ่มกันให้มีอำนาจต่อรองต่อนายจ้างขึ้น หรือที่เรียกว่า สหภาพแรงงาน (Union)

กรณีแรงงานบนธุรกิจเรียกรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์ม กฎหมายมาเลเซียถือว่าเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานเนื่องจากลักษณะงานและมีอำนาจบังคับบัญชาระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบการ แพลตฟอร์มจนกว่าจะมีการพิสูจน์ ดังนั้น แรงงานดังกล่าวจึงได้รับความคุ้มครองเหมือนลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป ซึ่งมีสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานตาม Employment Act 1955 และ Trade Unions Act 1959 ซึ่งแตกต่างจากแรงงานบนธุรกิจเรียกรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยที่ยังไม่ได้รับการ

รับรองในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานเนื่องจากไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง ทำให้แรงงานขาดอำนาจต่อรองต่อผู้ประกอบการ รวมทั้งทำให้แรงงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มดังกล่าวขาดซึ่งสิทธิในการรวมกลุ่มต่อสู้เรียกร้องสิทธิประโยชน์ของตนเอง

และมาตรการประการสุดท้าย คือ มาตรการการระงับข้อพิพาทแรงงาน ระบบการประเมิณงานของแพลตฟอร์มที่มีมาตรการลงโทษแรงงาน เช่น การปิดระบบไม่ให้รับงานเป็นจำนวนวันตามความรุนแรงของการทำผิดระเบียบต่างๆ ทั้งผู้โดยสารร้องเรียน หรือบุคคลอื่นร้องเรียน โดยการลงโทษนั้นไม่เปิดโอกาสให้แรงงานได้โต้แย้ง และไม่มีการสอบสวนการกระทำที่เกิดขึ้น จึงทำให้แรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งในบางกรณีเป็นปัญหาที่เล็กน้อยหากนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาตัดสินอาจทำให้เป็นการเสียเวลาในการประกอบอาชีพ เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลานานกว่าข้อพิพาทจะยุติ และยังมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาความ ดังนั้น การเลือกใช้การระงับข้อพิพาททางเลือกจึงอาจเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

จากการศึกษากรณีการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รวมถึงพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 กล่าวคือเป็นกรณีที่ใช้ระบบการระงับข้อพิพาททั้งแบบไกล่เกลี่ยและแบบชี้ขาด และประเทศมาเลเซียก่อนคู่พิพาทจะฟ้องคดีได้ต้องผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานไกล่เกลี่ยเสียก่อน หากเจรจาไม่ได้ถึงจะมีสิทธินำคดีขึ้นไปพิจารณาคดีที่ศาลอุตสาหกรรม และต้องทำความตกลงทั้งคู่กรณีว่าจะนำคดีไปฟ้องต่อศาลอุตสาหกรรม ในข้อตกลงดังกล่าวยังต้องระบุด้วยว่าต้องยอมรับคำตัดสินของศาลด้วย โดยที่การระงับข้อพิพาททางเลือกนอกศาลซึ่งเป็นที่นิยมในประเทศมาเลเซีย

สำหรับการระงับข้อพิพาทแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยยังมีข้อสังเกตว่า วิธีการระงับข้อพิพาททางเลือกในคดีแรงงานนั้นใช้เฉพาะกับข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องสัญญาจ้างแรงงาน หรือสภาพการจ้าง หรือคดีที่ศาลแรงงานมีคำวินิจฉัยว่าเป็นคดีแรงงาน แต่แรงงานดังกล่าวในประเทศไทยยังไม่รับรองสถานะและยังไม่รับรองนิติสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน จึงทำให้ไม่สามารถนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกในคดีแรงงานมาใช้ได้ ซึ่งแตกต่างจากการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศมาเลเซียที่สามารถดำเนินการได้อย่างคดีแรงงานทั่วไป เนื่องจากกฎหมายได้สันนิษฐานให้แรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

จากการค้นคว้ามาตรการคุ้มครองแรงงานบนธุรกิจให้บริการรถโดยสารผ่านแพลตฟอร์ม (Ride Hailing Services) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและประเทศมาเลเซียพบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การจัดประเภทของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย นอกจากจะกำหนดให้เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างทำของ ผู้จัดทำเห็นว่าควรจัดแรงงานแพลตฟอร์มนี้ให้เป็นแรงงานอีกประเภทหนึ่งขึ้นมาใหม่ เนื่องจากลักษณะของสัญญาที่มีความทับซ้อนกันกับสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาจ้างทำของ ทั้งปัจจุบันนี้รูปแบบของสัญญาที่เกิดขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีนั้นมีความซับซ้อนและต้องใช้การตีความ ดังนั้นควรจัดเป็นประเภทใหม่เพื่อรองรับการจ้างรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นด้วย

ทั้งยังคำนึงถึงภาระที่เพิ่มมากขึ้นของผู้ประกอบธุรกิจ หากแรงงานแพลตฟอร์มถูกจัดให้เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเนื่องจากผู้ประกอบการที่จะนำแรงงานแพลตฟอร์มนี้มาใช้ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจในกลุ่ม Start Up ซึ่งมีทุนในการบริหารจัดการองค์กรไม่มากนัก หากต้องมารับผิดชอบแรงงานด้วยความคล่องตัวและโอกาสในการต่อยอดธุรกิจก็จะน้อยลง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม หากแรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้เป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เป็นเพียงแรงงานนอกระบบ ความคุ้มครองและสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับก็จะไม่ได้ตามสมควร ดังนั้น การจัดประเภทแรงงานแพลตฟอร์มนี้ให้เป็นแรงงานอีกประเภทหนึ่งจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมอีกหนทาง

2. การระงับข้อพิพาททางเลือกออนไลน์เหมาะสมกับการนำมาใช้กับแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากบทลงโทษที่แรงงานนั้นถูกปิดระบบโดยที่ไม่มีการไต่สวนก่อนเป็นการทำให้แรงงานเสียหายและเสียรายได้ในการประกอบอาชีพ ดังนั้นการนำการระงับข้อพิพาทออนไลน์นี้มาใช้จึงเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ทั้งนี้ต้องแก้ไขให้การระงับข้อพิพาททางเลือกออนไลน์นั้นครอบคลุมถึงแรงงานแพลตฟอร์มนี้ด้วย เพราะในปัจจุบันแม้จะนำวิธีการดังกล่าวมาใช้แล้วก็ตามแต่ก็ยังมียกข้อจำกัดในการใช้ออยู่

เอกสารอ้างอิง

นันทพล พุทธพงษ์. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล:

ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: 2565.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. “แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล.”

วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ปีที่ 18, ฉบับที่ 1

(มกราคม-มิถุนายน 2564): หน้า 5-8.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์

ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร: นิธิธรรม, 2560).

อนันต์ จันทโรภากร. ทางเลือกในการระงับข้อพิพาท: การเจรจา การไกล่เกลี่ยและการ

ประนอมข้อพิพาท อนุญาโตตุลาการ. ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558).