



รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า
สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

*A Comparative Study of Public Policies in the context of Decent Work
for Digital Labour Platforms : A Case Study of Delivery Riders*



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

ISBN 978-616-555-234-9



"All human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity".

ILO DECLARATION OF PHILADELPHIA, 1944
Declaration concerning the aims and purposes
of the International Labour Organization

"มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศใด
มีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งความเป็นอยู่ที่ดีทางวัตถุ
และการพัฒนาทางจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ
และศักดิ์ศรีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน"

ปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย ค.ศ. 1944
ว่าด้วยจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

งานที่มีคุณค่า (Decent work) เป็นแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) หมายถึง งานที่ตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ ทั้งสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคนบนเสรีภาพ ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

โดย ILO ได้แบ่งยุทธศาสตร์หลักของวาระงานที่มีคุณค่าออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental principles and Rights at work)
- 2) ด้านการจ้างงาน (Employment creation)
- 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม (Social protection)
- 4) ด้านการเจรจาทางสังคม (Social dialogue)



บทสรุปผู้บริหาร

การเข้าถึงเทคโนโลยีที่ง่ายและมีความสะดวก ทำให้พฤติกรรมการบริโภคสินค้าและบริการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป และได้ก่อให้เกิดรูปแบบธุรกิจและรูปแบบการจ้างงานใหม่ขึ้นผ่านกลไกของระบบดิจิทัลหรือที่เรียกว่า “ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform)” ซึ่งแพลตฟอร์มเหล่านี้ได้กลายเป็นตลาดใหม่สำหรับธุรกิจและเป็นโอกาสในการสร้างรายได้ให้กับแรงงาน แต่การเติบโตแบบก้าวกระโดดของแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัลได้ส่งผลให้ธุรกิจแพลตฟอร์มมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้น เพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาด ที่เห็นได้ชัดคือ การลดอัตราค่าบริการ การลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานที่สนใจเข้ามาทำงานกับแพลตฟอร์ม และยังอาจรวมถึงการที่คนทำงานผ่านแพลตฟอร์มไม่ได้รับสถานะเป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับคนทำงานขนส่งสินค้าและอาหาร (ไรเดอร์) “ถนนเปรียบเสมือนสถานที่ทำงานของคนทำงานขนส่งสินค้าและอาหาร” ทำให้ไรเดอร์ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีโอกาสก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ รวมถึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

การดำเนินโครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการทำงานที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มในครั้งนี้ ได้เล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มไรเดอร์ โดยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มการทำงานเชิงกายภาพที่มีการระบุตำแหน่งที่ตั้งส่วนบุคคล (Location – based platform) ที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าและอาหาร (Delivery) เท่านั้น โดยอาศัยการทำความเข้าใจผ่านแนวคิดและตัวชี้วัดของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปและความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงานของไรเดอร์ และลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม โดยจะครอบคลุมการศึกษานโยบายและทิศทางของต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการได้มาซึ่งแนวนโยบายที่ควรนำมาปรับใช้และเป็นประโยชน์ในการพิจารณา กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับไรเดอร์ในประเทศไทย

การศึกษาในครั้งนี้ได้แบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) เชิงคุณภาพ ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และ 2) เชิงปริมาณ เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร) จำนวน 1,458 กลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาภายใต้โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการทำงานที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1) ผลการศึกษาสามารถสรุปสาระสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1.1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.59 เป็นเพศหญิงเพียง ร้อยละ 6.10 และเพศทางเลือก ร้อยละ 1.30 เนื่องจากอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูง เช่น การทำงานบนท้องถนน การทำงานในช่วงเวลากลางคืน เป็นต้น ทำให้เกิดข้อจำกัดกับเพศหญิงมากกว่าเพศชายในการเลือกประกอบอาชีพไรเดอร์ ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงแรงงานตอนกลาง (30 - 44 ปี) รองลงมาคือแรงงานตอนต้น (18 - 29 ปี) และแรงงานตอนปลาย (45 - 59 ปี) ตามลำดับ ในด้านการศึกษา พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนต้น และปริญญาตรี ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังได้มีการสำรวจเรื่องความบกพร่องทางร่างกาย ซึ่งพบว่า ไรเดอร์บางส่วนมีความบกพร่องทางร่างกายแต่ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จำนวน 33 คน โดยส่วนใหญ่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว รองลงมาคือ การมองเห็น และการได้ยินหรือสื่อความหมาย ตามลำดับ

1.2) สภาพการทำงาน แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้ (1) ลักษณะการทำงาน พบว่า ไรเดอร์เป็นพาร์ทเนอร์กับบริษัทแพลตฟอร์มมากกว่า 1 แพลตฟอร์ม สูงถึงร้อยละ 73.11 เนื่องจากความพึงพอใจต่อปัจจัยการรอบในการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน หรือสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากแต่ละแพลตฟอร์มมีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการลดความเสี่ยงในการทำงานจากการเลือกทำงานกับแพลตฟอร์มใดเพียงแพลตฟอร์มเดียว (2) การเลือกประกอบอาชีพ พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.38 ประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพหลัก เนื่องจากมีอิสระในการทำงาน เป็นแหล่งรายได้หลักในการดำรงชีวิต และที่สำคัญคือว่างงานหรือตกงานในช่วงโควิด - 19 (3) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.13 ประกอบอาชีพไรเดอร์ไม่เกิน 3 ปี สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโควิด - 19 (ช่วงปลายปี 2562) ซึ่งทำให้แรงงานว่างงานหรือตกงานเพิ่มขึ้น หรือการที่ภาครัฐออกมาตรการการจำกัดการเดินทางทำให้การส่งสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มขึ้น ฯลฯ จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานส่วนหนึ่งเลือกที่จะหันมาประกอบอาชีพไรเดอร์ (4) ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นในการประกอบอาชีพ (แพลตฟอร์มหลัก) พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.25 มีค่าใช้จ่ายสำหรับอุปกรณ์การทำงานอยู่ที่ประมาณ 500 - 1,000 บาท (5) รายได้ พบว่า ไรเดอร์มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 38.20 รองลงมาคือ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 26.82 และส่วนใหญ่พึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับถึงแม้ว่าจะยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เนื่องจากมีภาระหนี้สิน (6) วันทำงานและชั่วโมงการทำงาน พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีวันทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 43.69 รองลงมาคือ 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 31.96 และมีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 9 - 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 50.89 โดยหากพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่ประกอบเป็นอาชีพหลัก พบว่า มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 10.81 ชั่วโมงต่อวัน และมีจำนวนวันทำงานเฉลี่ย 6 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ไรเดอร์ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 68.72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง 8 ชั่วโมงต่อวัน สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง สาเหตุสำคัญเนื่องจากไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระ (Self - employment) จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตกอยู่ในสภาวะการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ สำหรับเวลาพักระหว่างการทำงาน พบว่า อยู่ที่ 30 นาที - 1 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 37.45 โดยส่วนใหญ่จะพักระหว่างการรอรับออเดอร์ลูกค้า (7) ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทักษะด้านความชำนาญในพื้นที่ที่ทำงาน ร้อยละ 87.86 รองลงมาคือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ร้อยละ 86.97 และทักษะด้านการขับรถจักรยานยนต์ และความรู้เกี่ยวกับกฎจราจร ร้อยละ 81.48 ตามลำดับ (8) ปัญหาที่พบเจอในการทำงาน พบว่า ปัญหาการรอสินค้า/อาหาร นานเกิน 45 นาที ไรเดอร์จะประสบกับปัญหาด้านนี้ประมาณ 3 - 4 ครั้งต่อสัปดาห์ ส่วนปัญหาการถูกลูกค้ายกเลิกสินค้า/อาหารกลางคัน ปัญหาแอปพลิเคชันค้างทำให้เสียงาน และปัญหาการโทรติดต่อลูกค้าไม่ได้ ไรเดอร์จะประสบปัญหาเหล่านี้ประมาณ 1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมที่ไรเดอร์ให้ความคิดเห็น คือ ปัญหาที่เกิดจากการที่ลูกค้าปักหมุดที่อยู่ไม่ตรงกับสถานที่จริง (9) พฤติกรรมการทำงาน พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานที่ทำเป็นประจำ คือ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ร้อยละ 91.02 ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่ไรเดอร์ส่วนใหญ่ทำนาน ๆ ครั้ง คือ การฝ่าฝืนกฎจราจร ร้อยละ 32.24 และพฤติกรรมการทำงานที่ไรเดอร์ส่วนใหญ่ไม่เคยทำ คือ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ขณะทำงาน ร้อยละ 83.06

1.3) สิทธิและสวัสดิการทางสังคม พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ร้อยละ 30.66 ประกันสังคมมาตรา 39 ร้อยละ 21.40 และไม่ทราบสิทธิและสวัสดิการทางสังคมที่ตนเองมี ร้อยละ 15.98 ตามลำดับ สำหรับทางด้านบริษัทแพลตฟอร์มมีสิทธิประโยชน์ให้กับไรเดอร์ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต แพ็คเกจอินเทอร์เน็ต บัตรเติมน้ำมัน เช่ารถเพื่อทำงาน ฯลฯ ซึ่งไรเดอร์ส่วนใหญ่

ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มมีให้ โดยเฉพาะสิทธิประกันอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานบนท้องถนน มีหลายปัจจัยที่ทำให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่ายขึ้น ไรเดอร์จึงให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงสิทธิประกันอุบัติเหตุมากกว่าสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อแลกกับการได้รับสิทธิประกันอุบัติเหตุ ไรเดอร์ต้องทำงานส่งสินค้าหรืออาหารตามเงื่อนไขที่ทางแพลตฟอร์มกำหนด

1.4) สถานะและการรวมกลุ่ม พบว่า ไรเดอร์ ร้อยละ 34.09 ไม่ต้องการสถานะการเป็นลูกจ้าง เพียงแค่ต้องการสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกไรเดอร์ ซึ่งให้ข้อมูลว่า ไม่ต้องการเป็นแรงงานในระบบ อย่างไรก็ตาม มีไรเดอร์ ร้อยละ 33.61 ต้องการสถานะการเป็นลูกจ้าง เพื่อให้ได้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน สำหรับการรวมกลุ่ม ไรเดอร์ให้ข้อมูลว่า สาเหตุของการรวมกลุ่ม เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรมจากแพลตฟอร์ม

1.5) การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของไรเดอร์ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา (2564) พบว่า มีไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03 โดยส่วนใหญ่เคยได้รับอุบัติเหตุจำนวน 1 ครั้ง อุบัติเหตุที่ประสบมากที่สุด คือ ถูกรถเฉี่ยวชน ร้อยละ 61.23 รองลงมาคือ การได้รับอุบัติเหตุจากทัศนวิสัยไม่ดี ร้อยละ 59.91 และการขับรถเฉี่ยวชนผู้อื่น ร้อยละ 20.70 ซึ่งล้วนเป็นอุบัติเหตุบนท้องถนนทั้งสิ้น ทั้งนี้ส่วนใหญ่ไม่ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ร้อยละ 55.95 รองลงมาคือ มีค่าใช้จ่ายไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 34.36 ซึ่งส่วนใหญ่จ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเอง ร้อยละ 19.38 รองลงมาคือ ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ร้อยละ 12.11 และใช้สิทธิเบิกจ่ายจากประกันอุบัติเหตุที่ตนเองซื้อไว้ ร้อยละ 11.01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประสบอุบัติเหตุไม่ได้มีหลักประกันทางด้านสุขภาพที่ดีมากนัก นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมรถจักรยานยนต์จากการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งไรเดอร์ต้องแบกรับด้วยตนเอง โดยส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายไม่เกิน 5,000 บาท การเกิดอุบัติเหตุยังทำให้ไรเดอร์ต้องหยุดงานเพื่อรักษาตัวสูงสุดอยู่ในช่วง 1 – 15 วัน รองลงมาอยู่ในช่วง 16 - 30 วัน ซึ่งทำให้ไรเดอร์มีต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity cost) ในการทำงานเกิดขึ้น เนื่องจากไม่สามารถออกไปทำงานได้และสูญเสียรายได้ที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันไป

2) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงงานที่มีคุณค่า 10 ตัวชี้วัด ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า การทำงานขับรถส่งสินค้าและอาหารไม่มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การมีโอกาสได้รับการจ้างงาน 2) การมีรายได้ที่เพียงพอและงานที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีเวลาทำงานที่เหมาะสม 4) การมีความสามารถในการจัดการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม 5) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 6) การมีหลักประกันทางสังคม และ 7) การเจรจาทางสังคม การเป็นตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง สาเหตุสำคัญเนื่องจากไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระ ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม จึงไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมตามกฎหมายแรงงาน สำหรับตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าที่เหลืออีก 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) งานที่ควรถูกยกเลิก 2) การมีเสถียรภาพและความมั่นคงในการทำงาน และ 3) การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน ในการศึกษาครั้งนี้ มีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะสามารถอธิบายความสอดคล้องได้

3) การวิเคราะห์ความสูญเสียทางเศรษฐกิจเบื้องต้นที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นไรเดอร์ โดยประเมินจากผู้ที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 454 คน พิจารณาจาก 3 ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายทางตรง ประกอบด้วย (1) ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ และ (2) ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์จากการเกิดอุบัติเหตุ และ 2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อม ประกอบด้วย จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว พบว่า ผลรวมของมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ ปี 2564 เท่ากับ 8,911,435 บาท โดยคิดเป็นต้นทุนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,949 บาทต่อคนต่อปี สำหรับสาเหตุที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การเกิดอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพไรเดอร์ คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การทำงานแข่งกับเวลา

เงื่อนไขในการทำงานของแพลตฟอร์ม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น หากสามารถลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานลงได้ ก็สามารถที่จะลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้เช่นกัน

4) การวิเคราะห์ความคุ้มค่ากรณีไรเดอร์สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมาตรา 40
โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากไรเดอร์ที่มีวันหยุดงานจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 33, 39, 40 และสิทธิราชการ พบว่า กรณีจ่ายเงินสมทบตามทางเลือกที่ 1 และ 2 จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีการขาดรายได้จากการหยุดงานเฉลี่ยต่อคนต่อปีเท่ากับ 2,908 บาท (ทั้งที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก) แต่ทางเลือกที่ 1 จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่าทางเลือกที่ 2 สำหรับการจ่ายเงินสมทบตามทางเลือกที่ 3 จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากการหยุดงานเฉลี่ยต่อคนต่อปี เท่ากับจำนวน 4,330 บาท ซึ่งมากกว่าทางเลือกที่ 1 และ 2 แต่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมากกว่าทางเลือกที่ 1 และ 2 และเมื่อพิจารณาถึงความคุ้มค่าเฉพาะการได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้ พบว่า มีความคุ้มค่า เนื่องจากประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในแต่ละทางเลือก (เมื่อพิจารณาจากประโยชน์ทดแทนเฉลี่ยต่อคนต่อปี) สูงกว่าจำนวนเงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาตรา 40

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มรูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 ที่หลากหลาย เช่น การทำแคมเปญ หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ให้ไรเดอร์ทั่วประเทศเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 และเชิญชวนให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าหากไรเดอร์ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนที่คุ้มค่าหากสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 และสำนักงานประกันสังคมควรศึกษาต่อยอดงานวิจัยเพื่อออกแบบทางเลือกและสิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่เหมาะสมสำหรับไรเดอร์ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง

2) กรมการขนส่งทางบก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริษัทแพลตฟอร์ม ควรดำเนินความร่วมมือในการพัฒนาโครงการ/แผนงาน เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของไรเดอร์ เช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (ระบบนำทาง GPS, Google Maps ฯลฯ) ทักษะด้านการขับรถจักรยานยนต์ หรือทักษะด้านกฎจราจร เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและลดอุปสรรคในการทำงานของไรเดอร์

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมควบคุมมลพิษ กรมการขนส่งทางบก และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรร่วมจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานอาชีพผู้ให้บริการขนส่งสินค้าและอาหารด้วยรถจักรยานยนต์เชิงบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางให้ไรเดอร์สามารถประเมินและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เสริมสร้างการรับรู้ให้แก่ไรเดอร์ โดยในอนาคตอาจขยายไปสู่กลุ่มแรงงานนอกระบบอาชีพอื่น ๆ ที่มีสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง

4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบควรควรพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการคุ้มครองแรงงานอาชีพอิสระกลุ่มไรเดอร์ โดยคำนึงถึงกรอบงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรเร่งรัดกฎหมายร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ หลักประกันทางสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนสามารถรวมกลุ่มในการจัดตั้งองค์กรเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานได้

5) กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ควรบูรณาการการทำงานร่วมกันในการดูแลเรื่องมาตรฐานด้านสุขภาวะสำหรับไรเดอร์ ที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่มีสุขภาวะที่ดีของไรเดอร์

6) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ควรศึกษาออกแบบและเสนอมาตรฐานการตรวจสุขภาพ สำหรับไรเดอร์ เพื่อประกันความเสี่ยงด้านสุขภาวะและโรคที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมของไรเดอร์ เช่น โรคระบบทางเดินหายใจที่เป็นผลมาจากมลพิษทางอากาศ โรคเครียดจากการเผชิญภาวะความกดดัน จากการทำงาน อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม การได้รับบาดเจ็บจากการเกิด อุบัติเหตุในการทำงาน ฯลฯ

7) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ควรพิจารณาจัดทำเนื้อหากฎหมายลำดับรอง ประกอบร่างพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ... ที่ขณะนี้ อยู่ระหว่างการรอประกาศใช้ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้ประกอบการอาชีพไรเดอร์จะได้รับจาก พรก. ดังกล่าว ทั้งนี้ โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปและความสูญเสียทางเศรษฐกิจของไรเดอร์ที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม ที่ส่งผลต่องานที่มีคุณค่าของไรเดอร์
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่าสำหรับไรเดอร์ระหว่างต่างประเทศและประเทศไทย
4. เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดทิศทางการที่มีคุณค่าไรเดอร์

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 สภาพการทำงานของไรเดอร์

ไรเดอร์ 1,458 คน

กรุงเทพฯ
1,013 คน (69.48 %)

ปริมณฑล
445 คน (30.52 %)



เพศ

ชาย
92.58 %

หญิง
6.10 %

เพศทางเลือก
1.30 %



ความบกพร่องทางร่างกาย (จำนวน 33 คน)

60.61 %  การมองเห็น

27.27 %  การได้ยิน/
สื่อความหมาย

6.06 %  การเคลื่อนไหว

6.06 %  จิตใจ

ช่วงอายุ

30.80 %

56.58 %

11.93 %

0.96 %



(18-19 ปี)


(30-44 ปี)

(45-59 ปี)

(60 ปีขึ้นไป)

ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  37.24 %

มัธยมศึกษาตอนต้น  21.47 %

ปริญญาตรี  20.10 %

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร



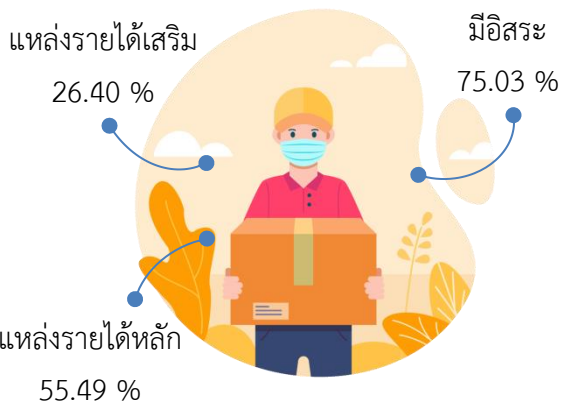
ส่วนที่ 2 สภาพการทำงานของไรเดอร์

อาชีพหลัก
75.38 %

อาชีพเสริม
24.62 %



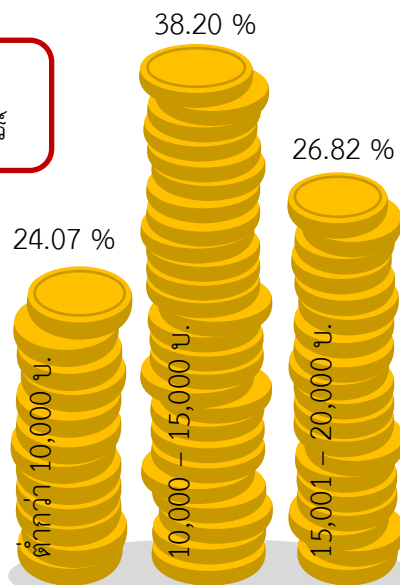
เหตุผลในการประกอบอาชีพไรเดอร์



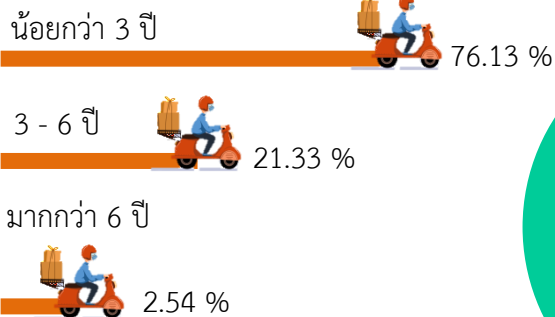
ส่วนใหญ่มีอาชีพหลักเป็น

- พนักงานบริษัทเอกชน 46.80 %
- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ 18.94 %
- รับจ้างทั่วไป 16.43 %

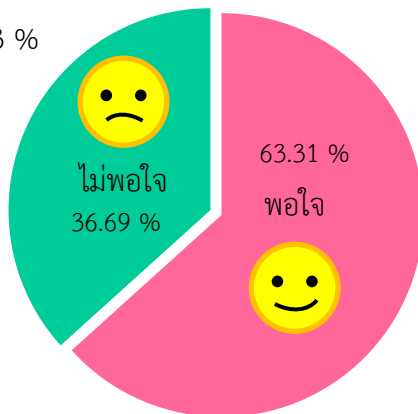
รายได้เฉลี่ย จากอาชีพไรเดอร์



ระยะเวลาการประกอบอาชีพไรเดอร์



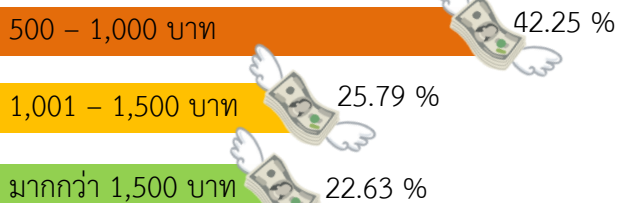
ความพึงพอใจ ในรายได้



ความเพียงพอในรายได้

- ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน 42.32 %
- เพียงพอ ไม่มีเงินออม 38.61 %
- เพียงพอ ไม่มีเงินออม 14.33 %
- ไม่มีเพียงพอ ไม่มีหนี้สิน 4.73 %

ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นของอาชีพไรเดอร์



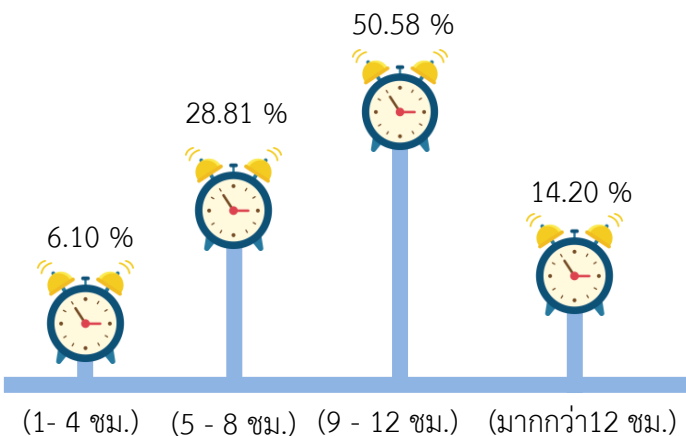
บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร

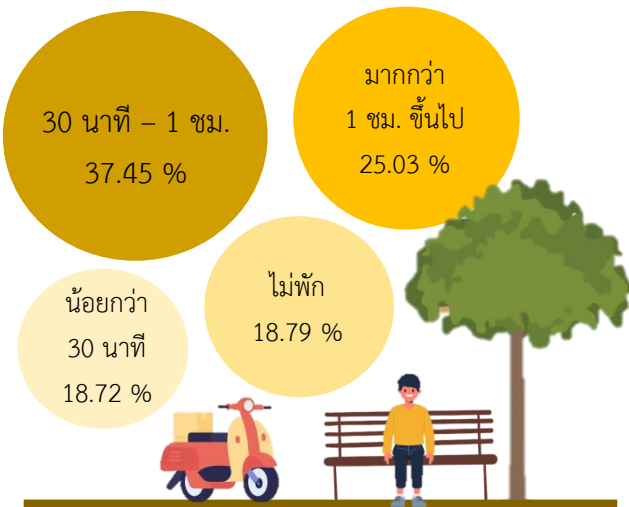


ส่วนที่ 2 สภาพการทำงานของไรเดอร์ (ต่อ)

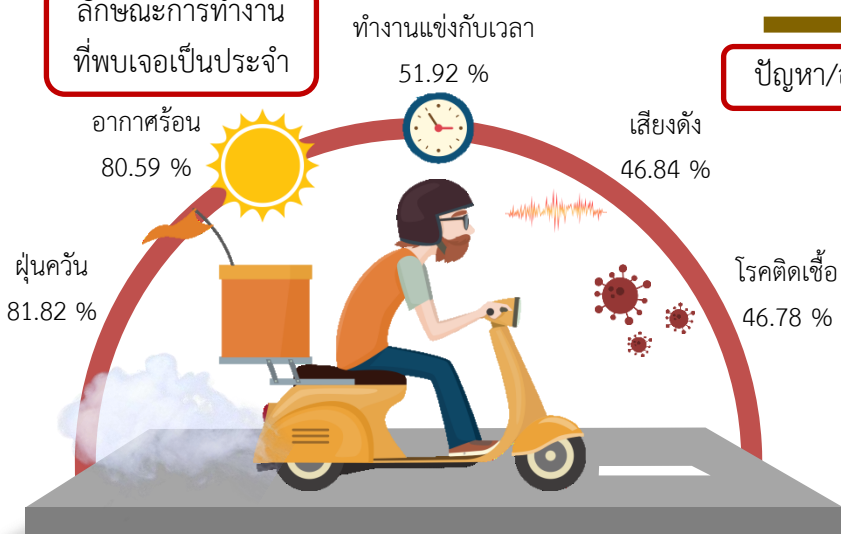
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน



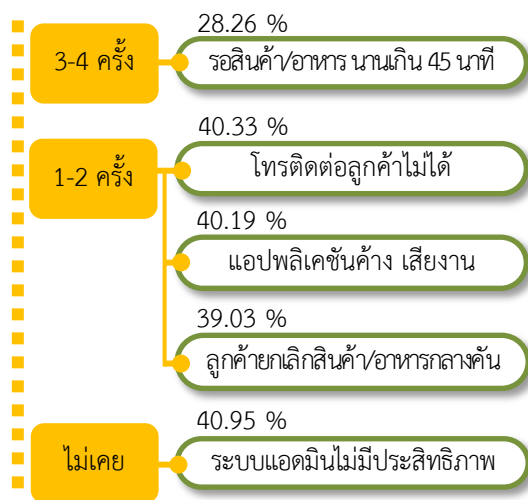
เวลาพักระหว่างทำงานเฉลี่ยต่อวัน



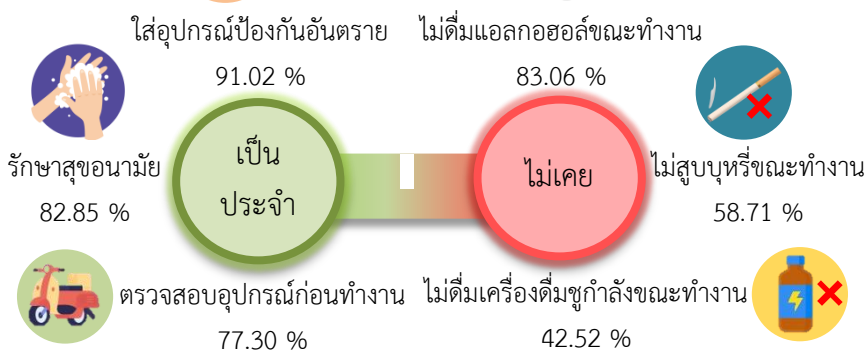
ลักษณะการทำงาน ที่พบเจอเป็นประจำ



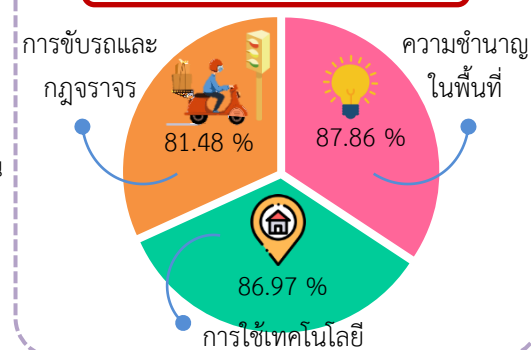
ปัญหา/อุปสรรคการทำงาน ที่พบเจอได้ในแต่ละสัปดาห์



พฤติกรรม การทำงาน



ทักษะที่จำเป็นสำหรับไรเดอร์



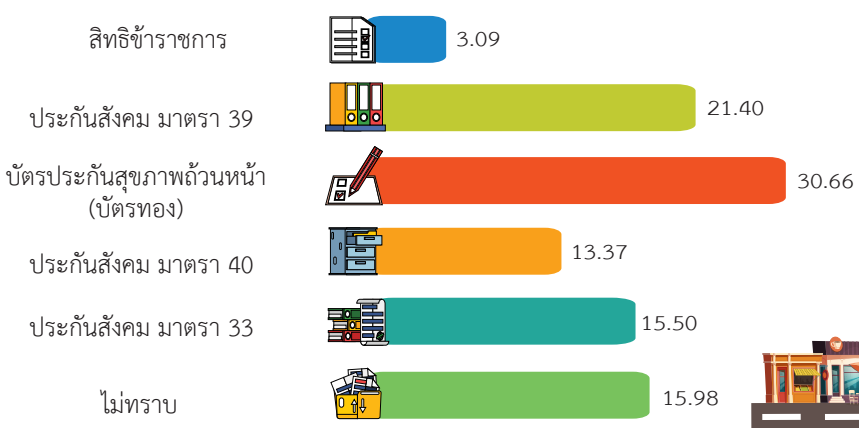


บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร

ส่วนที่ 3 สิทธิและสวัสดิการทางสังคมของไรเดอร์

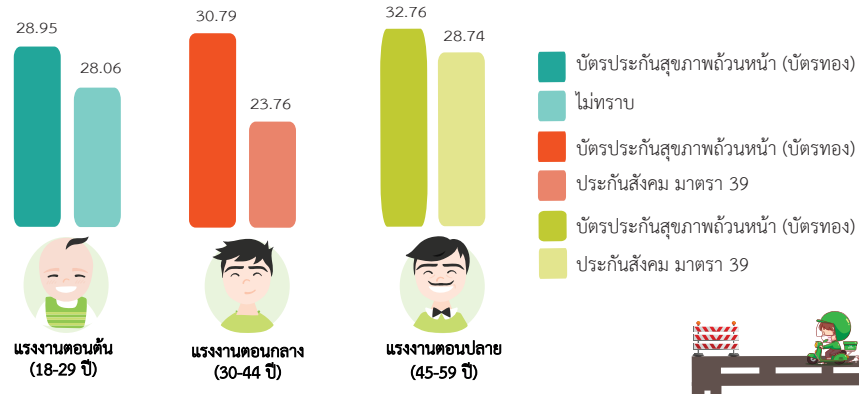
สิทธิสวัสดิการทางสังคมภาครัฐ



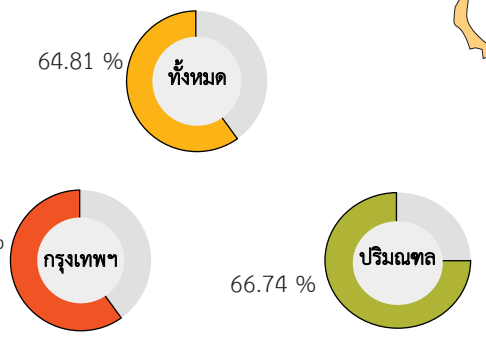
“ จำแนกตามพื้นที่ พบว่า ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนใหญ่มีเฉพาะสิทธิสวัสดิการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เท่านั้น ”

“ สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม พื้นที่กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตน มาตรา 39 รองลงมาเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 และผู้ประกันตนมาตรา 40 ”

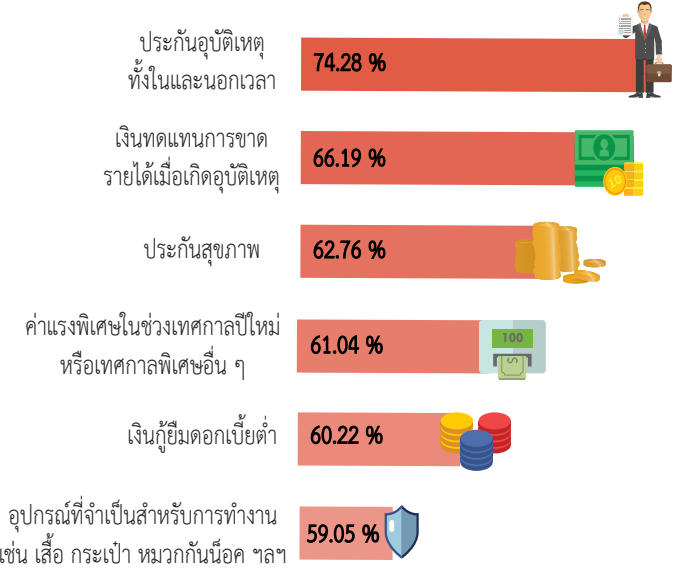
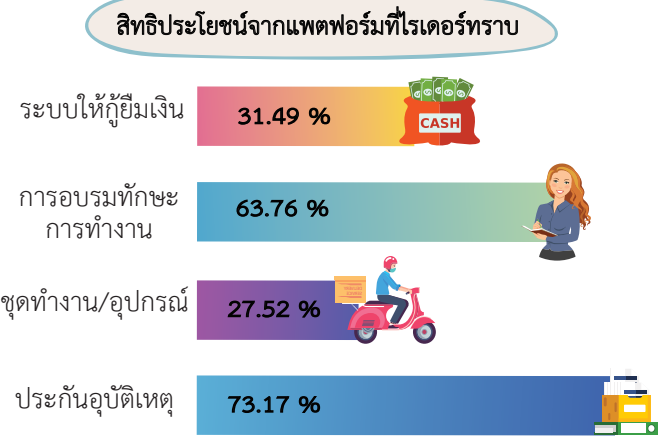
สิทธิสวัสดิการทางสังคมภาครัฐ จำแนกตามช่วงอายุ



การมีประกันชีวิตหรือประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล



สิทธิประโยชน์/สวัสดิการ/ค่าตอบแทน/รายได้อื่น ๆ ที่ไรเดอร์ต้องการ



“ ส่วนใหญ่ไรเดอร์ทราบถึงสวัสดิการที่แพลตฟอร์มมีให้อยู่แล้ว เมื่อสอบถามถึงสวัสดิการจากบริษัทแพลตฟอร์มที่ไรเดอร์ทราบมากที่สุด คือ ประกันอุบัติเหตุ ”

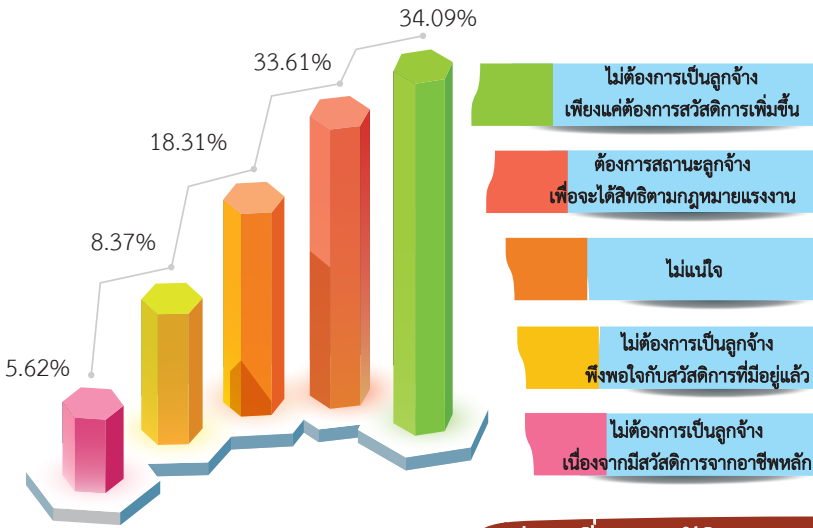


บทสรุปผู้บริหาร

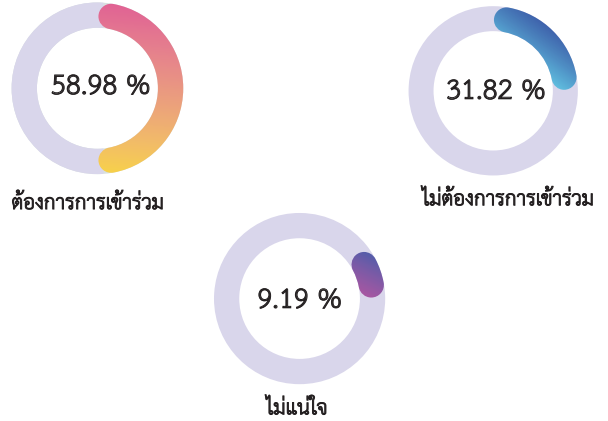
โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร

ส่วนที่ 4 สถานะและการรวมกลุ่ม

ความต้องการสถานะการเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม



ความต้องการเข้าร่วมกลุ่ม/จัดตั้งสหภาพแรงงานของไรเดอร์



ส่วนที่ 5 อุบัติเหตุจากการทำงาน

จำนวน 991 คน (67.97%)

จำนวน 467 คน (32.03%)



ไม่เกิดอุบัติเหตุ



เกิดอุบัติเหตุ



อุบัติเหตุในช่วงหนึ่งปี พ.ศ. 2564 (1,485 คน)

อุบัติเหตุที่ประสบมากที่สุด

ถูกรถเฉี่ยวชน

278 คน

การได้รับอุบัติเหตุจากทัศนวิสัยไม่ดี

272 คน

การขับรถเฉี่ยวชนผู้อื่น

94 คน

206 คน

147 คน

57 คน

21 คน

16 คน

7 คน

1 ครั้ง

2 ครั้ง

3 ครั้ง

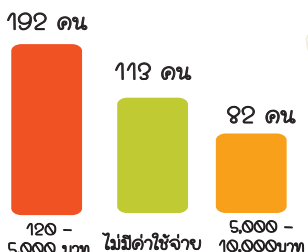
4 ครั้ง

5 ครั้ง

6 ครั้ง

จำนวนครั้งที่ได้รับอุบัติเหตุในรอบ 1 ปี (2564)

ค่าใช้จ่ายในการซ่อมรถจักรยานยนต์ที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงาน



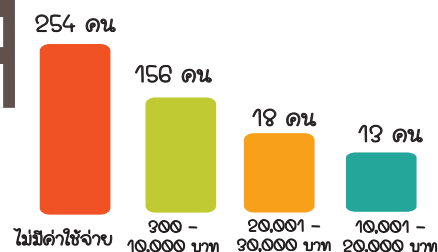
จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว

“ มีการหยุดงานเพื่อรักษาตัวสูงที่สุดในช่วง 1 - 15 วัน รองลงมาคือ ไม่ได้มีการหยุดงาน ”

ประเภทสิทธิรักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุในการทำงาน

“ ผู้ประสบอุบัติเหตุ ส่วนใหญ่จ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเอง รองลงมาคือใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) และใช้สิทธิเบิกจ่ายจากประกันอุบัติเหตุที่ตนเองซื้อไว้ ”

ค่ารักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุในการทำงาน





บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงงานที่มีคุณค่า



| ตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าภายใต้ 10 องค์ประกอบสำคัญ | กรอบตัวชี้วัดด้านกฎหมายของงานที่มีคุณค่า | ความสอดคล้องกับงานที่มีคุณค่า | คำอธิบาย/ เหตุผลประกอบ |
|--|--|-------------------------------|---|
| 1) การมีโอกาสดำเนินการจ้างงาน (Employment opportunities) | - นโยบายของภาครัฐในการทำให้กิจการจ้างงานเต็มที่ - การประกันการจ้างงาน | ไม่สอดคล้อง | - ประเทศไทยมีกฎหมายที่กำหนดให้มีการประกันการจ้างงานสำหรับลูกจ้างที่มีนายจ้าง แต่เนื่องจากไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระ จึงไม่มีสิทธิได้รับการประกันการจ้างงาน |
| 2) การมีรายได้ที่เพียงพอและงานที่มีประสิทธิภาพ (Adequate earnings and productive work) | - ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย | ไม่สอดคล้อง | - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม ลักษณะของค่าจ้างจึงถูกกำหนดโดยแพลตฟอร์ม "दारอบ" โดยไม่ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสำหรับไรเดอร์ ดังนั้น รายได้ของไรเดอร์จึงผันแปรไปตามจำนวนรอบวิ่งส่งสินค้าหรืออาหาร |
| 3) การมีเวลาทำงานที่เหมาะสม (Decent working time) | - ชั่วโมงสูงสุดของการทำงาน - วันลาประจำปี | ไม่สอดคล้อง | - ผลการศึกษาพบว่า ไรเดอร์มีเวลาการทำงานเฉลี่ยมากกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน และมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน นศ. 2541 - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม บริษัทแพลตฟอร์มจึงไม่ได้มีการกำหนดหรือระบุวันเวลาประจำปีสำหรับไรเดอร์ ดังนั้น ไรเดอร์จะไม่ได้รับค่าจ้างเมื่อลาหรือหยุดงาน |
| 4) การมีความสามารถในจัดการเวลาและระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว (Combining work, family and personal life) | - การลาตลอด - การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร | ไม่สอดคล้อง | นอกจากนี้ บริษัทแพลตฟอร์มไม่ได้มีกำหนดสิทธิการลาในรูปแบบอื่น ๆ โดยได้รับค่าจ้างให้กับไรเดอร์ ได้แก่ วันหยุดราชการ ลาป่วย อนุญาตประจำปีลาพักร้อน และค่าเลี้ยงดูบุตร |
| 5) งานที่สมควรถูกยกเลิก (Work that should be abolished) | - การใช้แรงงานเด็ก - การใช้แรงงานบังคับ | ไม่มีข้อมูล | - |
| 6) การมีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน (Stability and security of work) | - การสิ้นสุดของการจ้างงาน | ไม่มีข้อมูล | - |
| 7) การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน (Equal opportunity and treatment in employment) | - โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียม - ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของงานและหญิงสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน | ไม่มีข้อมูล | - |
| 8) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe work environment) | - การได้รับผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงาน - การตรวจสอบแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย | ไม่สอดคล้อง | - แพลตฟอร์มมีการจ่ายผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงานให้กับไรเดอร์ แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขแพลตฟอร์มกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การได้รับผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงาน จะได้รับเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงานเท่านั้น ไม่มีการชดเชยรายได้ในกรณีบาดเจ็บหรือสูญเสียรายได้จากการหยุดงาน |
| 9) การมีหลักประกันทางสังคม (Social security) | -สวัสดิการประกันสังคมหรือเงินบำนาญชราภาพ (ราชการ/ส่วนบุคคล) - การชดเชยเงินออกจากงาน/ลาป่วย (เงินทดแทนการขาดรายได้/ลาป่วย) - การชดเชยเงินกองทุนชราภาพ (รับได้ทดแทนกรณีชราภาพ) | ไม่สอดคล้อง | - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม จึงไม่ได้มีสวัสดิการทางสังคมหรือมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน นอกจากนี้ ยังไม่ได้รับเงินชดเชยกรณีเจ็บป่วยและ/หรือการบาดเจ็บที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวหรือการได้รับเงินทดแทนกรณีชราภาพ |
| 10) การมีความสามารถในการเจรจาต่อรองทางสังคมโดยตัวแทนของคนทำงานและนายจ้าง (Social dialogue, employers' and workers' representation) | - เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้ง - สิทธิในการต่อรองร่วมกัน - การบริการหรือระหว่างไตรภาคี | ไม่สอดคล้อง | - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม ดังนั้น จึงไม่มีสิทธิในการร่วมตัว การเจรจาต่อรองได้ของลูกจ้างตามกฎหมายระบบขบวนการไตรภาคี นศ. 2518 |



บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางงานที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร

ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการทำงานในปี 2564

คณะผู้ศึกษา วิเคราะห์หาค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจเบื้องต้นที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นไรเดอร์ จาก 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ 2) ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์จากการเกิดอุบัติเหตุ และ 3) จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว โดยประเมินจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 454 คน ผลการศึกษาได้ข้อสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

ความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ
จากการทำงานเป็นไรเดอร์

| ค่าใช้จ่าย | จำนวน (คน) | ต่ำสุด | สูงสุด | เฉลี่ย | รวม |
|---|------------|--------|---------|--------|-----------|
| ความสูญเสียทางตรง | | | | | |
| ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ | 200 | 0 | 600,000 | 14,032 | 2,806,350 |
| ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ | 341 | 0 | 100,000 | 8,499 | 2,806,350 |
| ความสูญเสียทางตรง | | | | | |
| จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว (วัน/ปี 2564) | 307 | 0 | 180 | 21 | 6,472 |
| ผลรวมของ (รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของไรเดอร์ที่หยุดงานเพื่อรักษาตัว/30) * จำนวนวันหยุดงานของไรเดอร์ (บาท/ปี 2564) ¹ | | | | 10,446 | 3,206,810 |

หมายเหตุ
1. ไรเดอร์ที่มีวันหยุดงานเพื่อรักษาตัวตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป

| ค่าใช้จ่ายทางตรง/ ค่าใช้จ่ายทางอ้อม | มูลค่า (บาท) |
|---|------------------|
| 1. ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ (บาท/ปี 2564) | 2,806,350 |
| 2. ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ (บาท/ปี 2564) ² | 2,898,275 |
| 3. ผลรวมของ (รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของไรเดอร์ที่หยุดงานเพื่อรักษาตัว/30) * จำนวนวันหยุดงานของไรเดอร์ | 3,206,810 |
| ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ ปี 2564² | 8,911,435 |
| ต้นทุนเฉลี่ย (บาท/คน/ปี)³ | 21,949 |

ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุ จากการทำงานเป็นไรเดอร์

ผลรวมของมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ ปี 2564 เท่ากับ 8,911,435 บาท โดยคิดเป็นต้นทุนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,949 บาทต่อคนต่อปี ความสูญเสียที่เกิดขึ้นนั้นมีทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายทางตรงและค่าใช้จ่ายทางอ้อมซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขของภาครัฐ บริษัทแพลตฟอร์ม และไรเดอร์ โดยถือเป็นค่าใช้จ่ายสูญเสียไปผ่านทางเศรษฐกิจ (Economic loss)

หมายเหตุ
หมายเหตุ: ข้อมูลจากการประมวลผลข้อมูลจากผู้ใช้ซึ่งอาจมีค่าที่ไม่สามารถควบคุมการตอบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้
2 ผลรวมของค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ และมูลค่าความสูญเสียจากวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว
3 คิดต่อผู้ไรเดอร์รายที่ไม่มีค่ารักษาพยาบาล ไม่มีค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ และไม่มีวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว



บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่า
สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1** กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มรูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 ที่หลากหลาย และควรศึกษาต่อยอดงานวิจัย เพื่อออกแบบทางเลือกและสิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่เหมาะสมสำหรับไรเดอร์
- 2** กรมการขนส่งทางบก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริษัทแพลตฟอร์มควรดำเนินการร่วมมือในการพัฒนาโครงการ/แผนงาน เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ที่จำเป็น และสอดคล้องกับความต้องการของไรเดอร์ เช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (ระบบนำทาง GPS, Google Maps ฯลฯ) ทักษะด้านการขับรถจักรยานยนต์ หรือทักษะด้านกฎจราจร เป็นต้น
- 3** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมควบคุมมลพิษ กรมการขนส่งทางบก และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรร่วมจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบอาชีพไรเดอร์เชิงบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางให้ไรเดอร์สามารถประเมินและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง
- 4** กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานนโยบายแรงงาน นอกระบบ ควรพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการคุ้มครองแรงงานอาชีพอิสระกลุ่มไรเดอร์ โดยคำนึงถึงกรอบงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรเร่งรัดกฎหมายร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคูณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ น.ศ. ... ให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ
- 5** กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ควรบูรณาการการทำงานร่วมกันในการดูแลเรื่องมาตรฐานด้านสุขภาวะสำหรับไรเดอร์ ที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่มีสุขภาวะที่ดีของไรเดอร์
- 6** สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ควรศึกษาออกแบบและเสนอมาตรฐานการตรวจสุขภาพสำหรับไรเดอร์ เพื่อประกันความเสี่ยงด้านสุขภาพและโรคที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมของไรเดอร์ เช่น โรคระบบทางเดินหายใจที่เป็นผลมาจากมลพิษทางอากาศ โรคเครียดจากการเผชิญภาวะความกดดันจากการทำงาน อากาศปัดเมื่อยกล้ามเนื้อจากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม ฯลฯ
- 7** สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ควรพิจารณาจัดทำเนื้อหากฎหมายลำดับรองประกอบร่างพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ น.ศ. ... ที่ขณะนี้อยู่ระหว่างการรอประกาศใช้ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้ประกอบการอาชีพไรเดอร์จะได้รับจาก พรก. ดังกล่าว ทั้งนี้ โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาหรือแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม



กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการศึกษาที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ผู้อำนวยการศูนย์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมไปถึงหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ภายนอก ได้แก่ สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม (JELI) ร็อกเกต มีเดีย แล็บ หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมการขนส่งทางบก ศูนย์วิชาการเพื่อความปลอดภัยทางถนน กรมอนามัย กรมควบคุมโรค กรมควบคุมมลพิษ สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานการจรรยาบรรณและขนส่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนข้อมูลรวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของรายงาน

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้แทนบริษัทแพลตฟอร์มขนส่งสินค้าและอาหาร ได้แก่ บริษัท เพอร์เฟิล เวนเจอร์ส จำกัด (Robinhood) บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด (Line man) และ บริษัท ลาลามูฟ อีซีแวน (ประเทศไทย) จำกัด (Lalamove) ผู้แทนไรเดอร์และกลุ่มตัวอย่างของไรเดอร์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถามออนไลน์และเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งทำให้คณะผู้วิจัยได้รับข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำงานวิจัย

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายสมาสก์ ปัทมะสุคนธ์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (ตำแหน่งในขณะที่ยังดำรงตำแหน่ง) ที่ได้กรุณาชี้แนะ และการทำหน้าที่ประธานคณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ ปลัดกระทรวงแรงงานและผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนทำให้การดำเนินงานครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทสรุปผู้บริหาร | ก |
| กิตติกรรมประกาศ | ท |
| สารบัญ | ฅ |
| สารบัญตาราง | ด |
| สารบัญรูปภาพ | ถ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา | 3 |
| 1.3 ขอบเขตการศึกษา | 3 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา | 5 |
| บทที่ 2 เอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง | 6 |
| 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 15 |
| 2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | 21 |
| บทที่ 3 การศึกษากรณีตัวอย่างของต่างประเทศ | |
| 3.1 ด้านการให้สถานะลูกจ้างกับไรเดอร์ | 43 |
| 3.1.1 ประเทศสเปน | 44 |
| 3.1.2 ประเทศฝรั่งเศส | 45 |
| 3.1.3 ประเทศเนเธอร์แลนด์ | 45 |
| 3.2 ด้านความคุ้มครองทางสังคมของไรเดอร์ | 46 |
| 3.2.1 ประเทศมาเลเซีย | 46 |
| 3.2.2 ประเทศสิงคโปร์ | 49 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 วิธีดำเนินการศึกษา | |
| 4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 51 |
| 4.2 กลุ่มตัวอย่างการศึกษา | 51 |
| 4.3 พื้นที่การศึกษา | 51 |
| บทที่ 5 ลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม และการเข้าสู่การประกอบอาชีพไรเดอร์ | |
| 5.1 ลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม | 51 |
| 5.2 การเข้าสู่การประกอบอาชีพไรเดอร์ | 59 |
| 5.3 วิถีชีวิตไรเดอร์ | 72 |
| บทที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| 6.1 ผลสำรวจสภาพการทำงานของไรเดอร์ | 76 |
| 6.2 ผลการวิเคราะห์ความสูญเสียทางเศรษฐกิจของคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงาน | 96 |
| บทที่ 7 สรุปผลและข้อเสนอแนะ | |
| 7.1 สรุปผลการศึกษา | 99 |
| 7.2 ข้อจำกัดและอุปสรรคของการศึกษาวิจัย | 105 |
| 7.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย | 105 |
| บรรณานุกรม | |
| ภาคผนวก | |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์หลักและตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า | 9 |
| 2.2 สภาพไรเดอร์ทั่วโลก | 17 |
| 2.3 ประโยชน์ทดแทน 7 กรณี | 25 |
| 2.4 ความคุ้มครองสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 | 28 |
| 2.5 ค่ารักษาพยาบาล | 32 |
| 2.6 ค่าทดแทน 4 กรณี | 33 |
| 2.7 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน | 34 |
| 2.8 สรุปกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | 37 |
| 3.1 การจ่ายเงินสมทบ | 47 |
| 3.2 สิทธิประโยชน์ภายใต้โครงการ | 47 |
| 4.1 ปฏิทินการลงพื้นที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูลไรเดอร์ | 51 |
| 5.1 ค่า GP ที่แต่ละแพลตฟอร์มหักจากร้านอาหาร | 55 |
| 5.2 รูปแบบการให้บริการแต่ละประเภทของแพลตฟอร์ม Food Delivery | 56 |
| 5.3 ผลประกอบการของบริษัทแพลตฟอร์ม (ปี 2560 – 2564) | 57 |
| 5.4 ข้อมูลพื้นฐาน และรูปแบบการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม | 58 |
| 5.5 ปัญหาท้าทาย แนวทางการพัฒนา รวมถึงมุมมอง/ความคิดเห็น ของผู้แทนบริษัทแพลตฟอร์ม ต่อการปฏิบัติงานของภาครัฐในประเด็นที่เกี่ยวข้อง | 59 |
| 5.6 คุณสมบัติในการสมัครเป็นไรเดอร์ | 60 |
| 5.7 การทำงานและรายได้ | 61 |
| 5.8 สิทธิประโยชน์ | 62 |
| 5.9 การเคลมประกันอุบัติเหตุจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 และประกันอุบัติเหตุจาก Grab | 64 |
| 5.10 เหตุผลและเงื่อนไขในการยกเลิกงานของไรเดอร์ Line man | 66 |
| 5.11 ความคุ้มครองไรเดอร์ Food panda | 66 |
| 5.12 เงื่อนไขความคุ้มครองไรเดอร์ Shopee food | 68 |
| 5.13 การเคลมประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุจาก Robinhood | 69 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 5.14 การช่วยเหลือจากบริษัทแพลตฟอร์ม | 69 |
| 5.15 ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับของแพลตฟอร์ม | 70 |
| 6.1 พื้นที่ในการสำรวจ | 76 |
| 6.2 ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นของการประกอบอาชีพไรเดอร์ | 81 |
| 6.3 ปัญหาและอุปสรรคจากการทำงานที่ไรเดอร์สามารถพบเจอได้ในแต่ละสัปดาห์ | 85 |
| 6.4 พฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์ | 86 |
| 6.5 ลักษณะการทำงานของไรเดอร์ | 87 |
| 6.6 สิทธิประโยชน์/สวัสดิการ/ค่าตอบแทน/รายได้อื่น ๆ ที่ไรเดอร์ต้องการ | 90 |
| 6.7 ความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ | 96 |
| 6.8 ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ | 97 |
| 6.9 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วยของผู้ประกันตนมาตรา 40 | 97 |
| 6.10 เงินทดแทนที่ได้รับทั้ง 3 ทางเลือกจากการหยุดงานเพื่อรักษาตัว จำแนกตามกรณีผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก | 98 |
| 7.1 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงงานที่มีคุณค่า | 103 |

สารบัญรูปภาพ

| รูปที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 ประเภทของแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัลที่มีความโดดเด่นในปัจจุบัน | 1 |
| 1.2 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีเสียชีวิต จำแนกตามสาเหตุ การประสบอันตราย ปี 2564 | 2 |
| 1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา | 5 |
| 2.1 ต้นทุนทางตรงที่เกิดจากอุบัติเหตุของคนทำงานขับรถส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม | 15 |
| 2.2 จำนวนผู้ประกันตนในข่ายกองทุนประกันสังคมทั้งหมด จำแนกตามมาตรา ปี 2558 - 2564 | 29 |
| 2.3 จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 และมาตรา 40 จำแนกตามภูมิภาค ณ ธันวาคม 2564 | 30 |
| 2.4 สิทธิประกันสังคมมาตรา 33, 39 และ 40 | 30 |
| 2.5 ความคุ้มครองลูกจ้างจากการประสบอุบัติเหตุในการทำงานโดยกองทุนเงินทดแทน | 31 |
| 2.6 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีเสียชีวิต จำแนกตามประเภทกิจการ ปี 2564 | 31 |
| 2.7 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีเสียชีวิต จำแนกตามสาเหตุการประสบอันตราย ปี 2564 | 32 |
| 3.1 สถานการณ์จ้างงานของผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัล ในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป | 43 |
| 5.1 รูปแบบการให้บริการ Food Delivery | 55 |
| 5.2 ระดับของ GrabBenefits | 63 |
| 5.3 สิทธิพิเศษของไรเดอร์ Line man | 65 |
| 6.1 เพศของกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ (ร้อยละ) | 76 |
| 6.2 ช่วงอายุของไรเดอร์ (ร้อยละ) | 77 |
| 6.3 ความบกพร่องทางร่างกาย (ร้อยละ) | 77 |
| 6.4 ระดับการศึกษาสูงสุดของไรเดอร์ (ร้อยละ) | 78 |
| 6.5 อาชีพหลักนอกเหนือจากการเป็นไรเดอร์ (ร้อยละ) | 79 |
| 6.6 เหตุผลในการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ) | 79 |
| 6.7 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ) | 80 |
| 6.8 รายได้เฉลี่ยจากการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ) | 81 |
| 6.9 ความพึงพอใจในรายได้เฉลี่ยที่ได้รับการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ) | 82 |
| 6.10 ความเพียงพอของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนหลังหักค่าใช้จ่าย (ร้อยละ) | 82 |

สารบัญญรูปภาพ (ต่อ)

| รูปที่ | หน้า |
|--|------|
| 6.11 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน (ร้อยละ) | 83 |
| 6.12 จำนวนเวลาพักระหว่างทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน (ร้อยละ) | 83 |
| 6.13 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ) | 84 |
| 6.14 สิทธิสวัสดิการทางสังคมภาครัฐ (ร้อยละ) | 88 |
| 6.15 สิทธิสวัสดิการทางสังคมภาครัฐ จำแนกตามช่วงอายุ (ร้อยละ) | 88 |
| 6.16 ประกันชีวิต หรือประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล (ร้อยละ) | 89 |
| 6.17 สวัสดิการที่ไรเดอร์ได้รับจากแพลตฟอร์ม (ร้อยละ) | 90 |
| 6.18 ความต้องการสถานะการเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม (ร้อยละ) | 91 |
| 6.19 ความต้องการการเข้าร่วมกลุ่ม/จัดตั้งสหภาพแรงงานของไรเดอร์ (ร้อยละ) | 92 |
| 6.20 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในช่วง 1 ปี (2564) (คน) | 92 |
| 6.21 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับอุบัติเหตุในรอบ 1 ปี (2564) | 93 |
| 6.22 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเกิดอุบัติเหตุ | 93 |
| 6.23 ค่ารักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุในการทำงานเป็นไรเดอร์ (คน) | 94 |
| 6.24 ประเภทสิทธิรักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุในการทำงานเป็นไรเดอร์ (คน) | 94 |
| 6.25 ค่าใช้จ่ายจากการซ่อมรถจักรยานยนต์ที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในรอบ 1 ปี (2564) (คน) | 95 |
| 6.26 จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัวจากอาการบาดเจ็บ (คน) | 95 |

บทที่ 1 บทนำ

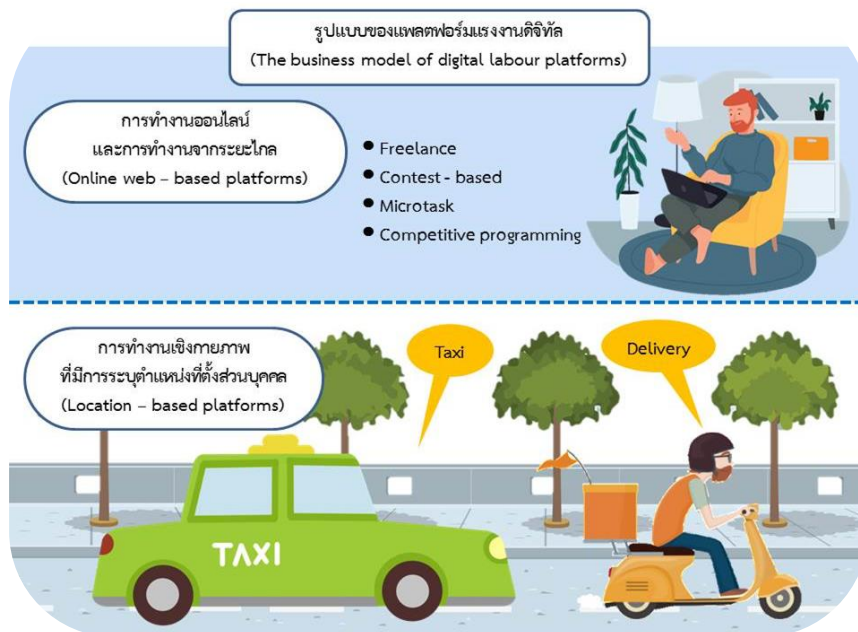
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคใหม่และบทบาทของแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัล

การเข้าถึงเทคโนโลยีที่ง่ายและมีความสะดวก ทำให้พฤติกรรมการบริโภคสินค้าและบริการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป และได้ก่อให้เกิดรูปแบบธุรกิจและรูปแบบการจ้างงานใหม่ขึ้นผ่านกลไกของระบบดิจิทัล หรือที่เรียกว่า “ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform)” เป็นรูปแบบที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจยุคปัจจุบันอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งแพลตฟอร์มเหล่านี้ได้กลายเป็นตลาดใหม่สำหรับธุรกิจและเป็นโอกาสในการสร้างรายได้ให้กับแรงงาน อีกทั้งยังช่วยให้การทำงานมีความยืดหยุ่นและสร้างความสะดวกในการเข้าถึงสินค้าและบริการต่าง ๆ ระหว่างธุรกิจและผู้บริโภค

รายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เรื่อง World Employment and Social Outlook; The role of Digital labour Platforms in transforming the world of work ได้จัดกลุ่มลักษณะการจ้างงานรูปแบบใหม่ โดยหนึ่งในกลุ่มที่น่าสนใจและได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก คือ “แพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัล (Digital Labour Platform)” ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การทำงานออนไลน์และการทำงานจากระยะไกล (Online web – based platforms) เช่น การจ้างงานอิสระหรือฟรีแลนซ์ การเขียนโปรแกรมเชิงการแข่งขัน และ 2) การทำงานเชิงกายภาพที่มีการระบุตำแหน่งที่ตั้งส่วนบุคคล (Location – based platforms) เช่น บริการแท็กซี่ การส่งสินค้าและอาหาร เป็นต้น (รูปที่ 1.1) ILO ยังได้นำเสนอข้อมูลจำนวนแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัลที่มีการใช้งานทั่วโลก ทั้งการทำงานออนไลน์และการทำงานจากระยะไกล และการทำงานเชิงกายภาพที่มีการระบุตำแหน่งที่ตั้งส่วนบุคคล ซึ่งพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการขนส่งสินค้า (Delivery) แพลตฟอร์มบนเว็บออนไลน์ (Online web - based) และแท็กซี่ (Taxi) ตามลำดับ (ILO 2021, 47)

รูปที่ 1.1 ประเภทของแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัลที่มีความโดดเด่นในปัจจุบัน



ที่มา: ILO 2021, 72 จัดทำโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

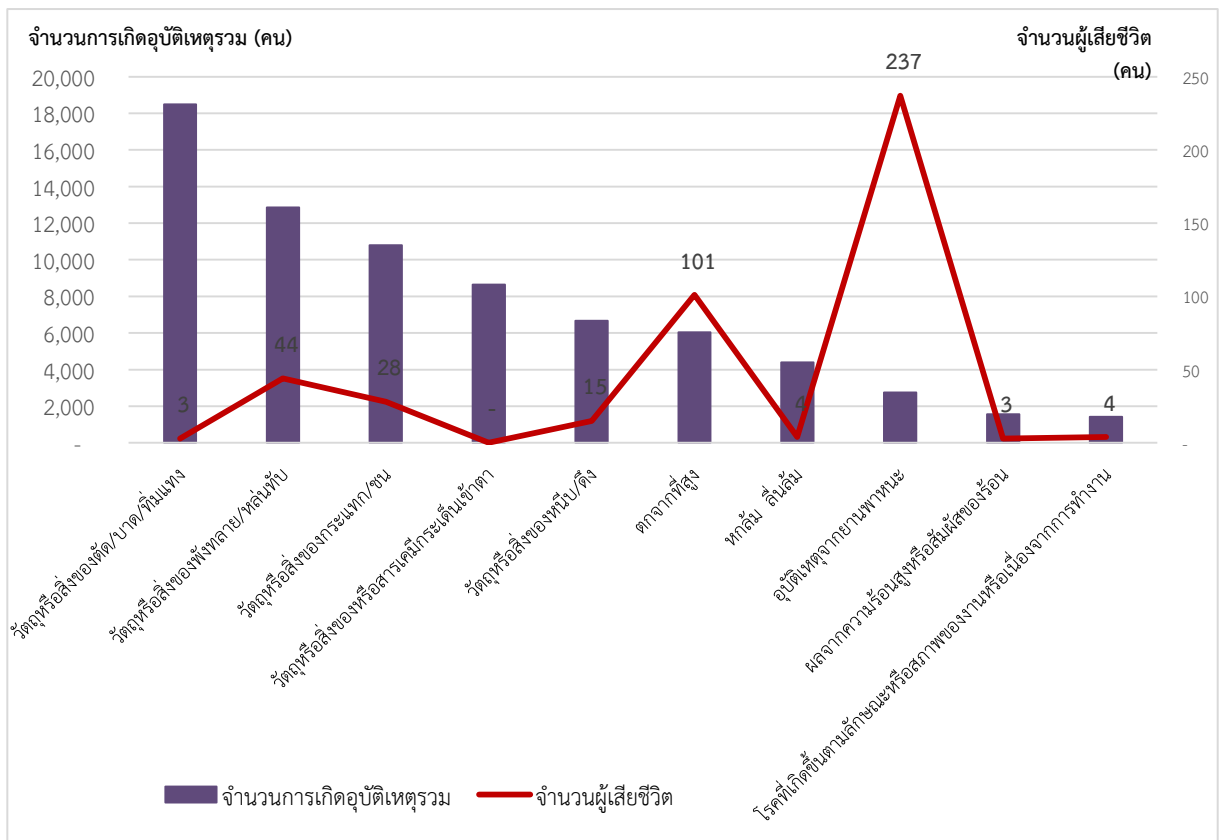
อย่างไรก็ตาม ด้วยการเติบโตแบบก้าวกระโดดของแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัลได้ส่งผลให้ธุรกิจแพลตฟอร์มมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้น เพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาด ที่เห็นได้ชัด คือ การลดอัตราค่าบริการ การลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานที่สนใจเข้ามาทำงานกับแพลตฟอร์ม และยังอาจรวมถึง การที่คนทำงานผ่านแพลตฟอร์มไม่ได้รับสถานะเป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

ในยุคที่การให้บริการส่งสินค้าและอาหาร (Delivery) ได้รับความนิยมมากขึ้น

สำหรับคนทำงานส่งสินค้าและอาหาร “ถนนเปรียบเสมือนสถานที่ทำงานของคนทำงานส่งสินค้าและอาหาร” ทำให้คนทำงาน ๑ ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการจราจรบนท้องถนนหรืออันตรายอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญกับฝุ่น ควันพิษ ซึ่งมีโอกาสก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ นอกจากนี้ เพื่อให้ตนเองสามารถมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน คนทำงาน ๑ ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ต้องแข่งขันกับเวลา การแข่งขันกับคนทำงาน ๑ อื่น ๆ ในการแย่งชิงการรับออเดอร์สินค้า ทำให้เกิดความเครียดและความกดดันมากขึ้น

ข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กรณีเสียชีวิตและสาเหตุที่ประสบอันตราย ปี 2564 ของกองทุนเงินทดแทน จากการดำเนินการวินิจฉัยเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน พบว่า อุบัติเหตุจากยานพาหนะเป็น 1 ใน 10 ของสาเหตุที่แรงงานประสบจากการทำงาน และเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานเสียชีวิตมากที่สุด อยู่ที่จำนวน 254 ราย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจจะสามารถสะท้อนถึงกลุ่มคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารได้ด้วยเช่นกัน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ส่วนใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์เป็นยานพาหนะในการทำงานและทำงานบนท้องถนน

รูปที่ 1.2 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีเสียชีวิต
จำแนกตามสาเหตุการประสบอันตราย ปี 2564



ที่มา: กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม

อย่างไรก็ตาม คนทำงาน ๆ ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้มีสิทธิ และสวัสดิการในการทำงานเหมือนแรงงานในระบบตามกฎหมายมาตรา 33 มาตรา 39 หรือ มาตรา 40 ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในสังคมและยังสะท้อนถึงรูปแบบการทำงานไม่เหมาะสมตามหลักการการทำงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้ง ๆ ที่ลักษณะการทำงานของคนที่ทำงานขับรถส่งสินค้าและอาหารไม่ได้แตกต่างไปจากแรงงานในระบบมากนัก

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ได้เล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มคนทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มการทำงานเชิงกายภาพที่มีการระบุตำแหน่งที่ตั้งส่วนบุคคล (Location – based platform) ที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าและอาหาร (Delivery) เท่านั้น โดยอาศัยการทำความเข้าใจผ่านแนวคิดและตัวชี้วัดของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เนื่องจากมองว่าเป็นกลุ่มที่มีการเติบโตของจำนวนแพลตฟอร์มที่มีการใช้งานจำนวนมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แต่สำหรับคนทำงาน ๆ ยังคงต้องเผชิญกับการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิ และสวัสดิการที่จำเป็นได้ นอกจากนี้ ความเสี่ยงในการทำงาน เช่น อุบัติเหตุบนท้องถนน ความเสี่ยงทางด้านสุขภาพ ความเสี่ยงต่อการเผชิญกับมิฉฉาชีพและการถูกโจรกรรม ยังเป็นผลให้คนทำงาน ๆ อาจตกอยู่ในสภาวะความเปราะบาง และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอันเป็นผลนำไปสู่การเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ดังนั้น การได้รับสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานทุกคน การมีสิทธิที่จะได้รับสภาพการจ้างงานที่ดี และได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างเท่าเทียมกันจึงเป็นหัวใจสำคัญของงานที่มีคุณค่า

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปและความสูญเสียทางเศรษฐกิจของคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม ที่ส่งผลกระทบต่องานที่มีคุณค่าของคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มระหว่างต่างประเทศและประเทศไทย

1.2.4 เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดทิศทางงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ศึกษาลักษณะทั่วไปและความสูญเสียทางเศรษฐกิจของคนทำงานขับรถจักรยานยนต์ขนส่งสินค้าและอาหารที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (จังหวัดปทุมธานี สมุทรปราการ นนทบุรี นครปฐม และสมุทรสาคร) โดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,458 กลุ่มตัวอย่าง

1.3.2 ศึกษาลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม โดยการทบทวนเอกสารผ่านเว็บไซต์ธุรกิจแพลตฟอร์มขนส่งสินค้าและอาหาร ประกอบด้วย Grab, Line Man, Food panda, Shopee Food และ Robinhood และมีหนังสือขอความอนุเคราะห์บริษัทแพลตฟอร์มดังกล่าวตอบแบบสอบถามออนไลน์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

1.3.3 ศึกษานโยบายและทิศทางงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถจักรยานยนต์ขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสเปน ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ มาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยการทบทวนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบลักษณะทั่วไปและความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1.4.2 ทราบลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม ที่ส่งผลต่องานที่มีคุณค่าของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1.4.3 ทราบนโยบายและทิศทางการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับพนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มของประเทศไทยและต่างประเทศ

1.4.4 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดทิศทางการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับพนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

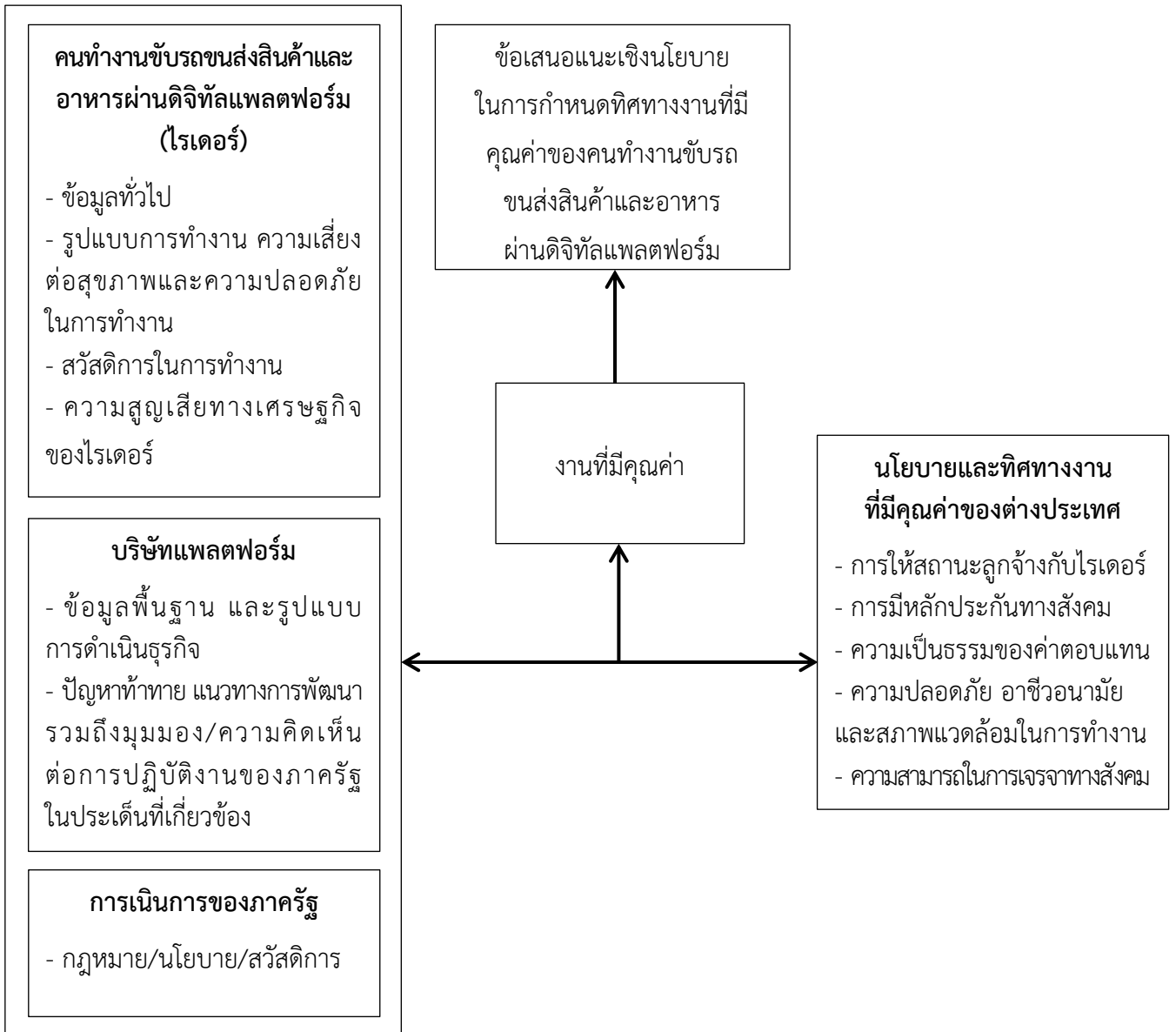
1.5.1 **งานที่มีคุณค่า (Decent work)** คือ งานที่มีประสิทธิผล (productive work) สำหรับหญิงและชายทุกคนที่มีเสรีภาพ ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ งานที่มีคุณค่าเกี่ยวเนื่องกับโอกาสการมีงานทำที่มีประสิทธิผลและการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แรงงานและสมาชิกในครอบครัวมีความมั่นคงในการทำงานและได้รับการคุ้มครองทางสังคม ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและได้รับการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อกังวล และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่อาจกระทบกับการใช้ชีวิต รวมไปถึงการให้หลักประกันโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมสำหรับทุกคน โดยงานที่มีคุณค่าประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีงานทำ 2) หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 3) การคุ้มครองทางสังคม (การประกันสังคมและอาชีวอนามัย) 4) การเจรจาทางสังคม (อ้างอิงจาก เอกสารรายงานของผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ นำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 87 เมื่อปี ค.ศ. 1999)

1.5.2 **ความสูญเสียทางเศรษฐกิจ** คือ ต้นทุนทางตรงที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าความเสียหายต่อทรัพย์สิน ในรอบ 1 ปี (2564)

1.5.3 **พนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม** คือ คนขับรถจักรยานยนต์ขนส่งสินค้าและอาหารที่กำกับโดยบริษัทแพลตฟอร์ม หรือที่เรียกว่า ไรเดอร์ (Rider)

1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

รูปที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 2

เอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2563) ได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

การประสบอันตรายจากการทำงาน อาจมีผลทำให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ เจ็บป่วย เกิดโรคจากการทำงานหรือเสียชีวิต และอาจทำให้ทรัพย์สินเสียหาย

1) คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง

1.1) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

โดยทั่วไปคำว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หรือความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Safety and Health at Work) หรืออาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety) หรือความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health) หรือความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความหมายเหมือนกันคือ หมายถึง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง

1.2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า

- **ประสบอันตราย** หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

- **เจ็บป่วย** หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน

โดยทั่วไป การประสบอันตรายจากการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การเจ็บป่วย การเกิดโรคจากการทำงาน และการเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้ การเจ็บป่วยจากการทำงานมีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมการทำงานและท่าทางการทำงาน ส่วนโรคจากการทำงานหรือโรคจากการประกอบอาชีพ หมายถึง โรคที่เกิดจากปัจจัยจากการทำงานโดยตรง

2) สาเหตุของอุบัติเหตุ

การเกิดอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหายต่าง ๆ เป็นผลสืบเนื่องโดยตรงมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และ/หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่

- การกระทำที่ไม่ปลอดภัย เช่น ไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จัดให้ ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ข้อห้าม ป้ายหรือสัญลักษณ์เตือนต่าง ๆ

- สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น บริเวณพื้นที่ทำงานลื่น ขรุขระ หรือสกปรก แสงสว่างไม่เพียงพอหรือจ้าเกินไป

3) การเจ็บป่วยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สิ่งหรือสภาพต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการเจ็บป่วย หรือโรคจากการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง เสียงดัง
- สภาพแวดล้อมทางเคมี เช่น สารเคมีชนิดต่าง ๆ ที่เป็นวัตถุพิษ หรือผลผลิตหรือของเสียที่ต้องกำจัด โดยอาจจะอยู่ในรูป ก๊าซ ฝุ่น คาร์บอน ละออง หรืออยู่ในรูปของเหลว
- สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา ไรฝุ่น
- สภาพแวดล้อมทางกายศาสตร์ เช่น การทำงานที่มีท่าทางการทำงานไม่เหมาะสม การก้มยกย้ายของผิดวิธี การทำงานซ้ำซาก
- สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม เช่น งานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่อจิตใจที่เกิดจากการทำงานแข่งขันกับเวลา ต้องทำงานด้วยความเร่งรีบ การทำงานกะ การได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม

ความไม่เหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงานได้

ทั้งนี้ กรมควบคุมโรค ได้จัดทำคู่มือมาตรการการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในฐานวิถีชีวิตใหม่ : New Normal สำหรับกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ แรงงานอิสระที่ไม่มีสถานที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพดังกล่าวมีองค์ความรู้ สามารถประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน และสามารถปฏิบัติตนในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งยังสามารถปฏิบัติตัวตามมาตรการรายบุคคลในการป้องกัน ควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ได้อย่างถูกต้อง โดยในคู่มือได้ยกตัวอย่างแนวทางการประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน วิธีการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง ของประเภทงานขนส่งอาหารเดลิเวอรี่ รายละเอียดดังนี้

1) แนวทางการประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

- ขั้นตอนที่ 1 การแยกงานออกมาให้ชัด
- ขั้นตอนที่ 2 การแยกขั้นตอนของงานนั้น
- ขั้นตอนที่ 3 ค้นหาอันตรายหรือแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยในขั้นตอนของงาน
- ขั้นตอนที่ 4 กำหนดมาตรการป้องกันอันตรายในแต่ละขั้นตอนของงาน
- ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินมาตรการป้องกันอันตรายในแต่ละขั้นตอนของงาน

2) วิธีการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยงจากการทำงาน

2.1) ความเสี่ยง/อันตราย ทางกายภาพ ได้แก่

- ผื่นแดง/ผิวหนังแสบไหม้จากความร้อน
- ตาพร่ามัว จากการทำงานกลางแจ้ง,
- อ่อนเพลีย ขาดน้ำ เป็นลม โรคลมแดด หมดสติ จากการทำงาน ในสภาพอากาศที่ร้อนสูง
- ความเมื่อยล้าของสายตาเนื่องจากแสงไม่เพียงพอ
- หูอื้อ หูดับ สูญเสียการได้ยินจากการสัมผัสเสียงดังสม่ำเสมอ และมีความเข้มสูง
- ระคายเคือง/แสบดวงตา จากการรับสัมผัสควัน

มาตรการการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง ทางกายภาพ

- การป้องกันที่ทางผ่าน (Pathway) คือ หลีกเลี่ยงการนำสิ่งของต่าง ๆ วางกีดขวางทางเข้าของแสงสว่าง หรือ ตั้งบังทางที่แสงส่องสว่างผ่านมายังบริเวณที่ปฏิบัติงาน, การเพิ่มระยะห่างของคนปฏิบัติงานกับแหล่งกำเนิดเสียงดังให้มากขึ้น, การกั้นพื้นที่การทำงานที่มีเสียงดัง

- การป้องกันที่ตัวบุคคล (Receiver) คือ การสวมเสื้อแขนยาว กางเกงขายาว เพื่อป้องกันอันตรายจากรังสีอัลตราไวโอเลต ซึ่งเป็นสาเหตุของมะเร็งผิวหนัง, การสวมแว่นตากรองแสงเพื่อป้องกันแสงแดด, ดื่มน้ำให้เพียงพอ, เมื่อเกิดอาการผิดปกติควรพักในที่ร่มทันที เมื่อหน้ามืดเวียนศีรษะ, ลดระยะเวลาการทำงานที่ต้องสัมผัสเสียงดัง, หลีกเลี่ยง/ลดระยะเวลาการทำงานที่ต้องสัมผัสสควิน

2.2) ความเสี่ยง/อันตราย ทางเคมี ได้แก่

- ขาดอากาศหายใจ โดยเข้าไปแทนที่ก๊าซออกซิเจน เช่น คาร์บอนไดออกไซด์ คาร์บอนมอนอกไซด์ เป็นต้น

- เกิดการระคายเคือง จากการสัมผัสกรด ต่าง
- อันตรายต่อระบบโลหิต เช่น สารตะกั่ว สารทำลายบางชนิด
- อันตรายต่อระบบประสาท เช่น สารปรอท คลอโรฟอร์ม อีเทอร์
- อันตรายต่อระบบหายใจ
- เสียชีวิต เนื่องจากการสูดดมแก๊สคลอรีนเข้าไป กรณีแก๊สรั่วไหล
- แสบจมูก หายใจลำบาก ไม่สะดวก จากการรับสัมผัส ฝุ่นละออง

มาตรการการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง ทางเคมี

การป้องกันที่ตัวบุคคล คือ ลดเวลาในการสัมผัสสารเคมี, ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม เช่น สวมหน้ากาก เป็นต้น, ห้ามรับประทานอาหาร หรือของขบเคี้ยว ดื่ม และสูบบุหรี่ในพื้นที่ที่มีการปนเปื้อนของสารเคมี, เปลี่ยนเสื้อผ้า และจัดการแยกซักเสื้อผ้า กรณีสัมผัสสารเคมี, หากเกิดอาการ ดังนี้ เช่น หายใจลำบาก แสบคันผิวหนังหลังจากสัมผัสสารเคมี เป็นลม หรือหมดสติ ควรรีบพบแพทย์, ลดระยะเวลาการทำงานที่ต้องสัมผัสฝุ่นละออง, สวมหน้ากากป้องกันฝุ่นละอองที่เหมาะสมกับขนาดของฝุ่น

2.3) ความเสี่ยง/อันตราย ทางชีวภาพ ได้แก่ ป่วยด้วยโรคติดเชื้อ จากสาร คัดหลัง

ทางการสัมผัส หายใจ หรือ การกิน เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคติดเชื้อไวรัสไข้หวัดใหญ่ วัณโรค โรคโควิด - 19 เป็นต้น

มาตรการการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง ทางชีวภาพ

- การป้องกันที่ทางผ่าน คือ หลีกเลี่ยงสถานที่แออัด

- การป้องกันที่ตัวบุคคล คือ สวมหน้ากากอนามัย หรือ หน้ากากผ้า, หมั่นล้างมือเสมอ และล้างมือทุกครั้ง ก่อน - หลังรับประทานอาหาร หรือ หลังเข้าห้องน้ำ, กินร้อน ใช้ช้อนส่วนตัว, หลีกเลี่ยงการใช้ของส่วนตัวร่วมกัน

2.4) ความเสี่ยง/อันตราย ทางกายศาสตร์ ได้แก่ อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ

บริเวณหลังส่วนล่าง ต้นคอหรือไหล่ เส้นเอ็นยึด ปวดข้อเท้า และนิ้วล็อก จากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม

มาตรการการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง ทางกายศาสตร์

- การป้องกันที่แหล่งกำเนิด (Source) คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ที่ไม่ก้ม เอี้ยวตัว หรือเอื้อมแขน, ใช้อุปกรณ์ทุ่นแรงในการช่วยยกย้ายสิ่งของหรือ อุปกรณ์ช่วยลดการก้ม

- การป้องกันที่ตัวบุคคล คือ ปรับเปลี่ยนท่าทางการทำงานที่ถูกต้อง, บริเวณที่นั่งทำงานจะต้องมีการจัดวางสิ่งของที่ต้องใช้งานให้พร้อม และสามารถหยิบจับได้ง่าย โดยไม่ต้องเอี้ยวตัว หรือเอื้อมแขน, ยืดเหยียดกล้ามเนื้อเป็นประจำ

2.5) ความเสี่ยง/อันตราย ทางจิตสังคม ได้แก่ เกิดความเครียดจากการทำงานที่มีความเร่งรีบสูงต้องทำงานแข่งกับเวลา การทำงานในปริมาณที่มากจนเกินไป การทำงานที่เกินความสามารถหรือกดดัน

มาตรการการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง ทางจิตสังคม

- การป้องกันที่แหล่งกำเนิด คือ การเพิ่มจำนวนคนปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
- การป้องกันที่ตัวบุคคล คือ การฝึกผ่อนคลายจิตใจโดยการทำสมาธิ ฟังเพลง, การจัดสรรตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมทำให้ไม่ต้องเร่งรีบจนเกินไป, หากเกิดความเครียดสูงต้องปรึกษาและพบแพทย์

2.6) ความเสี่ยง/อันตราย ทางด้านความปลอดภัย ได้แก่ การพลัดตกจากที่สูง, การลื่นหกล้ม เช่น มีน้ำมันน้ำนองพื้น ทำให้ลื่นหกล้ม การสะดุดหกล้มพื้นต่างระดับ หรือสะดุดหกล้มเนื่องจากมีวัตถุสิ่งของกีดขวาง เป็นต้น

มาตรการการจัดการ ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง ทางด้านความปลอดภัย

- การป้องกันที่แหล่งกำเนิด คือ การจัดวางของให้เป็นระเบียบมากขึ้น, ติดเทปกั้นลื่น
- การป้องกันที่ทางผ่าน คือ ติดตั้งราวหรือรั้วกันตก, ติดตั้งป้ายเตือนอันตราย หรือแถบสีเตือนพื้นที่ต่างระดับ
- การป้องกันที่ตัวบุคคล คือ สวมใส่เข็มขัดนิรภัย หรืออุปกรณ์ป้องกันการตกจากที่สูงทุกครั้ง, สวมใส่รองเท้ากันลื่น

4) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเจ็บป่วย/โรคจากการทำงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่

- 4.1) ผู้ปฏิบัติงาน เช่น อายุ เพศ พื้นฐานการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านจิตใจ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม
- 4.2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางเคมี ชีวภาพ การยศาสตร์ และทางจิตวิทยาสังคม
- 4.3) สิ่งแวดล้อมทั่วไป เช่น สภาพภูมิอากาศ สภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดงานที่มีคุณค่า (Decent work)

งานที่มีคุณค่า (Decent work) เป็นแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) หมายถึง งานที่ตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ ทั้งสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคน บนเสรีภาพ ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดย ILO ได้แบ่งยุทธศาสตร์หลักของวาระงานที่มีคุณค่าออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental principles and Rights at work) 2) ด้านการจ้างงาน (Employment creation) 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) และ 4) ด้านการเจรจาทางสังคม (Social dialogue) และกำหนดกรอบตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ

ตารางที่ 2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์หลักและตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า

| ตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าภายใต้ 10 องค์ประกอบสำคัญ | กรอบตัวชี้วัดด้านกฎหมาย ของงานที่มีคุณค่า | ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของวาระงานที่มีคุณค่า |
|--|---|---|
| 1) การมีโอกาสได้รับการจ้างงาน | 1) พันธกรณีของภาครัฐในการทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ 2) การประกันการว่างงาน | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 2) ด้านการจ้างงาน |
| 2) การมีรายได้ที่เพียงพอและงานที่มีประสิทธิผล | ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |

| ตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าภายใต้ 10 องค์ประกอบสำคัญ | กรอบตัวชี้วัดด้านกฎหมายของงานที่มีคุณค่า | ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของวาระงานที่มีคุณค่า |
|--|--|---|
| 3) การมีเวลาทำงานที่เหมาะสม | 1) ชั่วโมงสูงสุดของการทำงาน | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |
| 4) การมีความสามารถในการจัดการผสมผสานระหว่าง งาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม | 1) การลาคลอด 2) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |
| 5) งานที่สมควรถูกยกเลิก | 1) การใช้แรงงานเด็ก 2) การใช้แรงงานบังคับ | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |
| 6) การมีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน | การสิ้นสุดของการจ้างงาน | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 2) ด้านการจ้างงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |
| 7) การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน | 1) โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียม 2) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของชายและหญิงสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 2) ด้านการจ้างงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |
| 8) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย | 1) การได้รับผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงาน 2) การตรวจสอบแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |
| 9) การมีหลักประกันทางสังคม | 1) สวัสดิการประกันสังคมหรือเงินบำนาญชราภาพ (สาธารณะ/ส่วนบุคคล) 2) การขาดงานเนื่องจากป่วย/ลาป่วย (เงินทดแทนกรณีป่วย/ลาป่วย) 3) การขาดงานเนื่องจากทุพพลภาพ (รายได้ทดแทนกรณีทุพพลภาพกรณีไม่มีงานทำ) | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม |
| 10) การมีความสามารถในการเจรจาต่อรองทางสังคมโดยตัวแทนของคนทำงานและนายจ้าง | 1) เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้ง 2) สิทธิในการต่อรองร่วมกัน 3) การปรึกษาหารือระหว่างไตรภาคี | ยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน 4) ด้านการเจรจาทางสังคม |

ที่มา: ILO จัดทำโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้ศึกษา ฯ ได้นำกรอบแนวคิดงานที่มีคุณค่าของ ILO มาใช้เป็นกรอบการศึกษาลักษณะงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม และใช้ประกอบการจัดทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการทำงานทั่วไปของคนทำงาน ฯ โดยในส่วนของ การวิเคราะห์จะใช้กรอบตัวชี้วัดด้านกฎหมายของงานที่มีคุณค่าในการอธิบายความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการศึกษาและตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า โดยกรอบตัวชี้วัดด้านกฎหมายดังกล่าวมีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

1) การมีโอกาสดำเนินการจ้างงาน (Employment opportunities) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.1) พันธกรณีของภาครัฐในการทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ (Government commitment to full employment) หมายถึง นโยบายการจ้างงานประกอบด้วยกลยุทธ์ของรัฐในการบรรลุการจ้างงาน ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเอาชนะการว่างงานและการขาดแคลนการจ้างงาน กระตุ้นการเติบโตและการพัฒนา ทางเศรษฐกิจ ยกกระดับมาตรฐานการครองชีพและตอบสนองความต้องการของแรงงาน

1.2) การประกันการว่างงาน (Unemployment insurance) มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนรายได้ ให้กับผู้ที่ต้องเผชิญกับการว่างงานชั่วคราว ซึ่งมักจะอยู่ในช่วงเวลาที่จำกัด

2) การมีรายได้ที่เพียงพอและงานที่มีประสิทธิภาพ (Adequate earnings and productive work) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (Statutory minimum wage Scope) หมายถึง ค่าจ้างขั้นต่ำ คำนวณตามเวลาหรือผลผลิต และถือเป็นระดับที่ไม่สามารถลดให้ต่ำกว่านี้ได้ ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำควรได้รับการพิจารณาโดยคำนึงถึงความต้องการขั้นต่ำของคนทำงานและครอบครัว ในแง่ของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3) การมีเวลาทำงานที่เหมาะสม (Decent working time) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

3.1) ชั่วโมงสูงสุดของการทำงาน (Maximum hours of work) หมายถึง จำนวนชั่วโมง รายวันและรายสัปดาห์ที่เกินกว่าเวลาทำงานจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราค่าล่วงเวลา โดยวัตถุประสงค์ ของการจำกัดชั่วโมงทำงาน คือ การรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน รวมถึงเพื่อให้มั่นใจ ในประสิทธิภาพการทำงานและแรงจูงใจของคนทำงาน แม้ว่าตัวชี้วัดนี้จะเน้นเฉพาะชั่วโมงการทำงานสูงสุด แต่สิ่งสำคัญคือต้องดูช่วงเวลาพักรายวัน รายสัปดาห์ และการลาหยุดประจำปี เพื่อให้มีความเข้าใจที่ดีขึ้น เกี่ยวกับเวลาทำงาน

3.2) การลาหยุดประจำปี (Paid annual leave) การลาหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง หมายถึง ระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดงานในขณะที่ยังคง 1) ได้รับรายได้จากนายจ้างปัจจุบัน และ 2) มีสิทธิได้รับการคุ้มครองทางสังคม การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการลาหยุดประจำปี ได้แก่ วันหยุดราชการ การลาป่วย การพักผ่อนรายสัปดาห์ การลาคลอดบุตร และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการลาหยุดประจำปี คือ การรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน ตลอดจน สร้างความมั่นใจในประสิทธิภาพการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

4) การมีความสามารถในการจัดการผสมผสานระหว่าง งาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม (Combining work, family and personal life) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

4.1) การลาคลอด (Maternity leave) หมายถึง การลาเพื่อคลอดบุตรช่วยให้ผู้หญิง มีเวลาพักทั้งก่อนและหลังคลอด เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายต่อตนเองและบุตรในครรภ์ระหว่างตั้งครรภ์ รวมถึงเพื่อให้สามารถฟื้นตัวจากการคลอดบุตรและมีเวลาดูแลบุตรอย่างเพียงพอ จุดประสงค์ของการลาคลอด

ส่วนหนึ่งเพื่อป้องกันการเลิกจ้างหญิงตั้งครรภ์และหญิงลาคลอด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบรรลุความเท่าเทียมกันของโอกาสและการรักษา

4.2) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Parental leave) หมายถึง การลาระยะยาวสำหรับผู้ปกครองคนใดคนหนึ่งหรือทั้งสองคน (หรือพ่อแม่บุญธรรม) หลังจากลาคลอดบุตรและการลาเพื่อทำหน้าที่พ่อแม่ในระหว่างกรรยาคลอดบุตร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีสิทธิหยุดงานเพื่อดูแลบุตรของตน ซึ่งสามารถช่วยสร้างสมดุลระหว่างงานกับความรับผิดชอบในครอบครัวได้ดีขึ้น

5) งานที่สมควรถูกยกเลิก (Work that should be abolished) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

5.1) การใช้แรงงานเด็ก (Child Labour) หมายถึง การกำหนดรูปแบบงานเฉพาะเป็น "การใช้แรงงานเด็ก" ขึ้นอยู่กับอายุของเด็ก ประเภทของงานที่ทำ และเงื่อนไขของการทำงาน รวมถึงการพิจารณาของแต่ละประเทศ "การใช้แรงงานเด็ก" มักถูกอธิบายและประณามว่าเป็นงานที่กีดกันวัยเด็ก ศักยภาพและศักดิ์ศรีของเด็ก ซึ่งเป็นอันตรายต่อพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของเด็ก

5.2) การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour) เกิดขึ้นเมื่อรัฐหรือบุคคลที่มีอำนาจข่มขู่ผู้ใช้แรงงานให้ทำงานหรือบริการด้วยการขู่ข่มขู่อย่างรุนแรง

6) การมีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน (Stability and security of work) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

การสิ้นสุดของการจ้างงาน (Termination of employment) กฎเกณฑ์ที่ควบคุมการเลิกจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างคนทำงานด้วยเหตุผลอันสมควร และเพื่อให้แรงงานมีสิทธิที่จะไม่ถูกลีลาการทำงานอย่างไม่เป็นธรรม

7) การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน (Equal opportunity and treatment in employment) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

7.1) โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียม (Equal opportunity and treatment) การเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นเมื่อการปฏิบัติไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร โดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลเฉพาะ เช่น เพศ เชื้อชาติ ฯลฯ (การเลือกปฏิบัติทางตรง) หรือแม้จะมีความเป็นกลางอย่างผิวเผิน แต่เงื่อนไขหรือเกณฑ์เดียวกันในการปฏิบัติกลับมีผลเสียต่อบุคคลบางกลุ่ม โดยพิจารณาจากลักษณะต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ฯลฯ (การเลือกปฏิบัติทางอ้อม) สิทธิที่เท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ใช้แรงงานให้สามารถเลือกงานได้อย่างอิสระและพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

7.2) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของชายและหญิงสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน (Equal remuneration for men and women for work of equal value) หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดโดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ โดยการพิจารณาว่างานมีค่าเท่ากันหรือไม่ต้องใช้วิธีการวัดและเปรียบเทียบค่าสัมพัทธ์ของงานที่แตกต่างกันโดยทั่วไปผ่านการประเมินผลงานตามวัตถุประสงค์

8) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe work environment) โดยกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

8.1) การได้รับผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงาน (Employment injury benefits) เป็นค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บจากการทำงานและโรคจากการทำงาน รวมถึงค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์กรณีสูญเสียรายได้ชั่วคราวหรือถาวร และกรณีผู้เลี้ยงดูครอบครัวเสียชีวิต โดยตัวชี้วัดกรอบกฎหมายนี้เน้นที่การทดแทนรายได้ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงาน

8.2) การตรวจสอบแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health (OSH) labour inspection) เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการประกอบเพื่อประเมินและควบคุมความเสี่ยงจากปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หรือแรงกดดันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ควรตั้งข้อสังเกตว่าการบังคับใช้กฎระเบียบด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นเพียงแง่มุมหนึ่งของการทำงานของสำนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป

9) การมีหลักประกันทางสังคม (Social security) โดยครอบคลุมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

9.1) สวัสดิการประกันสังคมหรือเงินบำนาญชราภาพ (สาธารณะ/ส่วนบุคคล) (Old – age social security or pension benefits (public/private)) หมายถึง สวัสดิการทั้งหมดที่จ่ายให้กับผู้ที่ถอนตัวออกจากตลาดแรงงานเพราะเกษียณอายุ ซึ่งจะจ่ายให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดบางประการ (ผู้ประกันตนที่ถึงวัยเกษียณ มีถิ่นที่อยู่ สัญชาติ ฯลฯ)

9.2) การขาดงานเนื่องจากป่วย/ลาป่วย (เงินทดแทนกรณีป่วย/ลาป่วย) (Incapacity for work due to sickness/sick leave Income replacement in case of sickness/sick leave) การทดแทนรายได้ในกรณีเจ็บป่วยเป็นส่วนหนึ่งของหลักประกันทางสังคมด้านสุขภาพและการเจ็บป่วย รวมถึงสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่มีให้เพื่อประโยชน์ในการรักษา ปรับปรุง หรือฟื้นฟูสุขภาพของผู้ได้รับความคุ้มครอง ตลอดจนความสามารถในการทำงานและตอบสนองความต้องการของคนทำงาน ผลประโยชน์กรณีเจ็บป่วยโดยได้รับค่าจ้างเป็นตัวเงินที่จ่ายเป็นประจำ เพื่อทดแทนรายได้ที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยและ/หรือบาดเจ็บ ไม่รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินสำหรับโรคอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยหนัก โบนัสพิเศษ ฯลฯ หรือผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ

9.3) การขาดงานเนื่องจากทุพพลภาพ (รายได้ทดแทนกรณีทุพพลภาพกรณีไม่มีงานทำ) (Incapacity for work due to invalidity Income replacement in case of non – occupational invalidity) หมายถึง ผลประโยชน์กรณีทุพพลภาพครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ได้รับความคุ้มครองไม่สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนไม่ว่าบางส่วนหรือทั้งหมด อันเนื่องมาจากโรคเรื้อรังที่ไม่ได้มาจากการประกอบอาชีพ ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วย การบาดเจ็บ การสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพทางกายก่อนถึงวัยเกษียณตามมาตรฐานอายุ เงินช่วยเหลือกรณีทุพพลภาพจะเกิดขึ้นเมื่อไม่สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ที่มีแนวโน้มว่าจะถาวรหรือคงมีอยู่หลังจากช่วงเวลาที่ได้รับผลประโยชน์มีสิทธิได้รับประโยชน์จากการสูญเสียความสามารถในการทำงานชั่วคราว

10) การมีความสามารถในการเจรจาต่อรองทางสังคมโดยตัวแทนของคนทำงานและนายจ้าง (Social dialogue, employers and workers representation) โดยครอบคลุมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

10.1) เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้ง (Freedom of association and the right to organise) หมายถึง สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมกับองค์กรของคนทำงานหรือนายจ้างเพื่อรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก ซึ่งรวมถึงสิทธิที่องค์กรเหล่านั้นมีอิสระเต็มที่ในการบริหารจัดการภายใน และยังรวมถึงการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างคนทำงานกับนายจ้างและสิทธิการนัดหยุดงาน

10.2) สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining right) การเจรจาต่อรองร่วมกันเกี่ยวข้องกับการเจรจาและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน เพื่อกำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขของการทำงาน

10.3) การปรึกษาหารือระหว่างไตรภาคี (Tripartite consultations) ไตรภาคีก่อให้เกิดการเจรจาและความร่วมมือระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และคนทำงาน เพื่อกำหนดมาตรฐานและนโยบายในการจัดการกับปัญหาแรงงาน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศถูกสร้างขึ้นและกำกับดูแลผ่านโครงสร้างไตรภาคี ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าจะได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางจากสมาชิกทั้งหมดของ ILO

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2563) ได้อธิบายความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1) ความสูญเสียทางตรง หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ประสบอุบัติเหตุโดยตรง ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าทำขวัญ ค่าทำศพ ค่าประกันชีวิต

2) ความสูญเสียทางอ้อม หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (ซึ่งส่วนใหญ่จะคำนวณเป็นตัวเงินได้ยาก) นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายจากความสูญเสียทางตรง ได้แก่ การสูญเสียเวลาทำงาน ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักร วัตถุดิบหรือสินค้าที่ได้รับความเสียหายต้องทิ้ง ทำลาย หรือขายทิ้ง ผลผลิตลดลง เนื่องจากกระบวนการผลิตขัดข้อง ต้องหยุดชะงัก ค่าสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บาดเจ็บ สถานประกอบการกิจการต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้บาดเจ็บตามปกติ แม้จะทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือต้องหยุดทำงาน การสูญเสียโอกาสทางการค้า การเสียชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดต่าง ๆ เช่น ค่าเช่า ค่าไฟฟ้า ที่สถานประกอบการยังคงต้องจ่ายตามปกติ

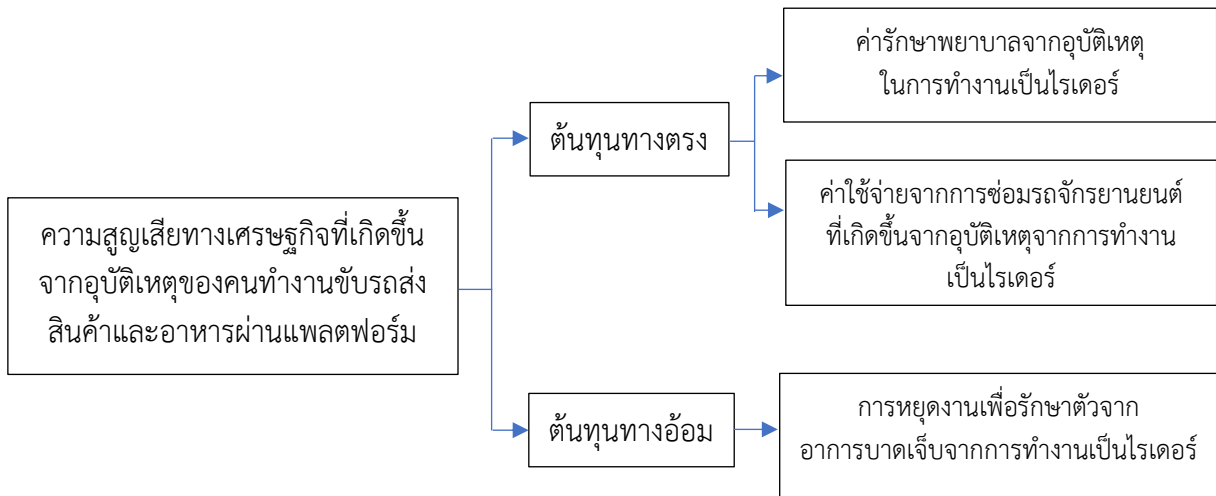
นอกจากนี้ ผู้ประสบอุบัติเหตุที่ได้รับบาดเจ็บจนถึงขั้นพิการหรือทุพพลภาพไม่สามารถกลับเข้าสู่กระบวนการทำงานดังเดิมได้ ทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตได้ตามปกติ กลายเป็นภาระของสังคมที่ต้องรับผิดชอบดูแลร่วมกัน ดังนั้น ความสูญเสียทางอ้อมนั้นมีมูลค่ามากกว่าความสูญเสียทางตรง ซึ่งปกติเรามักจะไม่คำนึงถึงความสูญเสียดังกล่าว

กัญทียา ประดับบุญ พุดตาน พันธุเณร และชญานินท์ ประทุมสูตร (2557) ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนทางตรง แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ต้นทุนค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนจากทรัพย์สินที่เสียหาย ได้แก่ ความเสียหายของยานพาหนะและความเสียหายของทรัพย์สินราชการ และ 2) ต้นทุนทางอ้อม โดยการนำแนวคิดทูนมนุษย์ มาใช้ในการคาดประมาณรายได้ที่สูญเสียไปเนื่องจากการเสียชีวิต การทุพพลภาพและการบาดเจ็บ ได้แก่ ต้นทุนการสูญเสียผลิตภาพการผลิตของผู้เสียชีวิต ผู้ทุพพลภาพ และผู้บาดเจ็บสาหัส

Martin Lebeau and Patrice Duguay (2556) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนของการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยได้อธิบายองค์ประกอบของต้นทุนซึ่งเป็นผลจากอุบัติเหตุจากการทำงาน ประกอบด้วย 1) ต้นทุนทางตรง ได้แก่ ต้นทุนค่ารักษาพยาบาล ต้นทุนความเสียหายของทรัพย์สิน การบริการภาวะฉุกเฉิน ค่าทำศพ 2) ต้นทุนทางอ้อม ได้แก่ ต้นทุนผลิตภาพแรงงาน ต้นทุนค่าจ้างรายเดือน ต้นทุนสวัสดิการพนักงาน ต้นทุนทางครอบครัว (Household work) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ (Administrative costs) ต้นทุนทางกฎหมาย (Legal costs) ชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของบริษัท (Reputation) และ 3) ต้นทุนในการบริหารคน (Human costs)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้ศึกษา ได้มีการสำรวจการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของคนทำงานขับรถส่งสินค้าและอาหารผ่านแพลตฟอร์ม เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางตรง ได้แก่ 1) ค่ารักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุในการทำงานเป็นไรเดอร์ 2) ค่าใช้จ่ายจากการซ่อมรถจักรยานยนต์ที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ และต้นทุนทางอ้อม คือ การหยุดงานเพื่อรักษาตัวจากอาการบาดเจ็บจากการทำงานเป็นไรเดอร์ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินโดยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปที่ 2.1 ต้นทุนทางตรงที่เกิดจากอุบัติเหตุ
ของพนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม



ที่มา: จัดทำโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

ศรัญญา ปานเจริญ และดร.วงอร พัวพันสวัสดิ์ (2564) ศึกษาความเสี่ยงของแรงงานในดิจิทัลแพลตฟอร์มเบื้องหลังอาชีพพนักงานส่งอาหาร สรุปได้ว่า มูลเหตุความเสี่ยงของพนักงานส่งอาหาร เกิดจากนโยบาย กฎระเบียบ และสภาพบังคับของนายจ้างที่เป็นผลให้เกิดการกำหนดความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมักเป็นการส่งผ่านนโยบายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่มุ่งใจคนขับ ส่งผลให้พนักงานส่งอาหารต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ความเสี่ยงทางสุขภาพ ความเสี่ยงในวงจรของชีวิต ความเสี่ยงทางสังคม และความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานส่งอาหารและกลยุทธ์ในการลดความเสี่ยง ได้แก่ 1) **ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุท้องถนน** จากการพิจารณาจำนวนรอบที่รับส่งอาหารในรายสัปดาห์หรือรายเดือน ที่ถือเป็นโอกาสที่จะทำให้นักงานส่งอาหารมีรายได้สูงขึ้น และอาจจะมีผลต่อระดับตำแหน่งผู้ขับขี่ที่จะเป็นตัวสะท้อนไปถึงการได้รับค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น การได้รับประกันอุบัติเหตุ 2) **ความเสี่ยงทางด้านสุขภาพที่เกิดจากโรคของการทำงาน** เนื่องจากต้องเผชิญกับมลพิษและฝุ่นควัน นำไปสู่ความเสี่ยงที่จะเกิดโรคที่เกี่ยวข้องกับระบบทางเดินหายใจ ปัญหาสุขภาพอื่น ๆ เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย มีไข้ จากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป 3) **การเผชิญต่อมิฉฉาชีพและการถูกโจรกรรม** นำไปสู่อันตรายที่ก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน 4) **กลยุทธ์การป้องกันหรือลดความเสี่ยง** เช่น การขับอย่างระมัดระวังด้วยการปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด การซื้อประกันอุบัติเหตุ ประกันสังคม และการออมเงินเป็นหลัก

Rocket Media Lab (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่อย่างไร อยากได้อะไรบ้าง โดยสำรวจไรเดอร์ส่งอาหารในประเด็นต่าง ๆ ทั้งข้อมูลส่วนตัวการทำงาน สวัสดิการที่ต้องการ ฯลฯ เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชีวิตการทำงานของไรเดอร์ในอนาคต ทั้งในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล รวมไปถึงในจังหวัดอื่น ๆ ทั้ง ศรีสะเกษ เชียงใหม่ พิษณุโลก สงขลา และทางออนไลน์รวม 1,136 คน สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) สถานะของไรเดอร์ แพลตฟอร์มมองว่าไรเดอร์เป็นพนักงานอิสระที่ทำงานเป็นรายชิ้น และไม่ได้ทำประจำ อีกทั้งในทางนิติสัมพันธ์ระหว่างไรเดอร์กับแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง ทำให้บริษัทมีอำนาจในการกำหนดข้อบังคับในการทำงาน เช่น การปรับลดค่าตอบแทนในการส่งอาหารของไรเดอร์ การเพิ่มนโยบายที่เข้มงวด ซึ่งสถานะของไรเดอร์ไม่ได้เอื้อต่อการเรียกร้องสิทธิที่ควรจะได้รับ

2) สวัสดิการของไรเดอร์

2.1) ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงทำงานต่อวันของไรเดอร์ แทบไม่ต่างจากแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองและสวัสดิการตามกฎหมาย แต่เมื่อแพลตฟอร์มไม่ได้มองว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้าง จึงไม่จำเป็นที่จะจัดสรรสวัสดิการหรือเพิ่มต้นทุนในการจัดสรรสวัสดิการให้กับไรเดอร์ ซึ่งจะเห็นได้ตั้งแต่ขั้นตอนของการสมัครเป็นไรเดอร์ ที่จะต้องซื้อเครื่องมือหรือยูนิฟอร์มของบริษัทเองทั้งหมด รวมถึงประกันอุบัติเหตุที่ไม่ได้ครอบคลุมการทำงานของไรเดอร์ทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งไรเดอร์ที่ทำเป็นพาร์ทไทม์ จะไม่มีประกันอุบัติเหตุให้ หรือหากแพลตฟอร์มมอบประกันอุบัติเหตุให้ก็เป็นไปอย่างเข้มงวด ซึ่งมีแพลตฟอร์มในไทยไม่มากนักที่ประกาศว่ามีประกันอุบัติเหตุให้กับไรเดอร์ในช่วงที่มีออเดอร์

2.2) กรณีไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุจึงไม่ได้รับการคุ้มครองจากแพลตฟอร์มหรือกฎหมาย ตั้งแต่ต้น หรือหากมีให้ก็ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของแพลตฟอร์มที่จะรับประกันณา ใช้เวลานาน ทั้งยังอาจถูกปิดระบบชั่วคราวเป็นการลงโทษ ซึ่งทำให้ขาดรายได้ สำหรับสวัสดิการที่ไรเดอร์ต้องการมากที่สุด พบว่าเงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ กรณีนี้มีความสัมพันธ์กับอายุงานและจำนวนรอบในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิประกันอุบัติเหตุที่แตกต่างกัน ไรเดอร์เลือกที่จะทำงานในหลาย ๆ แพลตฟอร์มเพื่อกระจายความเสี่ยงในการทำงาน กรณีถูกแพลตฟอร์มระงับไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม ทำให้ยังสามารถทำงานบนแพลตฟอร์มอื่นได้

Rocket Media Lab (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพไรเดอร์ทั่วโลก สรุปสาระสำคัญได้ว่า สถานะของไรเดอร์แตกต่างกันไปตามเงื่อนไข กฎระเบียบ ข้อกฎหมายของแต่ละประเทศ ซึ่งหลัก ๆ แล้วหน่วยงานภาครัฐจะเข้าไปกำกับบริษัทแพลตฟอร์มผ่านกฎหมาย โดยสามารถแบ่งสถานะของไรเดอร์ออกเป็น 2 สถานะ คือ 1) ลูกจ้างหรือพนักงานประจำ และ 2) สถานะพาร์ทเนอร์หรือคู่สัญญาอิสระ การมีสถานะเป็นพาร์ทเนอร์หรือคู่สัญญาอิสระทำให้ไรเดอร์ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐานของแรงงานได้ หรือหากได้รับสิทธิก็ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มกำหนดไว้ จุดเปลี่ยนของสถานะและการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ของไรเดอร์ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความสำเร็จจากการรวมตัว การจัดตั้งสหภาพไรเดอร์ สหภาพแรงงาน เพื่อเรียกร้องสถานะและสิทธิเป็นหลัก สำหรับประเทศที่ไรเดอร์ได้รับการรับรองสถานะการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายหรือจากแพลตฟอร์ม ได้แก่ สเปน เนเธอร์แลนด์ และฝรั่งเศส เป็นต้น (ตารางที่ 2.2) อย่างไรก็ตาม หลาย ๆ ประเทศได้เริ่มมีความพยายามที่จะผลักดันให้ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มมากขึ้น

ตารางที่ 2.2 สภาพไรเดอร์ทั่วโลก

| ประเทศ | สถานะของไรเดอร์ | | | สวัสดิการจากแพลตฟอร์ม | | | | | แพลตฟอร์มยอดนิยม |
|-------------------------------|----------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|----------------|------------------|--------------------------------|---------------------|----------------------------|
| | เป็นลูกจ้างตามกฎหมาย | มีกฎหมายเฉพาะคุ้มครอง | มีสภาพแรงงาน | การเป็นลูกจ้าง | ประกันสุขภาพ | ประกันอุบัติเหตุ | ชดเชยรายได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ | ประกันรายได้ขั้นต่ำ | |
| เอเชียตะวันออก | | | | | | | | | |
| จีน ¹ | x | x | x | x | ✓ | ✓ | x | x | Ele.me, Meituan, Waimai |
| ไต้หวัน ² | x | x | x | x | ✓ | ✓ | x | x | Uber Eats, Foodpanda |
| เกาหลีใต้ ³ | x | x | x | x | x | x | x | x | Coupang Eats |
| ญี่ปุ่น | x | x | ✓ | x | x | x | x | x | Uber Eats |
| เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ | | | | | | | | | |
| ไทย | x | x | x | x | ✓ ⁴ | ✓ | x | x | Grab, Foodpanda, Line Man |
| เวียดนาม | x | x | x | x | x | ✓ | x | x | Grab |
| สิงคโปร์ | x | x | x | x | x | x | x | x | Grab |
| มาเลเซีย | x | x | x | x | ✓ | ✓ | x | x | Foodpanda |
| ฟิลิปปินส์ | x | x | x | x | ✓ | ✓ | x | x | Foodpanda |
| ยุโรป | | | | | | | | | |
| สหราชอาณาจักร ⁵ | x | x | ✓ | x | x | ✓ | x | x | Uber Eats |
| เนเธอร์แลนด์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | x | x | Just Eat |
| นอร์เวย์ | x | x | ✓ | x | x | x | x | x | Uber Eats, Thuisbezorgd.nl |
| สเปน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | Foodpanda, Wolt |
| ฝรั่งเศส | ✓ | x | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | x | x | Just Eat, Deliveroo |
| อเมริกา | | | | | | | | | |
| สหรัฐอเมริกา ⁶ | x | x | ✓ | x | ✓ | ✓ | x | x | Uber Eats |

¹ การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มและมีประกันรายได้ขั้นต่ำได้เฉพาะไรเดอร์ที่บริการส่งแบบพิเศษ

² การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มมีเฉพาะบางแพลตฟอร์ม

³ การเป็นลูกจ้างตามกฎหมายมีกฎหมายคุ้มครองและมีสภาพแรงงานเฉพาะในกรุงโซลเท่านั้น

⁴ ส่วนใหญ่เป็นประกันภัยโควิด-19

⁵ การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มและมีประกันรายได้ขั้นต่ำมีเฉพาะบางแพลตฟอร์ม

⁶ มีเพียงรัฐแคลิฟอร์เนียที่ได้ผ่านร่างกฎหมายให้แพลตฟอร์มปฏิบัติตามไรเดอร์เหมือนลูกจ้าง

ที่มา: Rocket Media Lab, 2564

เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร วรกุล ตูลารักษ์ (2563) ศึกษารูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม สรุปได้ว่า การทำงานในระบบแพลตฟอร์มเป็นการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาภายใต้เงื่อนไขที่ปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันไปในแต่ละวัน

1) ผลกระทบของระบบค่าตอบแทนรายชิ้นและระบบแรงจูงใจต่อคนงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนจำนวนรอบหรือแบบรายชิ้นเพื่อกระตุ้นให้คนงานทำจำนวนรอบให้มากที่สุด หรือทำงานให้รวดเร็วที่สุด งานส่งอาหารจึงมีความกดดันสูงและทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากข้อจำกัดของเวลาและการคิดวิเคราะห์สถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นจำนวนรอบยังมีผลต่อความเร่งรีบ ความเครียด และโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการทำงานที่หมายถึงความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคนงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

2) ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก คนงานส่งอาหารมักมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมากกว่าการทำงานทั่วไป ยกเว้นผู้ที่เลือกทำงานเป็นพาร์ทไทม์ การได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นนั้น จูงใจให้คนส่งอาหารทำงานให้ได้จำนวนรอบที่มากที่สุด เพราะค่ารอบอยู่ในอัตราต่ำ ค่าตอบแทนรายชิ้นหรือค่ารอบที่เคยได้มีแนวโน้มที่ลดลงไปตลอดช่วงเวลาของการทำงาน อาจเนื่องมาจากการแข่งขันในตลาดที่สูงขึ้นหรือบริษัทแพลตฟอร์มลดการอุดหนุนลง คนส่งอาหารจึงต้องขยายชั่วโมงการทำงานของตนออกไปเพื่อทำรายได้

ตามเป้าหมาย ซึ่งการทำงานที่ยาวนานขึ้นย่อมหมายถึงความเหนื่อยล้าและอ่อนเพลีย รวมถึงความเสี่ยงหรือโอกาสเกิดอุบัติเหตุที่เพิ่มขึ้น

โดยรวมแล้วอาจกล่าวได้ว่า คนทำงานส่งอาหารให้กับแพลตฟอร์มจำนวนไม่น้อยยังมีสภาพการทำงานที่มีมาตรฐานต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด

3) ความไม่แน่นอน งานที่ไม่มั่นคง และความสัมพันธ์ใหม่ คนงานส่งอาหารมีการตอบสนองต่อความไม่แน่นอนของงานด้วยการกระจายความเสี่ยงด้วยการทำงานกับแพลตฟอร์มหลายแห่งพร้อม ๆ กัน ทำให้ไม่สามารถระบุงัดการทำงานของตนเองได้ แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่ไม่ได้มีนายจ้างรายเดียวหรือมีสถานประกอบการแห่งเดียวอีกต่อไป ธุรกิจหลายรายซึ่งมีพนักงานประจำขนส่งสินค้า เริ่มหันมาจ้างเหมาช่วงงานขนส่งบางส่วนออกไปยังบริษัทแพลตฟอร์มมากขึ้น ทำให้งานแพลตฟอร์มที่เป็นชิ้นงานไม่มั่นคงเข้ามาแทนที่งานส่งสินค้าประจำในบริษัท ส่งผลให้งานที่ไม่มีความมั่นคงในอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม คนทำงานบนแพลตฟอร์มยังคงมีลักษณะการทำงานไม่ต่างจากลูกจ้าง ที่ยังคงปฏิบัติตามคำสั่งของแพลตฟอร์มอย่างละเอียด แต่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับ

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) ศึกษาการลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรม: นัยของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับความเหลื่อมล้ำ - บทเรียนจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยจากการสัมภาษณ์กลุ่มคนทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ได้แก่ lalamove GrabTaxi GrabCar และ Airbnb สรุปได้ว่า การทำงานในระบบแพลตฟอร์มมีทั้งส่งเสริมและบั่นทอนคุณภาพชีวิตของคนที่ทำงานในระบบ ต้องรับมือกับความเสี่ยงเรื่องรายได้ ต้นทุน ความปลอดภัย และความเสี่ยงทางกฎหมาย โดยปกติกลุ่มคนทำงานผ่านแพลตฟอร์มดังกล่าว จะทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 8 – 12 ชั่วโมง รวมเวลาพักระหว่างงาน และอาจมีบางรายที่ต้องขยายชั่วโมงการทำงานไปเกินกว่านั้น เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้ ทั้งนี้ คนทำงานผ่านแพลตฟอร์มต้องรับความเสี่ยงทางรายได้ด้วยตนเอง ในขณะที่ยังต้องแบกรับต้นทุนการทำงาน เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเสื่อมของรถ ค่าเสียโอกาสในการทำงาน ต่างจากการจ้างงานปกติที่มีการตกลงค่าแรงขั้นต่ำ และมีเงินชดเชยจากนายจ้างหรือประกันสังคมเมื่อตกอยู่ในสภาวะว่างงาน ทั้งหมดนี้ ได้สร้างความกดดันให้คนทำงานผ่านแพลตฟอร์มต้องทำยอดในแต่ละวันให้ได้ตามที่ตัวเองกำหนด

กชพรรณ หนูชนะ ดร.สรา อาภรณ์ ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ ดร.สุรินธร กลัมพากร (2557) ศึกษาความเสี่ยงด้านสุขภาพในการทำงานของแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่และขับรถจักรยานยนต์รับจ้างมีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากท่าทางการทำงาน และการสัมผัสฝุ่นละออง

อรรคณัฐ วันทะสมบัติ และ อนรรฆ พิทักษ์ธานิน (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ไรเดอร์ ฮีโร่ – โช้ทรวนสภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด – 19 เพื่อเสนอกลไกที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและศักยภาพของไรเดอร์ผ่านการส่งเสริมโอกาสในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) การนิยามความสัมพันธ์การจ้างงาน แรงงานแพลตฟอร์มถูกหน่วยงานรัฐใช้นิยามทางกฎหมายตีความเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีสัญญาจ้างงานเป็นมาตรฐาน ความเปราะบางทางอาชีพของไรเดอร์ถูกสะท้อนออกมาผ่านสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เสี่ยงต่ออุบัติเหตุขณะทำงานสูงมากขึ้น เพราะต้องทำงานอยู่บนท้องถนนตลอดเวลา การต้องตอบสนองต่อผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว ความไม่คุ้นชินต่อเส้นทางและสภาพถนน ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุขณะทำงาน

2) ความเหมาะสมของเงื่อนไขการประกันของแพลตฟอร์ม แม้จะจัดให้มีประกันอุบัติเหตุ แต่บริษัทประกันคู่สัญญามักมีเงื่อนไขการจ่ายเป็นส่วนเพิ่มเติมจากการเบิกจ่ายประกันภัยภาคบังคับที่ไรเดอร์ ต้องมีอยู่แล้วตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ โดยความเป็นจริงคำรักษาพยาบาลต่อเนื่องกรณี ประสบอุบัติเหตุสาเหตุสำคัญสูงเกินกว่าประกันภาคบังคับและเงินประกันที่แพลตฟอร์มให้อย่างมีเงื่อนไข ไรเดอร์ส่วนใหญ่จึงต้องนำเงินตนเองมาสมทบด้วย และหากต้องพักรักษาตัวหลายวันก็ส่งผลให้สูญเสียรายได้ ซึ่งหลายบริษัทแพลตฟอร์มไม่มีเงินชดเชยการขาดรายได้ให้แก่ไรเดอร์เมื่อต้องรักษาตัว หรือให้แต่จำกัดจำนวนวัน

3) ปัญหาในการทำงานอื่น ๆ ที่ทำอาชีพไรเดอร์มีความเปราะบางมากขึ้น ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัญหาจากแพลตฟอร์ม ข้อขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับลูกค้า ข้อขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับร้านค้า และข้อขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อรายได้ของไรเดอร์ ทำให้ไรเดอร์เสียโอกาสรับงาน เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมต่ออาชีพไรเดอร์ ทั้งเรื่องความมั่นคง ด้านรายได้ และการเข้าถึงสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2565) ได้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย ต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานแพลตฟอร์ม สนับสนุนโดย สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและความพึงพอใจ ที่เกี่ยวกับสุขภาพของคนทำงานแพลตฟอร์มใน 3 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ กลุ่มคนขับชานพาหนะรับจ้าง กลุ่มบริการ ส่งอาหาร และกลุ่มรับจ้างทำงานบ้าน เพื่อนำเสนอแนวทางกำหนดสภาพการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ของคนทำงานแพลตฟอร์มกับผู้จ้างงาน ในปัจจุบันมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่

1) แรงงานที่ถูกจ้างโดยตรงจากแพลตฟอร์ม มีสถานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง และ 2) แรงงานที่ถูกกำหนดสถานะ เป็นผู้จ้างงานตัวเอง ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบจะพบว่า แรงงานที่มีสถานะเป็นลูกจ้างมีจำนวนน้อยกว่าแรงงาน ที่มีสถานะเป็นผู้จ้างงานตัวเอง ทั้งนี้ แรงงานแพลตฟอร์มยังไม่สามารถรวมตัวเพื่อสร้างอำนาจต่อรองได้โดยง่าย รวมถึงยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิและการคุ้มครองที่ลูกจ้างพึงได้รับเท่าที่ควร เนื่องจากเงื่อนไขการทำงาน มักถูกกำหนดด้วยข้อตกลงและเงื่อนไขของแพลตฟอร์มเพียงฝ่ายเดียว

2) สภาพการทำงานของคนทำงานแพลตฟอร์ม กลุ่มบริการส่งอาหาร พบว่า สาเหตุสำคัญ ที่ประกอบอาชีพบนแพลตฟอร์ม เพราะเป็นแหล่งรายได้หลัก โดยทำงานกับแพลตฟอร์มเฉลี่ย 6 วัน/สัปดาห์ ประมาณ 10 ชั่วโมงต่อวัน วันละประมาณ 21 รอบ ทั้งนี้ คนทำงานเคยเจ็บป่วยจากการทำงานแพลตฟอร์ม ได้แก่ ปวดเมื่อยตามร่างกาย และไข้หวัด (จากแสงแดด/ฝน) อีกทั้ง เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานจนต้อง เข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาล ซึ่งใช้ระยะเวลาพักรักษาตัวเฉลี่ย 12 วัน แต่โดยภาพรวมส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือค่าสินไหมชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน

3) หลักประกันและความมั่นคงของคนทำงานแพลตฟอร์ม กลุ่มบริการส่งอาหาร ในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่ใช้สิทธิ 30 บาทรักษาทุกโรค (บัตรทอง) รองลงมา คือ ประกันสังคมมาตรา 40 และ 39 ขณะที่การวางแผนการออม โดยรวมได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงการวางแผนการออมยังไม่มากเท่าที่ควร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับไรเดอร์ สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1) สถานะของไรเดอร์ ไรเดอร์ยังไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัท และถูกกำกับเงื่อนไขในการทำงานโดยบริษัทแพลตฟอร์ม ทั้งยังมีอำนาจในการต่อรองหรือเจรจาน้อยกว่าบริษัทแพลตฟอร์ม

2) สถานการณ์การทำงานและความเสี่ยงในการทำงาน เนื่องจากถูกกำกับเงื่อนไขในการทำงานโดยบริษัทแพลตฟอร์ม และการมีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่า ทำให้ไรเดอร์ต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการทำงานต่าง ๆ ได้แก่ ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุบนท้องถนน ความเสี่ยงด้านสุขภาพที่เกิดจากโรคของการทำงาน

การเผชิญต่อมิถุนาชีพและการถูกโจรกรรม ความไม่แน่นอนของรายได้ ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน งานที่ไม่มั่นคง ความเสี่ยงเรื่องรายได้และต้นทุน ความปลอดภัย และความเสี่ยงทางกฎหมาย ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานที่ไม่เหมาะสมหรืองานที่ไม่มีคุณค่า

3) สวัสดิการในการทำงาน พบว่า บริษัทแพลตฟอร์มมีสวัสดิการจัดสรรให้กับไรเดอร์ เช่น ประกันอุบัติเหตุ อย่างไรก็ตาม หลายแพลตฟอร์มมีการกำหนดเงื่อนไขในการให้สวัสดิการ ที่เห็นได้ชัดคือ ประกันอุบัติเหตุ ซึ่งไรเดอร์ต้องทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดก่อนจึงจะได้รับประกันอุบัติเหตุ เช่น รอบส่งสินค้า/อาหาร ชั่วโมงการทำงาน อายุงาน เป็นต้น

2.3.2 งานวิจัยและบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุและความปลอดภัยบนท้องถนน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์กรมมหาชน) (2563) ระบุว่า สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เกิดขึ้นจากการทำงานที่มีอัตราเร่งความเร็วของงาน และเครื่องจักรเกินกำหนด

ศูนย์วิชาการความปลอดภัยทางถนน (2561) ได้วิเคราะห์ชั่วโมงการทำงานของแรงงานกับโศกนาฏกรรมสยองปีใหม่ สรุปได้ว่า สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนต้นเหตุมาจากชั่วโมงการทำงานที่หักโหมมากเกินไป จึงมีความเป็นไปได้ที่ทำให้ผู้ขับขี่อาจอยู่ในสภาพเหนื่อยล้าและการขับด้วยความเร็วสูง รวมถึงการตรวจสอบสภาพทางกายภาพถนนและยานพาหนะ

ศูนย์วิชาการความปลอดภัยทางถนน (2561) รายงานความปลอดภัยทางถนนกับคนทำงาน ในสถานประกอบการ สรุปได้ว่า จากรายงานสถานการณ์ความปลอดภัยทางถนนขององค์การอนามัยโลก พ.ศ. 2558 ระบุว่า ประเทศไทยมีอัตราเสียชีวิตจากอุบัติเหตุบนท้องถนนมากถึง 36.2 รายต่อประชากรหนึ่งแสนคน และเป็นอันดับ 1 ของโลกในการเสียชีวิตจากรถจักรยานยนต์ หากพิจารณาเฉพาะกลุ่มแรงงาน พบว่า แรงงานอายุ 18 - 60 ปี เสี่ยงต่อการตายบนท้องถนนจากการทำงานมากกว่าอันตรายในสถานประกอบการ แรงงานไทยส่วนใหญ่จะใช้รถจักรยานยนต์ระหว่างทำงาน ทำให้การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นพบว่ามาจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ เนื่องจากความอ่อนล้าจากการทำงาน

กัมวิร์ กนิษฐ์พงศ์ (2558) ศึกษาแนวทางการวิจัยด้านความปลอดภัยของรถจักรยานยนต์ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ จากการสืบสวนอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์เชิงลึก สามารถสรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) คนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุมากที่สุด ประกอบด้วย พฤติกรรมเสี่ยงในการขับขี่ การใช้ความเร็ว การใช้สัญญาณไฟจราจรผิดพลาด การฝ่าไฟแดง การดื่มแอลกอฮอล์ และการมองไม่เห็นรถคันอื่นเนื่องจากถูกยานพาหนะอีกคันบดบัง 2) ปัจจัยด้านถนนและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การออกแบบและบำรุงรักษาถนนที่ไม่เหมาะสม ระยะการมองเห็นที่ถูกบดบัง สภาพภูมิอากาศ รวมถึงอุปกรณ์สะท้อนและระบบไฟฟ้าส่องสว่าง 3) ปัจจัยด้านยานพาหนะ พบว่า รถจักรยานยนต์ที่เกิดอุบัติเหตุบางคันไม่มีกระจกมองหลัง ไม่มีไฟท้าย และส่วนประกอบอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ นอกจากนี้ ยังได้ทำการศึกษาปัญหาอุบัติเหตุของรถจักรยานยนต์จากการสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าสาเหตุของปัญหา เช่น การใช้ความเร็ว ความประมาทของผู้ขับขี่ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ฝนตก หมอกกลางจัด ถนนลื่น ความสว่างไม่เพียงพอในเวลากลางคืน ซึ่งเป็นสาเหตุที่คณะผู้ศึกษา เห็นว่ามีส่วนที่เกี่ยวข้องกับไรเดอร์

2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้ศึกษา ได้รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ทั้งที่ตราขึ้นเป็นกฎหมายและที่กำลังดำเนินการร่าง โดยกฎหมายเหล่านี้เปรียบเสมือนแผนแม่บทที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล ทั้งยังมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อใช้ประกอบการศึกษา/วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบลักษณะการทำงานระหว่างแรงงานซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและไรเดอร์ซึ่งมีสถานะเป็นพนักงานอิสระ ประกอบด้วยกฎหมายดังต่อไปนี้

2.4.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อาทิเช่น วันทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย และอื่น ๆ โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างและได้รับมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสมตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถสรุปสาระสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้ดังนี้

1) วันทำงานและเวลาทำงานปกติ

1.1) ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีที่ทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

1.2) ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง อาจจะเป็นกรณีในงานที่ทำ

1.3) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

1.4) ในกรณีที่การทำงานล่วงเวลาต่อจากการทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

1.5) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน กรณีเลื่อนวันหยุด ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

1.6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน รวมถึงสามารถตกลงกับนายจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำปีได้

1.7) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ รวมถึงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหารรวมถึงสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้

2) ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

2.1) ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

2.2) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน จ่ายให้กรณีลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้น กรณีลาเพื่อ กิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 60 วัน วันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

2.3) กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุด หรือวันลานั้น อาจจะเป็นกรณีในงานที่ทำ

2.4) ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้าง ต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.4.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีเจตนารมณ์ เพื่อต้องการที่จะให้กระบวนการ เจริญต่อรองผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างสงบเรียบร้อย ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย ให้สิทธิในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อปรึกษาให้เกิด ความเข้าใจกัน และให้ความคุ้มครองป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งในปี 2560 ได้มีการจัดทำ ร่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และในปี 2561 ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานตรวจพิจารณาแล้ว ซึ่งได้ให้เหตุผลในการ ปรับปรุงว่า เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน มีบทบัญญัติ บางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและ การนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพิ่มบทบัญญัติให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างอันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัว เพื่อจัดตั้ง ดำเนินกิจการและคุ้มครององค์กรดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจน ปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสม

2.4.3 (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

ปัจจุบันแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นกำลังแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศ ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิ ขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม การประกอบอาชีพ และพัฒนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องตรา พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. เพื่อให้แรงงานนอกระบบ สามารถรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรม ในการทำงาน และได้รับโอกาสในการกู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ อันจะทำให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบร่างกฎหมายสำคัญที่จะใช้เป็นหลักประกันให้กับคนกลุ่มนี้เป็นการเฉพาะภายใต้ชื่อว่า “ร่างส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.” ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ซึ่งรอเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรตามขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ร่างกฎหมายฉบับนี้มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) กำหนดให้แรงงานนอกระบบ หมายความว่าถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มีให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

2) กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบตามลักษณะของอาชีพ และการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรได้ กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบแห่งชาติ กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ และกำหนดให้มีช่องทางกรณียินคำร้องและการพิจารณาคำร้อง บทกำหนดโทษ และบทเฉพาะกาล

3) กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การส่งเสริมการมีงานทำหรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และสนับสนุน การดำเนินการสร้างหลักประกันทางสังคมให้กับแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานนอกระบบ และองค์กรแรงงานนอกระบบ รวมถึงออกกฎกระทรวงกำหนดสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งรูปแบบหรือเงื่อนไขในการทำสัญญา เพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบบางกลุ่มหรือบางประเภทซึ่งมีการจ้างงาน หรือให้บริการระหว่างแรงงานนอกระบบกับผู้จ้างทำงาน

4) กำหนดให้แรงงานนอกระบบมีสิทธิขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ และกำหนดให้แรงงานนอกระบบตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปขึ้นทะเบียนกลุ่มแรงงานนอกระบบตามลักษณะของอาชีพ รวมทั้งกำหนดให้แรงงานนอกระบบตั้งแต่ 15 กลุ่มขึ้นไปขึ้นทะเบียนเพื่อจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบได้ รวมทั้งกำหนดให้องค์กรแรงงานนอกระบบมีสิทธิเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการส่งเสริมการมีงานทำ การเข้าถึงแหล่งทุนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

5) กำหนดให้มี "คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบแห่งชาติ" ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ โดยมีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง กฎหมาย กฎกระทรวง หรือประกาศที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบต่อคณะรัฐมนตรี

6) กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดให้เงินและดอกผลที่กองทุนได้รับ ได้แก่ ค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดเงินค่าสมาชิก เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้ เงินที่ได้รับจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน เงินที่ได้จากการขายทรัพย์สินของกองทุน

หรือที่ได้จากการจัดหารายได้ เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับจัดสรรจากกฎหมายอื่น ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

7) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยมีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และพิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ

8) กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ มีอำนาจในการเข้าไปในสถานที่ทำงานของแรงงานนอกระบบ หรือสำนักงานของผู้จ้างทำงาน หรือสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ สอบถามข้อเท็จจริง และมีหนังสือสอบถาม หรือเรียกผู้จ้างทำงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างทำงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

2.4.4 การยกร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีคำสั่ง ที่ 26/2565 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาการดำเนินการยกร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการยกร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของ คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2565 โดยผู้เข้าประชุมมีความเห็นสนับสนุน 2 แนวทาง คือ 1) การออกกฎกระทรวง ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และสนับสนุนความเห็นกรมสวัสดิการ ฯ ว่าลักษณะงานดังกล่าวเป็นลักษณะงานจ้างทำของ ซึ่งต้องรอให้ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ผ่านและประกาศใช้ ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติให้หารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาถึงความเป็นไปได้ในการออกกฎกระทรวงตามความในมาตรา 22 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งปัจจุบันกรมสวัสดิการ ฯ อยู่ระหว่างการหารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

2.4.5 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ตราขึ้นเพื่อกำหนดให้นายจ้างดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยสามารถสรุปสาระสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาฯ ได้ดังนี้

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำ หรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

นายจ้าง หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม

ลูกจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสุขภาพประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย และ

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้า และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน และลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์และดูแลรักษาอุปกรณ์ตลอดระยะเวลาทำงาน

กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว

2.4.6 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ นายจ้าง ภาครัฐ และลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานให้นายจ้างและได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม จะถูกเรียกว่าเป็น “ผู้ประกันตน” มีความหมายว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบให้คำนวณจากค่าจ้างที่คิดเป็นรายเดือนเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

การเป็นผู้ประกันตน แบ่งเป็น 3 กรณี

กรณีที่ 1 ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน และสิ้นสุดลงเมื่อสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

กรณีที่ 2 ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือนและต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

โดยผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน โดยมีใช้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 ประโยชน์ทดแทน 7 กรณี

| ประโยชน์ทดแทน 7 กรณี | หลักเกณฑ์และเงื่อนไข |
|------------------------------------|--|
| 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย | |
| 1.1) กรณีเจ็บป่วยปกติ | <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการรักษาพยาบาล โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เมื่อเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนดสิทธิ - ต้องหยุดพักตามคำสั่งแพทย์ หากหมดสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมาย จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง สูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ครั้งละไม่เกิน 90 วัน และไม่เกิน 180 วันต่อปี - ป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ไม่เกิน 365 วันต่อปี |

| ประโยชน์ทดแทน 7 กรณี | หลักเกณฑ์และเงื่อนไข |
|--|---|
| 1.2) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน | |
| สถานพยาบาลของรัฐ | |
| - ผู้ป่วยนอก | - สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น |
| - ผู้ป่วยใน | - สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง - ค่าห้องและอาหารเบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท |
| สถานพยาบาลเอกชน | |
| - ผู้ป่วยนอก | - สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาท - เบิกเกิน 1000 บาทได้ หากมีการตรวจรักษาตามรายการประกาศ คณะกรรมการการแพทย์ฯ |
| - ผู้ป่วยใน | - ค่ารักษาพยาบาลกรณีที่ไม่ได้รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท - ค่าห้องและอาหาร ไม่เกินวันละ 700 บาท กรณีรักษาห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 4500 บาท - กรณีมีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 8,000 – 16,000 บาท - ค่าฟิ้นคืนชีพรวมค่ายาและอุปกรณ์ เบิกได้ไม่เกิน 4,000 บาท - ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการ และหรือเอกซเรย์เบิกได้ไม่เกินรายละ 1,000 บาท |
| 2) คลอดบุตร | |
| 2.1) ผู้ประกันตนหญิง | - เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง - สามารถคลอดบุตรที่สถานพยาบาลใดก็ได้ ได้รับเงินเหมาจ่าย จำนวน 15,000 บาท (ไม่จำกัดจำนวนครั้ง) - ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน เบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง *ค่าตรวจและฝากครรภ์ อัตรา 1,500 บาท |
| 2.2) ผู้ประกันตนชาย | - จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายจำนวน 15,000 บาท |
| 3) ทูพพลภาพ | |
| 3.1) เงินทดแทนการขาดรายได้ | |
| - ระดับความสูญเสียไม่รุนแรง | - ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวัน ไม่เกิน 180 เดือน |
| - ระดับความสูญเสียรุนแรง | - ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน ตลอดชีวิต |
| 3.2) ค่าบริการทางการแพทย์ กรณีเจ็บป่วยปกติ | - ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น |
| สถานพยาบาลของรัฐ | |
| - ผู้ป่วยนอก | - ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น |
| - ผู้ป่วยใน | - ไม่เสียค่าใช้จ่าย |
| สถานพยาบาลเอกชน | |
| - ผู้ป่วยนอก | - ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 2,000 บาท |
| - ผู้ป่วยใน | - ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,000 บาท |

| ประโยชน์ทดแทน 7 กรณี | หลักเกณฑ์และเงื่อนไข |
|---|--|
| 4) ตาย | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับค่าทำศพ 50,000 บาท หรือไม่น้อยกว่า 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน - ส่งเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน ได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 4 เดือน - ส่งเงินสมทบตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไป ได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 12 เดือน |
| 5) สงเคราะห์บุตร | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 3 คน - ให้เหมาจ่ายเป็นเงินในอัตรา 800 บาทต่อเดือนต่อบุตร 1 คน - กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายหรือทุพพลภาพ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรต่อไปจนกว่าบุตรจะอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ |
| 6) ชราภาพ | |
| 6.1) เงินบำนาญชราภาพ | |
| - จ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน | - ได้รับเงินบำนาญชราภาพรายเดือนในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ |
| - จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน | - ได้รับเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน |
| 6.2) เงินบำเหน็จชราภาพ | |
| - จ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน | - ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่าย |
| - จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป | - ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกาศกำหนด |
| - กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ | - ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้าย |
| 7) ว่างาน (ยกเว้นผู้ประกันตนมาตรา 39) | |
| 7.1) เหตุถูกเลิกจ้าง | - ได้รับเงินทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายวัน ครั้งละไม่เกิน 200 วัน |
| 7.2) ลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน | - ได้รับเงินทดแทนร้อยละ 45 ของค่าจ้างรายวัน ครั้งละไม่เกิน 90 วัน |
| 7.3) ว่างานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย | - ได้รับเงินทดแทนร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน |

กรณีที่ 3 ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

ตารางที่ 2.4 ความคุ้มครองสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40

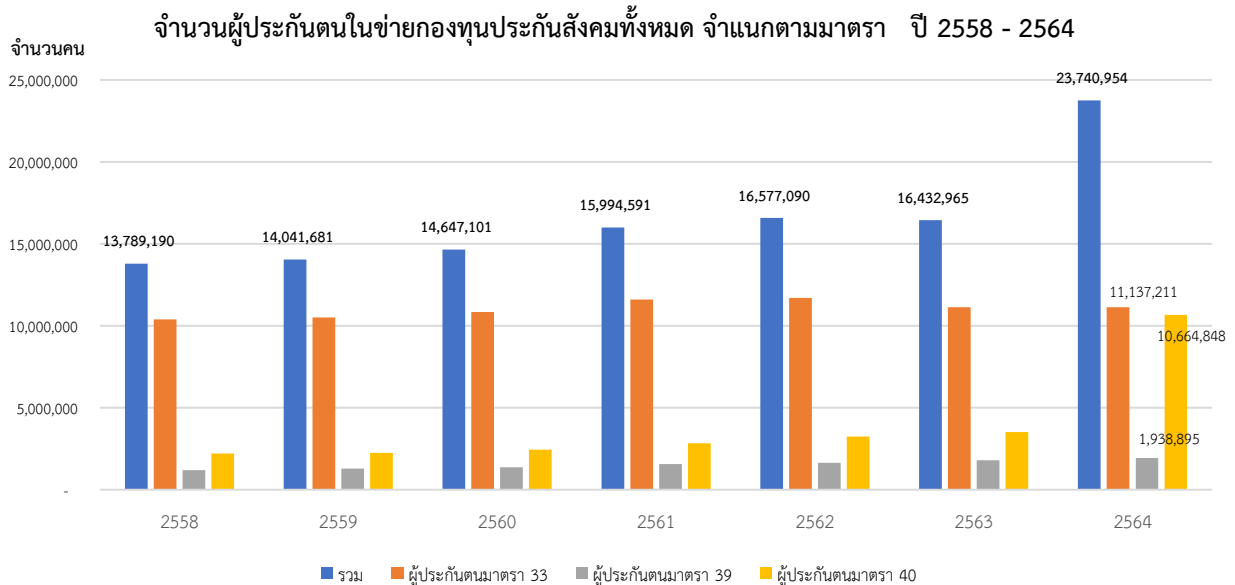
| ความคุ้มครองสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 | เงื่อนไขการเกิดสิทธิ | ทางเลือกที่ 1 จ่าย 70 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 2 จ่าย 100 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาท/เดือน |
|---|--|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยรับเงินทดแทนการขาดรายได้ | | | | |
| - ผู้ป่วยใน นอนรักษาตัว 1 วันขึ้นไป | จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 3 ใน 4 เดือน ก่อนเดือนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย | วันละ 300 บาท | วันละ 300 บาท | วันละ 300 บาท |
| - ไม่นอนโรงพยาบาล แต่มีใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว ตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป | | วันละ 200 บาท | วันละ 200 บาท | วันละ 200 บาท |
| - ภายใน 1 ปี นอนและไม่นอนโรงพยาบาล | | ไม่เกิน 30 วัน/ปี | ไม่เกิน 30 วัน/ปี | ไม่เกิน 90 วัน/ปี |
| - ไปพบแพทย์ (ผู้ป่วยนอก) และมีใบรับรองแพทย์มาแสดง | | ครั้งละ 50 บาท (3 ครั้ง/ปี) | ครั้งละ 50 บาท (3 ครั้ง/ปี) | ไม่คุ้มครอง |
| 2. กรณีทุพพลภาพ รับเงินทดแทนการขาดรายได้ | | | | |
| - ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้รายเดือน | ขึ้นอยู่กับระยะเวลาจ่ายเงินสมทบ | 500 - 1,000 บาท | 500 - 1,000 บาท | 500 - 1,000 บาท |
| - ระยะเวลาในการรับเงินทดแทน | - จ่ายเงินสมทบ 6 ใน 10 เดือน ก่อนทุพพลภาพ ได้รับ 500 บาท/เดือน - จ่ายเงินสมทบ 12 ใน 20 เดือน ก่อนทุพพลภาพ ได้รับ 650 บาท/เดือน | เป็นเวลา 15 ปี | เป็นเวลา 15 ปี | ตลอดชีวิต |
| - ได้รับเงินค่าทำศพ (เสียชีวิตระหว่างรับเงินทดแทน) | - จ่ายเงินสมทบ 24 ใน 40 เดือน ก่อนทุพพลภาพ ได้รับ 800 บาท/เดือน - จ่ายเงินสมทบ 36 ใน 60 เดือน ก่อนทุพพลภาพ ได้รับ 1,000 บาท/เดือน | 25,000 บาท | 25,000 บาท | 50,000 บาท |
| 3. กรณีเสียชีวิต ได้รับเงินค่าทำศพ | | | | |
| - ได้รับค่าทำศพ (โดยผู้จัดการศพ) | - จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 ใน 12 เดือน ก่อนเดือนที่เสียชีวิต | 25,000 บาท | 25,000 บาท | 50,000 บาท |
| - ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต (เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 60 เดือน ก่อนเดือนที่เสียชีวิต) | - ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุ มีการจ่ายเงินสมทบ 1 ใน 6 เดือน ก่อนเดือนที่เสียชีวิต มีสิทธิได้รับค่าทำศพ | รับเพิ่ม 8,000 บาท | รับเพิ่ม 8,000 บาท | ไม่คุ้มครอง |
| 4. กรณีชราภาพ ได้รับเงินก้อนพร้อมดอกผล | | | | |
| - ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ (ตามจำนวนงวดที่จ่ายเงินสมทบ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทน) | - เมื่ออายุ 60 ปีบริบูรณ์ และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน | ไม่คุ้มครอง | 50 บาท/เดือน | 150 บาท/เดือน |
| - ได้รับเงินบำเหน็จเพิ่ม (เมื่อจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 180 เดือนขึ้นไป) | | ไม่คุ้มครอง | ไม่คุ้มครอง | รับเพิ่ม 10,000 บาท |
| - สามารถฝากเงินออมเพิ่มได้ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท | | ไม่คุ้มครอง | ออมเงินได้ 1,000 บาท | ออมเงินได้ 1,000 บาท |

| ความคุ้มครองสำหรับ ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 | เงื่อนไขการเกิดสิทธิ | ทางเลือกที่ 1 จ่าย 70 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 2 จ่าย 100 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาท/ เดือน |
|---|---|---------------------------------------|--|--|
| 5. กรณีสงเคราะห์บุตร ได้รับเงินรายเดือน - ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรรายเดือน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ คราวละไม่เกิน 2 คน | - จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 24 ใน 36 เดือน - ขณะรับเงินสงเคราะห์บุตรต้องส่งเงิน สมทบทุกเดือน | ไม่คุ้มครอง | ไม่คุ้มครอง | 200 บาท/ คน/เดือน |

หมายเหตุ: การจ่ายสิทธิประโยชน์เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมมีผู้ประกันตนในข่ายกองทุนประกันสังคมทั้งหมด 23,740,954 คน ประกอบด้วย ผู้ประกันตนมาตรา 33 จำนวน 11,137,211 คน ผู้ประกันตนมาตรา 39 จำนวน 1,938,895 คน ผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 10,664,848 คน โดยจะเห็นว่าในช่วงปี 2563 - 2564 ผู้ประกันตนมาตรา 40 มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (รูปที่ 2.2)

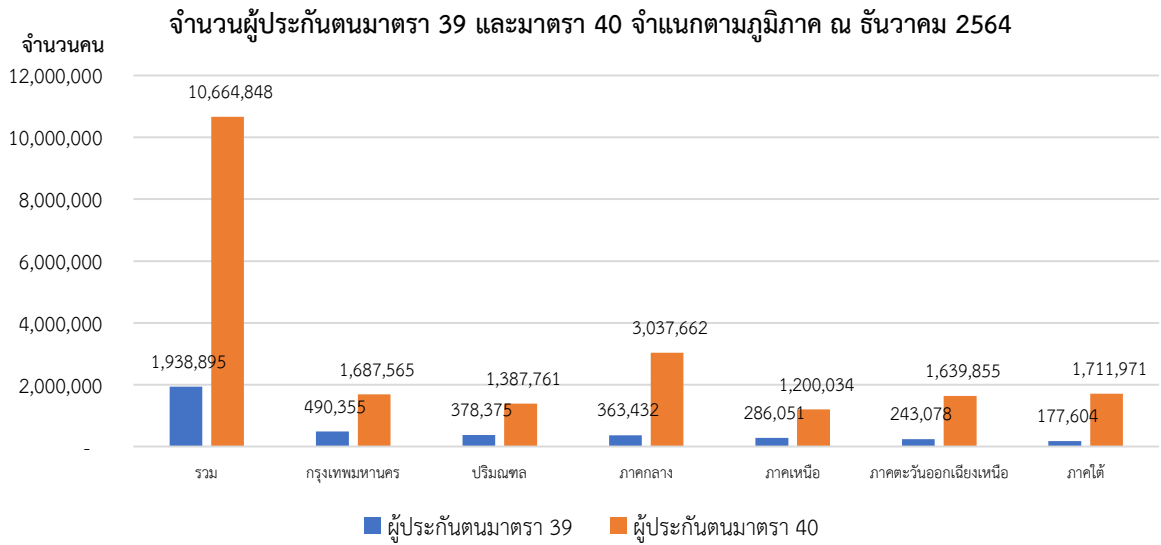
รูปที่ 2.2 จำนวนผู้ประกันตนในข่ายกองทุนประกันสังคมทั้งหมด จำแนกตามมาตรา ปี 2558 - 2564



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

หากจำแนกผู้ประกันตนมาตรา 39 และมาตรา 40 ตามภูมิภาค ปี 2564 พบว่า จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 อยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด จำนวน 490,355 คน รองลงมาคือ ปริมณฑล และภาคกลาง จำนวน 378,375 คน และ 363,432 คน ตามลำดับ โดยภาคใต้มีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 น้อยที่สุด จำนวน 177,604 คน สำหรับจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 พบว่า ภาคกลางมีจำนวนผู้ประกันตนมากที่สุด จำนวน 3,037,662 คน รองลงมาคือ ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,711,971 คน และ 1,687,565 คน ตามลำดับ ซึ่งภาคเหนือมีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 น้อยที่สุด จำนวน 1,200,034 คน (รูปที่ 2.3)

รูปที่ 2.3 จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 และมาตรา 40 จำแนกตามภูมิภาค ณ ธันวาคม 2564



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

รูปที่ 2.4 สิทธิประกันสังคมมาตรา 33, 39 และ 40

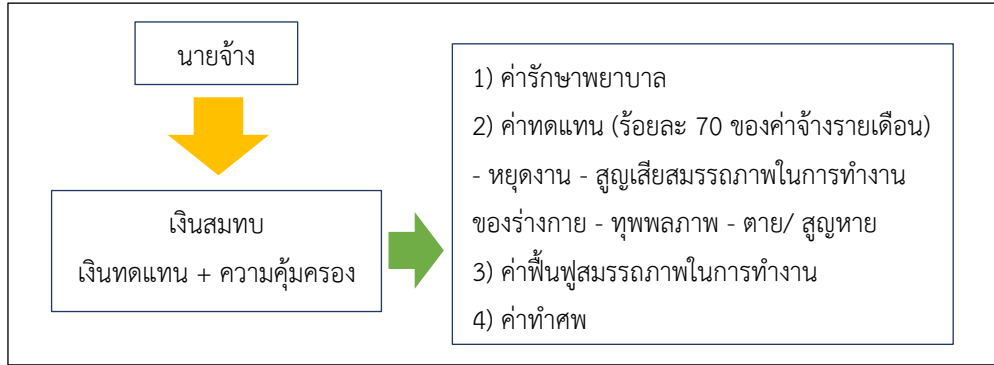


ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

2.4.7 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561

พระราชบัญญัติเงินทดแทน ตรารขึ้นเพื่อให้เป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ประกันตน มาตรา 33 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมีกองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนที่ดูแล ลูกจ้างจากการประสบอุบัติเหตุฯ โดยไม่คำนึงถึง วัน เวลา และสถานที่ แต่ดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย รวม 4 กรณี

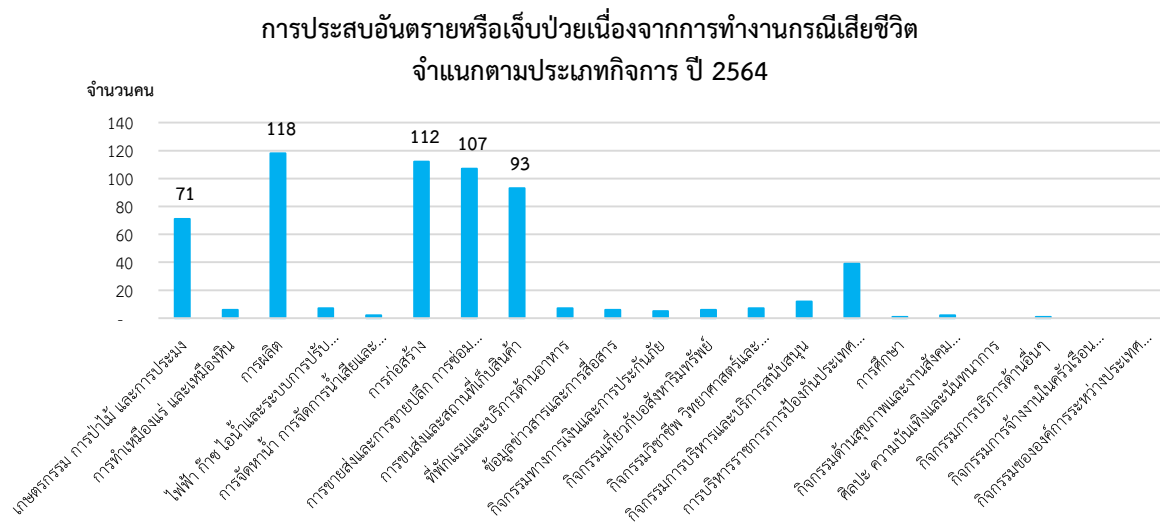
รูปที่ 2.5 ความคุ้มครองลูกจ้างจากการประสบอุบัติเหตุในการทำงานโดยกองทุนเงินทดแทน



ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม

กองทุนเงินทดแทนได้มีการจัดทำข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในหลายกรณี โดยหากจำแนกตามประเภทกิจการและความรุนแรงกรณีเสียชีวิต พบว่า กิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต มีจำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงานมากที่สุด จำนวน 118 คน รองลงมาคือ การก่อสร้าง การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า และการเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง จำนวน 112 คน 107 คน 93 คน และ 71 คน ตามลำดับ (รูปที่ 2.6)

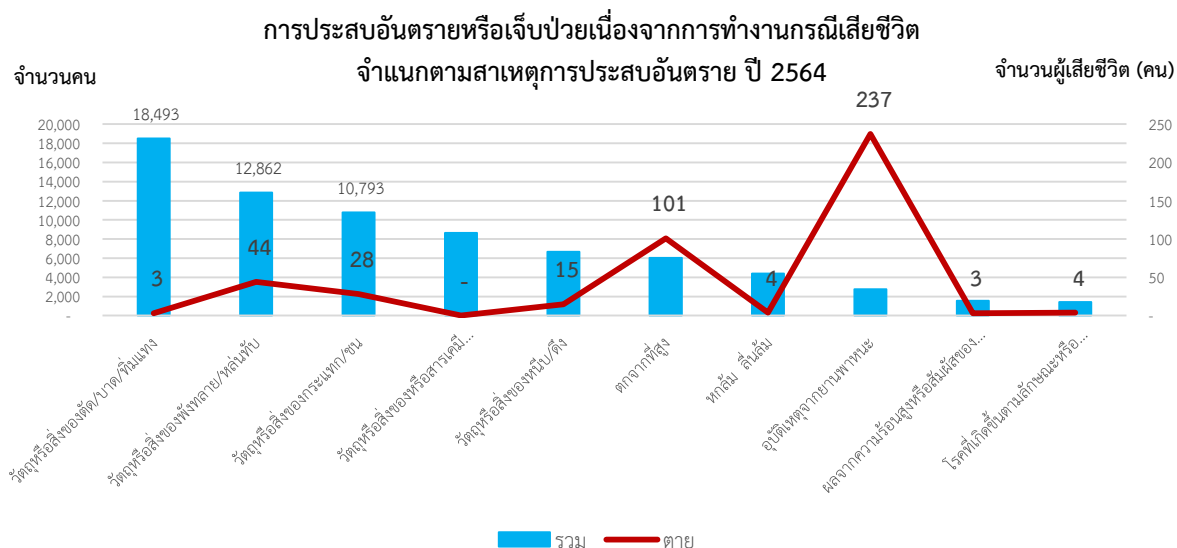
รูปที่ 2.6 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีเสียชีวิต จำแนกตามประเภทกิจการ ปี 2564



ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม

นอกจากนี้ หากจำแนกตามสาเหตุการประสบอันตราย โดยในปี 2564 พบว่า เกิดจากสาเหตุจากวัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทง มากที่สุด รองลงมาคือ วัตถุหรือสิ่งของพังทลาย/หล่นทับ และวัตถุหรือสิ่งของกระแทก/ชน จำนวน 18,493 คน 12,862 คน และ 10,793 คน ตามลำดับ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาความรุนแรงกรณีเสียชีวิตจะพบว่า สาเหตุจากอุบัติเหตุจากยานพาหนะส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือ ตกจากที่สูง และวัตถุหรือสิ่งของพังทลาย/หล่นทับ จำนวน 237 คน 101 คน และ 44 คน ตามลำดับ (รูปที่ 2.7)

รูปที่ 2.7 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีเสียชีวิต
จำแนกตามสาเหตุการประสบอันตราย ปี 2564



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 ค่ารักษาพยาบาล

| ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน | อัตราค่ารักษาพยาบาล |
|---|---|
| กรณี 1 | 1) จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 50,000 บาท |
| กรณี 2 | 2) กรณีที่ค่ารักษาพยาบาล 50,000 บาท ไม่เพียงพอ จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน 100,000 บาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (1) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วน และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข (2) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่ง และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข (3) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะ และต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ (4) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท (5) ประสพภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยู่ยากซึ่งต้องใช้วิธีจุลศัลยกรรม (6) ประสพอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ความร้อน ความเย็น สารเคมี รั้งสี ไฟฟ้า หรือระเบิด จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนังลึกถึงหนังแท้ตั้งแต่ร้อยละ 25 ของพื้นที่ผิวของร่างกาย (7) ประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด |

| ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน | อัตราค่ารักษาพยาบาล |
|---|--|
| กรณี 3 | <p>3) กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายเพิ่มอีกตามข้อ 2 ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีก ทั้งนี้ โดยรวมค่ารักษาพยาบาลทั้งข้อ 1 และ 2 แล้วต้องไม่เกิน 300,000 บาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 2 (1) ถึง (6) ตั้งแต่สองรายการขึ้นไป</p> <p>(2) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 2 (1) ถึง (6) ที่จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจหรือต้องพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ตั้งแต่ 20 วันขึ้นไป</p> <p>(3) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมองหรือไขสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตัวในสถานพยาบาลตั้งแต่ 30 วันติดต่อกัน</p> <p>(4) การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นตามข้อ 2 (7) ซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรังตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p> <p>(ก) เป็นผลให้อวัยวะสำคัญล้มเหลว</p> <p>(ข) กรณีอื่นนอกจาก (ก) ให้เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์</p> |
| กรณี 4 | <p>4) กรณีค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 1 - 3 ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีก ตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์แต่รวมกันแล้วไม่เกิน 500,000 บาท</p> |
| กรณี 5 | <p>5) กรณีค่ารักษาพยาบาลทุกกรณีไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีก โดยเมื่อรวมกับค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ต้องไม่เกิน 1,000,000 บาท เว้นแต่กรณีที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรกจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล</p> <p>กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นหรือเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก แต่ภายหลังได้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล</p> |
| กรณี 6 | <p>6) การจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 1, 2, 3, 4, 5 หากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ป่วยในมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร และค่าบริการพยาบาล ให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 1,300 บาท</p> |

ตารางที่ 2.6 ค่าทดแทน 4 กรณี

| ค่าทดแทน 4 กรณี | หลักเกณฑ์และเงื่อนไข |
|--|--|
| 1) ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ | <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน - ลูกจ้างมีการหยุดพักรักษาตั้งแต่ 1 วัน รวมกันไม่เกิน 1 ปี - มิใช่รับรองแพทย์ระบุหยุดพักรักษาตัว - ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวจริงตามใบรับรองแพทย์ - ค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดในปัจจุบัน = 20,000 x 70 % = 14,000 บาท |
| 2) ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย | <ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี (ลูกจ้างต้องได้รับการรักษาพยาบาลจนสิ้นสุดการรักษาและอวัยวะที่ไม่มีอาการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย) |

| ค่าทดแทน 4 กรณี | หลักเกณฑ์และเงื่อนไข |
|--|--|
| 3) ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ | - ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตลอดชีวิต - มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน (การประเมินการสูญเสียอวัยวะ ลูกจ้างต้องได้รับการรักษาพยาบาลจนสิ้นสุดการรักษา และอวัยวะคงที่ไม่มีเปลี่ยนแปลง หรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย) |
| 4) ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน | - กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน มีสิทธิได้รับค่าทดแทน ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลา 10 ปีหรือจ่ายให้กับผู้มีสิทธิ ตามกฎหมาย |

หมายเหตุ: สูญหาย หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทาง โดยพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุ

ตารางที่ 2.7 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

| ค่าใช้จ่ายกรณี | หลักเกณฑ์และเงื่อนไข |
|---|---|
| 1) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ ดังนี้ | |
| 1.1) ค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัด | ไม่เกินวันละ 200 บาท |
| 1.2) ค่าใช้จ่ายทางกิจกรรมบำบัด | ไม่เกินวันละ 100 บาท *รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 24,000 บาท |
| 2) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการบำบัดรักษาและการผ่าตัด | ไม่เกิน 40,000 บาท |
| 3) ค่าวัสดุและอุปกรณ์ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู | หน่วยละไม่เกินอัตราตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 160,000 บาท |
| 4) ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ | ให้จ่ายได้เฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการ ไม่เกิน 24,000 บาท |
| 5) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการบำบัดรักษาและการผ่าตัด หากเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามข้อ 2 | ให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน 140,000 บาท |

โดยลูกจ้างจะได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะต้องเข้ารับการฟื้นฟูฯ ที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น

2.4.8 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำตามมาตรา 52 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้ชนชาวไทยย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ และการให้บริการสาธารณสุขของรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมเท่าที่จะกระทำได้ และมาตรา 82 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ จึงต้องจัดระบบการให้บริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตให้มีการรักษาพยาบาลที่มีมาตรฐานโดยมีองค์กรกำกับดูแล ซึ่งจะดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อจัดการให้มีระบบการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพทั้งประเทศ และให้ประชาชนชาวไทยมีสิทธิได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานด้วยกันทุกคน นอกจากนี้ เนื่องจากในปัจจุบันระบบการให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลได้มีอยู่หลายระบบ ทำให้มีการเบิกจ่ายเงินซ้ำซ้อนกัน จึงสมควรนำระบบการช่วยเหลือดังกล่าวมาจัดการรวมกันเพื่อลดค่าใช้จ่ายในภาพรวมในด้านสาธารณสุขมิให้เกิดการซ้ำซ้อน และจัดระบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4.9 (ร่าง) พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ...

(ร่าง) พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ... ดำเนินการโดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 โดยคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2565 และขณะนี้ อยู่ระหว่างการดำเนินการส่งเวียนร่างพระราชกฤษฎีกาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยืนยันร่างเสนอสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีต่อไป โดยร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวมีสาระสำคัญในการกำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจบริการ แพลตฟอร์มดิจิทัล ต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจและการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลให้สำนักงานพัฒนา ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ทราบก่อนการประกอบธุรกิจ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการ แพลตฟอร์มดิจิทัล และการควบคุมเพื่อคุ้มครองผู้ใช้บริการซึ่งรวมถึงไรเดอร์ ที่จะได้รับประโยชน์จากกฎหมาย ฉบับนี้ด้วย โดยไรเดอร์จะได้รับทราบข้อมูลที่เป็นไปเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการใช้บริการแพลตฟอร์ม ดิจิทัล เช่น เงื่อนไขในการให้บริการ การระงับ การหยุดให้บริการ ช่องทางให้ความช่วยเหลือ กระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียน และการระงับข้อพิพาท หลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบการใช้ในการจัดอันดับหรือแนะนำ รายการสินค้าและบริการ (Ranking and recommending system) หรือใช้ในการนำเสนอโฆษณา การประเมิน ความพึงพอใจ รวมทั้งการเข้าถึงและการใช้งานข้อมูล อีกทั้งกรณีผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล ประสงค์จะยกเลิกการประกอบธุรกิจ กำหนดหน้าที่ในการจัดให้มีมาตรการบรรเทาความเสียหายและชดเชย หรือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมทั้งในระหว่างประกอบธุรกิจ และยกเลิกการประกอบธุรกิจ นอกจากนี้สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ยังมีหน้าที่ต้องจัดให้มี ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนกลางที่เกิดจากการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งจะเป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยเหลือ ดูแล และประสานจัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับไรเดอร์ผ่านการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้อีกด้วย

2.4.10 ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบธุรกิจรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ และอาหารด้วยจักรยานยนต์ ประกาศ ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2564

ปัจจุบันการสั่งซื้อสินค้า พักสุภัณฑ์ และอาหาร ผ่านแอปพลิเคชันได้รับความนิยมจากประชาชน เป็นอย่างมาก ธุรกิจรับส่งสินค้า พักสุภัณฑ์ และอาหาร ด้วยรถจักรยานยนต์สามารถสนองต่อความต้องการ ของประชาชนในยุคดิจิทัลที่ต้องการความสะดวก รวดเร็ว จึงขยายตัวเติบโตอย่างรวดเร็ว สร้างงานสร้างอาชีพ กับผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์เป็นจำนวนมาก กรมการขนส่งทางบกตระหนักถึงความสำคัญของธุรกิจดังกล่าว ต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ใช้รถใช้ถนนร่วมกัน การคุ้มครองประชาชน ผู้บริโภคและคุ้มครองสังคมโดยรวม ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม จึงได้ร่วมกับผู้ประกอบการธุรกิจรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์และอาหารด้วยรถจักรยานยนต์สร้างมาตรฐานที่ดี ในการประกอบธุรกิจขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 อธิบดีกรมการขนส่งทางบก จึงออกประกาศกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบธุรกิจรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ และอาหารด้วยรถจักรยานยนต์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการผู้ขับขี่รถ

1.1) จัดให้มีการตรวจสอบใบอนุญาตขับขี่รถของผู้ขับขี่ โดยใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ จะต้องไม่สิ้นอายุ หรืออยู่ระหว่างถูกพักใช้ใบอนุญาตและผู้ขับขี่จะต้องไม่เป็นบุคคลที่เป็นอันตรายต่อสังคม เช่น มีประวัติกระทำความผิด เกี่ยวกับลัทธิภัย อัถโถง หรือติดยาเสพติด

1.2) จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการขับขี่อย่างปลอดภัย การใช้ความเร็วตามที่กฎหมาย กำหนด การใช้แอปพลิเคชันอย่างปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน มารยาทในการขับขี่ และการปฏิบัติตามมาตรการ สาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

1.3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายต้องไม่เป็นเหตุให้ผู้ขับขี่ใช้ความเร็วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือ ทำผิดกฎจราจร ซึ่งอาจเกิดอันตรายต่อผู้ขับขี่หรือเกิดอุบัติเหตุ

2) แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการตัวรถ

2.1) จัดให้มีการตรวจสอบการเสียหายประจำปีสำหรับรถ และจัดทำประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 ของรถจักรยานยนต์ทุกคันที่ใช้ในการประกอบธุรกิจ

2.2) การบรรทุกต้องรัดตรึงให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย มั่นคง ก่อ่งหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้า พัสดุภัณฑ์ และอาหาร ต้องเป็นไปตามประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง กำหนดคุณลักษณะ ขนาด และการติดตั้งกล่องหรือ อุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของสำหรับรถจักรยานยนต์ พ.ศ. 2564

3) แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการขนส่งสิ่งของที่ผิดกฎหมายและการจัดการเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุฉุกเฉิน

3.1) จัดให้มีระบบจัดเก็บข้อมูลสินค้า ชื่อและที่อยู่ของผู้ฝากส่งสินค้า และมีประกาศนโยบายหรือแจ้งเตือนไม่รับฝากส่งสิ่งของที่เป็นความผิดตามกฎหมายหรือยาเสพติด ในกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีสิ่งของผิดกฎหมายหรือยาเสพติดให้แจ้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทราบทันที

3.2) จัดให้มีแผนการจัดการเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุฉุกเฉิน เพื่อลดการสูญเสียและความเสียหายให้พนักงานทราบและถือปฏิบัติ

2.4.11 ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง กำหนดคุณลักษณะ ขนาด และการติดตั้งกล่อง หรือ อุปกรณ์บรรจุสินค้า หรือสิ่งของสำหรับรถจักรยานยนต์ ประกาศ ณ วันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2564

ปัจจุบันมีการนำรถจักรยานยนต์มาใช้ในการขนส่งสินค้าหรือสิ่งของอย่างแพร่หลาย โดยการติดตั้งกล่องหรืออุปกรณ์สำหรับบรรจุสินค้าหรือสิ่งของตามวัตถุประสงค์ในการใช้งาน ซึ่งบางกรณีกล่องหรืออุปกรณ์ดังกล่าวมีขนาดใหญ่ หรือมีความกว้างยื่นจากตัวรถเกินสมควร ทำให้ปริมาณและน้ำหนักของสินค้าหรือสิ่งของที่บรรทุกส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการขับขี่ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน เกิดความไม่ปลอดภัยต่อผู้ใช้รถใช้ถนนร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้การใช้รถจักรยานยนต์ในการขนส่งสินค้าและสิ่งของเป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม และเกิดความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ 11 แห่งกฎกระทรวงกำหนดส่วนควบและเครื่องอุปกรณ์สำหรับรถ พ.ศ. 2551 อธิบดีกรมการขนส่งทางบก จึงออกประกาศกำหนดคุณลักษณะ ขนาดและการติดตั้งกล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของสำหรับรถจักรยานยนต์ไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) กล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของที่ติดตั้งกับรถจักรยานยนต์ ต้องมีคุณลักษณะ และขนาด ดังนี้

1.1) ไม่มีส่วนแหลมคม สันคม หรือขรุขระ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ขับขี่หรือผู้ใช้รถใช้ถนนอื่น

1.2) กล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของด้านท้าย เมื่อติดตั้งบนรถขนาดความกว้างต้องไม่เกิน 60 เซนติเมตร ยาวต้องไม่เกิน 60 เซนติเมตร และสูงต้องไม่เกิน 70 เซนติเมตร

1.3) กล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของด้านข้าง เมื่อติดตั้งกับรถ ขนาดความกว้างเมื่อวัดจากขอบด้านซ้ายถึงขอบด้านขวาต้องไม่เกิน 90 เซนติเมตร เว้นแต่กรณีรถที่มีความกว้างเกิน 90 เซนติเมตร ให้มีความกว้างสูงสุดได้ไม่เกิน 110 เซนติเมตร

2) การติดตั้งกล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของกับรถจักรยานยนต์ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

2.1) ติดตั้งอย่างมั่นคงแข็งแรงบริเวณด้านท้ายของตัวรถ

2.2) ต้องอยู่ในแนวสมมาตรตามแนวกึ่งกลางตัวรถ โดยให้ยื่นเกินส่วนท้ายสุดของรถได้ไม่เกิน 30 เซนติเมตร

2.3) ไม่บดบังทัศนวิสัยและมีผลกระทบต่อการใช้ของผู้ขับขี่

2.4) ไม่บดบังการให้แสงสว่างของอุปกรณ์ส่องสว่างและแสงสัญญาณใด ๆ ของรถและ ไม่กระทบต่อการใช้งานหรือการทำงานของส่วนควบและเครื่องอุปกรณ์อื่นของรถ

3) กรณีที่มีการติดตั้งกล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของในตำแหน่งอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดตามข้อ 2.1 การติดตั้งจะต้องไม่ยื่นเกินกว่าความกว้างและความยาวของตัวรถ และต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดตามข้อ 2.1 – 2.4

ตารางที่ 2.8 สรุปกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

| กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | รายละเอียด | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|-------------------------------|
| 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562) | เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น วันทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย และอื่น ๆ โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างและได้รับมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสมตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| 2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 | มีเจตนารมณ์ เพื่อดำเนินการที่จะให้กระบวนการเจรจาต่อรองผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างสงบเรียบร้อย ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่ายให้สิทธิในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อปรึกษาให้เกิดความเข้าใจกัน และให้ความคุ้มครองป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |

| กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | รายละเอียด | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|---|--------------------------------------|
| | <p>ในปี 2560 ได้มีการจัดทำ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... เพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และในเดือนมีนาคม 2561 ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานตรวจพิจารณาแล้ว</p> | |
| <p>3) (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ...</p> | <p>มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน และได้รับโอกาสในการกู้ยืมเงินจากกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ อันจะทำให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม มีความปลอดภัย อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเห็นชอบร่างกฎหมาย ฯ แล้ว</p> | <p>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> |
| <p>4) การยกเว้นกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของ</p> | <p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีคำสั่ง ที่ 26/2565 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาการดำเนินการยกเว้นกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการยกเว้นกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของ คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2565 โดยผู้เข้าประชุมมีความเห็นสนับสนุน 2 แนวทาง คือ</p> <p>1) การออกกฎกระทรวงภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 และสนับสนุนความเห็นกรมสวัสดิ ฯ ว่าลักษณะงานดังกล่าวเป็นลักษณะงานจ้างทำของ ซึ่งต้องรอให้ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริม</p> | <p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> |

| กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | รายละเอียด | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|--|--------------------------------------|
| | <p>การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ผ่านและประกาศใช้ ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติให้หารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาถึงความเป็นไปได้ในการออกกฎกระทรวงตามความในมาตรา 22 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งปัจจุบันกรมสวัสดิ ฯ อยู่ระหว่างการหารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> | |
| <p>5) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554</p> | <p>ตราขึ้นเพื่อกำหนดให้นายจ้างดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม</p> <p>นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย</p> <p>ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบการ</p> | <p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> |
| <p>6) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> | <p>มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ นายจ้าง ภาครัฐ และลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานให้นายจ้าง และได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม จะถูกเรียกว่าเป็น “ผู้ประกันตน”</p> <p>เปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ โดยสมัครใจตามมาตรา 39 (เป็นบุคคลที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33) และมาตรา 40 (บุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพหรือแรงงานอิสระ ไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33)</p> <p>มีการแก้ไขปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของ</p> | <p>สำนักงานประกันสังคม</p> |

| กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | รายละเอียด | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|---|----------------------------------|
| | ผู้ประกันตนตามมาตรา 39/40 ให้เพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังมีความไม่เท่าเทียมกับแรงงานในระบบประกันสังคมที่มีนายจ้าง | |
| 7) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม | <p>เป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ประกันตนมาตรา 33 โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน</p> <p>เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น รวมถึงในกรณีที่ลูกจ้างสูญหาย และให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้าง</p> | สำนักงานประกันสังคม |
| 8) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 | <p>คนไทยทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 โดยมีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ทำหน้าที่จัดบริการสาธารณสุขให้แก่บุคคลที่ไม่มีสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลจากกฎหมายประกันสังคมหรือสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า “สิทธิหลักประกันสุขภาพ” หรือที่รู้จักกันในนาม “สิทธิ 30 บาท หรือ สิทธิบัตรทอง” เพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึง ตั้งแต่การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษายาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต</p> <p>บุคคลที่มีสิทธิในหลักประกันสุขภาพคือ คนไทยทุกคนที่มีเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก และไม่มีสิทธิสวัสดิการ</p> | สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ |

| กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | รายละเอียด | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---------------------------------------|
| | รักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคม หรือสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือสวัสดิการรักษายาบาลอย่างอื่นที่รัฐจัดให้ | |
| 9) (ร่าง) พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ... | <p>มีสาระสำคัญกำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจและการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลให้สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ทราบก่อนการประกอบธุรกิจ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล และการควบคุมเพื่อคุ้มครองผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงไรเดอร์ ที่จะได้รับประโยชน์จากกฎหมายฉบับนี้</p> <p>ไรเดอร์ จะได้รับทราบ ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น เงื่อนไขในการให้บริการ การระงับ การหยุดให้บริการ ช่องทางให้ความช่วยเหลือ กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน และการระงับข้อพิพาท</p> <p>คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 โดยคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2565 และขณะนี้ อยู่ระหว่างการดำเนินการส่งเวียนร่างพระราชกฤษฎีกาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยืนยันร่างเสนอสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีต่อไป</p> | สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ |
| 10) ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบธุรกิจรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ และอาหารด้วยจักรยานยนต์ (ประกาศ ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2564) | <p>มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบธุรกิจรับส่งสินค้าและอาหารด้วยรถจักรยานยนต์ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้</p> <p>1) แนวทางการบริหารจัดการผู้ขับรถ เช่น การตรวจสอบใบอนุญาตขับรถ, การจัดอบรมให้ความรู้การขับขี่อย่างปลอดภัย และการจัดกิจกรรมการขาย ต้องไม่เป็นเหตุให้ผู้ขับขี่ทำผิดกฎจราจร ซึ่งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น</p> | กรมการขนส่งทางบก |

| กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | รายละเอียด | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|--|-------------------------|
| | <p>2) แนวทางการบริหารจัดการตัวรถ เช่น จัดทำประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 ของรถจักรยานยนต์ทุกคันที่ใช้ประกอบธุรกิจ, กล่องบรรจุสินค้าต้องเป็นไปตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด เป็นต้น</p> <p>3) แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการขนส่งสิ่งของผิดกฎหมาย และการจัดการเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุฉุกเฉิน เช่น จัดให้มีระบบจัดเก็บข้อมูลสินค้าชื่อและที่อยู่ผู้ฝากส่งสินค้า และมีนโยบายแจ้งเตือนไม่รับฝากของผิดกฎหมาย, จัดให้มีแผนการจัดการเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุฉุกเฉินให้พนักงานถือปฏิบัติ เป็นต้น</p> <p>4) แนวทางปฏิบัติในการบูรณาการกับกรมการขนส่งทางบก เช่น จัดส่งข้อมูลผู้ขับขี่และทะเบียนรถจักรยานยนต์ที่เป็นปัจจุบันให้กรมการขนส่งทางบกทุก ๆ 1 ปี เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุแนวทางปฏิบัติในการจัดส่งข้อมูลดังกล่าว ปัจจุบันกรมการขนส่งทางบกยังบังคับใช้ไม่ได้ตามประกาศ เนื่องจากไรเดอร์ยังไม่มีสถานะทางกฎหมายว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มหรือไม่ จึงทำให้บริษัทแพลตฟอร์มส่วนใหญ่ไม่ส่งรายชื่อไรเดอร์มาให้กรมการขนส่งทางบก</p> | |
| <p>11) ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง กำหนดคุณลักษณะ ขนาด และการติดตั้งกล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของสำหรับรถจักรยานยนต์ (ประกาศ ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2564)</p> | <p>มีวัตถุประสงค์ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนและความไม่ปลอดภัยต่อผู้ใช้รถใช้ถนนร่วมกัน ซึ่งได้มีการกำหนดคุณลักษณะขนาด และการติดตั้งกล่องหรืออุปกรณ์บรรจุสินค้าหรือสิ่งของสำหรับรถจักรยานยนต์ไว้ ซึ่งปัจจุบันประกาศฉบับนี้ยังสามารถบังคับใช้ได้ตามกฎหมาย</p> | <p>กรมการขนส่งทางบก</p> |

บทที่ 3

การศึกษากรณีตัวอย่างของต่างประเทศ

เป็นที่ทราบกันดีว่าเศรษฐกิจแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัล มีการเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา และได้สร้างโอกาสให้กับธุรกิจ แร่งงาน และแรงงานอิสระ เช่นเดียวกันกับช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึง การบริการสำหรับลูกค้าที่ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม รูปแบบงานลักษณะใหม่นี้ได้กลายมาเป็นความท้าทายใหม่ สำหรับโลกของการทำงาน เช่น การจำแนกหรือการระบุสถานการณจ้างงานของแรงงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การไม่ได้รับสิทธิแรงงานหรือความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอหรือเหมาะสม

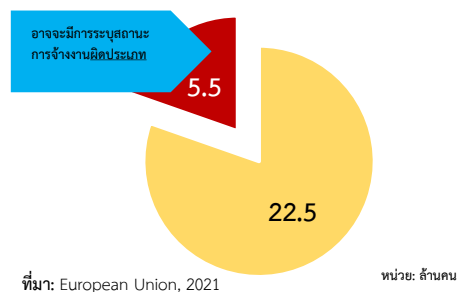
ดังนั้น สำหรับการศึกษกรณีต่างประเทศ คณะผู้ศึกษา ฯ จึงเห็นถึงความสำคัญโดยแบ่งการศึกษา และค้นคว้าข้อมูลเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านการให้สถานะลูกจ้างกับไรเดอร์ และ 2) ด้านความคุ้มครองทางสังคม ของผู้ประกอบการอาชีพไรเดอร์ ดังนี้

3.1 ด้านการให้สถานะลูกจ้างกับไรเดอร์

หากพิจารณาในระดับภูมิภาค สหภาพยุโรปเป็นกลุ่มประเทศความร่วมมือที่ได้มีการริเริ่มและมีความพยายาม ในการที่จะพัฒนาและยกระดับสภาพการทำงาน (Working Conditions) ของผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม แร่งงานดิจิทัลอย่างจริงจัง ดำเนินการโดยคณะกรรมการสหภาพยุโรป (European Commission) โดยการจัดทำ กฎระเบียบเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานในงานแพลตฟอร์มและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของแพลตฟอร์ม ในยุโรป โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริการเรียกรถและบริการจัดส่ง (ride – hailing and delivery services) ซึ่งกฎระเบียบใหม่จะทำให้มั่นใจได้ว่าผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ฯ มีสิทธิที่จะได้รับสิทธิแรงงานและผลประโยชน์ ทางสังคม (Labour rights and Social benefits) อย่างถูกต้องและเหมาะสม ในปี พ.ศ. 2564 ยุโรปมีแพลตฟอร์ม แร่งงานดิจิทัลมากกว่า 500 แพลตฟอร์มที่เปิดใช้งาน (Active) ซึ่งรวมถึงบริษัทต่างชาติ ตลอดจนสตาร์ทอัพ ขนาดเล็กระดับประเทศหรือระดับท้องถิ่น แพลตฟอร์มเหล่านี้ส่วนใหญ่ให้บริการธุรกิจลักษณะ "ตำแหน่งที่ตั้ง (On - location)" จากการรายงานข้อมูลผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ฯ (9 ธันวาคม 2564) พบว่า มีจำนวนมากกว่า 28 ล้านคน โดยประมาณ 22.5 ล้านคน ถือว่าได้รับการจัดประเภทอย่างถูกต้อง (ทั้งที่มีสถานะเป็นแรงงานหรือ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ) ส่วนอีกประมาณ 5.5 ล้านคน อาจจะมีการระบุสถานะการจ้างงานผิดประเภท ซึ่งผลลัพธ์ ที่ตามมา คือ ผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ฯ บางรายไม่ได้รับสิทธิแรงงานและสิทธิทางสังคม ซึ่งมาพร้อมกับ สถานะการจ้างงาน สิ่งเหล่านี้ยังรวมถึงสิทธิในค่าแรงขั้นต่ำ

(หากประเทศมีกฎหมายกำหนด) การเจรจาต่อรองร่วม เวลาในการทำงาน และการคุ้มครองทางด้านสุขภาพ สิทธิ ในการลาโดยได้รับค่าจ้าง หรือการปรับปรุงการเข้าถึงการคุ้มครอง จากอุบัติเหตุจากการทำงาน การว่างงาน การเจ็บป่วย และ เงินบำนาญชราภาพ อย่างไรก็ตาม ประเทศที่นำกฎหมาย ระดับชาติที่กำหนดเป้าหมายไปที่การปรับปรุงสภาพการทำงาน และ/หรือการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมในงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะ ไปใช้ในทางปฏิบัติยังมีจำนวนไม่มากนัก แต่ก็พบว่า ประเทศสมาชิกหลายประเทศมีการดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่าด้วยงานแพลตฟอร์มเพิ่มขึ้น จนถึงปัจจุบันมีคำตัดสินของศาลมากกว่า 100 รายการในสหภาพยุโรปที่เกี่ยวข้องกับสถานะการจ้างงานของผู้ที่ทำงาน ผ่านแพลตฟอร์ม ซึ่งในกรณีส่วนใหญ่ ผู้พิพากษามีคำสั่งให้จัดประเภทผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ฯ ให้มีสถานะ เป็นแรงงานหรือลูกจ้าง และแพลตฟอร์มในฐานะนายจ้าง โดยที่คำตัดสินของศาลจำนวนไม่มากนักที่ยืนยันว่า ผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ฯ มีสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระ และมีอีกหลายกรณีที่ยังรอคำตัดสินของศาล

รูปที่ 3.1 สถานะการจ้างงานของผู้ที่ทำงานผ่าน แพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัล ในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป



ดังนั้น สำหรับการศึกษาระณีต่างประเทศในด้านการให้สถานะลูกจ้างกับไรเดอร์ คณะผู้ศึกษา ฯ จึงเห็นถึงความสำคัญโดยเลือกที่จะศึกษาและค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการว่าด้วยงานแพลตฟอร์ม แรงงานดิจิทัลของประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปเป็นกรณีตัวอย่าง โดยจะเลือกศึกษาเฉพาะประเทศที่ได้มีการนำ ข้อระเบียบว่าด้วยงานแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัลไปใช้ในทางปฏิบัติ หรือในกรณีที่มีคำตัดสินของศาลที่เกี่ยวข้องกับ งานแพลตฟอร์ม เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับงานแพลตฟอร์ม ซึ่งประกอบด้วย ประเทศดังต่อไปนี้

3.1.1 ประเทศสเปน

การเจรจาเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยไรเดอร์ เริ่มขึ้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2563 (คำพิพากษา N. 805/2020) หลังจากที่ศาลฎีกาของสเปนตัดสินว่าความสัมพันธ์ระหว่างไรเดอร์กับบริษัทแพลตฟอร์ม Glovo มีลักษณะเป็นลูกจ้างของบริษัทและไม่ใช่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ โดยศาลได้ให้เหตุผลไว้หลายประการ เช่น Glovo มีกลไกการให้คะแนนจากลูกค้าที่ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของไรเดอร์ ซึ่งเป็นการจำกัดอิสระ ในการจัดตารางการทำงาน การเลือกรับและปฏิเสธงาน โดยไรเดอร์ที่มีคะแนนต่ำจะได้รับงานที่น้อยลง ซึ่งศาลมองว่าเป็นการใช้อำนาจทางวินัยของแพลตฟอร์ม รวมถึง Glovo เป็นผู้กำหนดค่าธรรมเนียมสำหรับ แต่ละบริการ ไรเดอร์ไม่สามารถเจรจาต่อรองได้ เป็นต้น ซึ่งการพิจารณาคดีมีผลกระทบทันทีในแง่ของ การเปลี่ยนความสัมพันธ์เป็นการจ้างงานระหว่างไรเดอร์และบริษัทแพลตฟอร์ม และกำหนดให้บริษัททำการ ลงนามในสัญญากับไรเดอร์อย่างถูกต้อง

ประเทศสเปนถือเป็นประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปประเทศแรก ที่มีการริเริ่มออกกฎหมาย ที่เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยไรเดอร์ (Riders Law) อย่างชัดเจน ตามมติเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีสเปน เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2564 หลังจากการตกลงระหว่างกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจเพื่อสังคม สหภาพแรงงาน และนายจ้าง ซึ่งมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับประกัน สิทธิแรงงานแก่ไรเดอร์ โดยถือว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิ เช่น การลาป่วย การคุ้มครองกรณีถูกเลิกจ้าง การได้รับค่าตอบแทนและเงินเดือนจากบริษัทแพลตฟอร์ม เป็นต้น โดยบทบัญญัติแรกของกฎหมายเกี่ยวข้องกับข้อสันนิษฐานของสถานะการจ้างงาน ซึ่งเป็นไปตามคำตัดสินของ ศาลฎีกาสเปน สำหรับกรณีของบริษัท Glovo นอกจากนี้ ในบทบัญญัติที่สองได้กำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์ม ต้องส่งมอบสมการและชุดคำสั่งอัลกอริทึม (Algorithm) รวมถึงปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ที่ใช้คำนวณให้คณะกรรมการได้ทราบ เพราะชุดคำสั่งเหล่านั้นล้วนมีผลต่อโครงสร้างการทำงาน การตัดสินใจจ้าง เลิกจ้าง และเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะต้องแจ้งให้กับตัวแทนลูกจ้างของบริษัท ได้รับทราบด้วย โดยรัฐบาลจะจัดตั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่จะศึกษาการใช้ AI และอัลกอริทึม เพื่อให้ลูกจ้างทราบเหตุผล เบื้องหลังของการตัดสินใจในเชิงธุรกิจของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม หลังจากมีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ก็ได้ส่งผลกระทบต่อไรเดอร์ในบางบริษัท ได้แก่ บริษัท Glovo ที่ได้จ้างไรเดอร์ในสถานะลูกจ้างเพียงจำนวน 2,000 คน จากไรเดอร์ทั้งหมดในบริษัท จำนวน 12,000 คน โดยให้เหตุผลว่ากฎหมายดังกล่าวเป็นเพียงข้อสันนิษฐานของการจ้างงานเท่านั้น และ บริษัทสามารถพิสูจน์ได้ว่าไรเดอร์เป็นอาชีพอิสระ บริษัท Deliveroo ที่ได้ประกาศยุติการดำเนินงาน ในสเปนทำให้ไรเดอร์กว่า 3,000 คน ต้องตกงาน อาจเนื่องมาจากบริษัทไม่มีต้นทุนในการจ้างไรเดอร์จำนวนมาก และบริษัท Uber eats ได้แจ้งไรเดอร์ว่าระบบการทำงานของแอปพลิเคชันมีลักษณะเป็นแรงงานอิสระ จึงทำให้ไม่สามารถใช้แอปพลิเคชันนี้ในการทำงานต่อไปได้ ทำให้ไรเดอร์ต้องเปลี่ยนไปทำงานกับบริษัท ที่รับช่วงต่อจากบริษัท Uber eats (สถาบันเอเชียศึกษา, 2563) อย่างไรก็ตาม กฎหมายดังกล่าวไม่ได้ ส่งผลกระทบต่อไรเดอร์จากบริษัทแพลตฟอร์มอื่น

ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยไรเดอร์มีผลบังคับใช้กับทุกบริษัทแพลตฟอร์มขนส่งสินค้าและอาหารในสเปน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบริษัทแพลตฟอร์มที่ได้รับผลกระทบ สาเหตุส่วนหนึ่งอาจมาจากการแบกรับต้นทุนจำนวนมาก ในการจ้างงานไรเดอร์ในฐานะลูกจ้าง จึงทำให้บางบริษัทมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้ไรเดอร์ มีการทำงานแบบแรงงานอิสระมากขึ้น

3.1.2 ประเทศฝรั่งเศส

ศาลได้มีการตัดสินสถานะของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารในแต่ละแพลตฟอร์มแตกต่างกันออกไป คำพิพากษาในประเด็นเรื่องสถานะของผู้ทำงานอย่างในคดีของบริษัท Take Eat Easy ซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ แพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “นายจ้าง (Employer)” ของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม โดยศาลได้อาศัยข้อเท็จจริงหลัก 2 ข้อในการพิจารณา คือ การที่บริษัทใช้ระบบ GPS ในการติดตามการทำงาน และที่ตั้งของคนขับรถจักรยานส่งอาหารได้อย่างเป็นปัจจุบัน และการที่บริษัทมีอำนาจในการลงโทษคนขับรถ ส่งอาหาร กำหนดค่าบริการ และทิศทางการเดินทาง โดยผู้ทำงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ซึ่งจาก ข้อเท็จจริง 2 ข้อนี้ ทำให้ศาลพิจารณาว่าการทำงานในลักษณะนี้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน (Republique Francaise, 2561) ในทางกลับกัน เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 The Appeal Court ได้พิพากษาว่า ผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo เป็น “ผู้ทำงานอิสระ (Independent Contractor)” โดยศาลได้พิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า การที่ผู้ทำงานสามารถเลือกเวลาทำงานได้ตามต้องการ การที่ผู้ทำงาน สามารถทำงานให้กับบริษัทคู่แข่งของบริษัท Deliveroo ได้ และการที่ผู้ทำงานสามารถตั้งผู้แทนในการ ดำเนินการได้เอง ลักษณะการทำงานทั้ง 3 ข้อนี้ ไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน (พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล, 2565) ซึ่งล่าสุดศาลอุทธรณ์กรุงปารีสได้มีคำพิพากษาวันที่ 7 เมษายน 2564 (Cour d'appel de Paris, Pôle 6 – chambre 4, 7 avril 2021, n° 18/02846) ตัดสินว่า สัญญาการใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ผู้ขนส่งสินค้า อาหาร หรือ ผู้โดยสารผ่านแอปพลิเคชันสมัครใช้บริการไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เพราะเมื่อพิจารณาจากเนื้อหาของสัญญา และวิธีการปฏิบัติตามสัญญาแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบังคับบัญชาระหว่างแพลตฟอร์มดิจิทัล กับผู้ขนส่งแต่อย่างใด แนวคำตัดสินในเรื่องสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ก็ยังมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละคดี (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีหนังสือถึงอธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เรื่อง “ขอหารือการยกเว้นการคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล” เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2565)

สรุป เมื่อพิจารณาในเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ของประเทศฝรั่งเศสในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าแนวคำพิพากษาในเรื่องนี้ยังคงไม่ชัดเจนนัก ศาลได้ทำการพิจารณาคดี โดยอาศัยข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก การที่รายละเอียดในข้อเท็จจริงของแต่ละคดีมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ คำพิพากษาของศาลอาจมีความแตกต่างกันได้ คงกล่าวได้เพียงว่าแนวคำพิพากษาในปัจจุบันเป็นเพียงแนวทาง ในการพิจารณาและศึกษาในเรื่องนี้เพียงเบื้องต้นเท่านั้น ดังนั้น ประเด็นข้อถกเถียงในเรื่องสถานะตามกฎหมายนี้ จึงยังคงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ยังคงต้องมีการติดตามต่อไป (พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล, 2565)

3.1.2 ประเทศเนเธอร์แลนด์

ในประเทศเนเธอร์แลนด์ มีบริษัทแพลตฟอร์มที่ดำเนินธุรกิจขนส่งสินค้าและอาหารหลัก ๆ ได้แก่

1) Thuisbezorgd หรือในภาษาอังกฤษ คือ Just Eat Takeaway เป็นบริษัทรับส่งและจัดส่งอาหารข้ามชาติ ของเนเธอร์แลนด์ ซึ่งเป็นการควบรวมกิจการระหว่างบริษัท Just Eat ที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในลอนดอน ประเทศอังกฤษและบริษัท Takeaway.com ที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในอัมสเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์

2) Deliveroo เป็นบริษัทแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารข้ามชาติของอังกฤษ ซึ่งจัดตั้งเมื่อปี 2558 (ค.ศ. 2015) โดยระยะเริ่มแรกเป็นการดำเนินกิจการร่วมกับร้านอาหารและภัตตาคารและยังไม่มีบริการ

จัดส่งอาหารเป็นของตนเอง จนถึงกลางปี 2561 (ค.ศ. 2018) จึงมีการบริการจัดส่งอาหารเป็นของตนเอง ทั้งนี้ ในปี 2560 (ค.ศ. 2017) Deliveroo ประกาศเจตจำนงในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างพนักงานของบริษัท ที่มีสัญญาจ้างเป็นการจ้างผู้ทำงานอิสระ โดยพนักงานของบริษัททุกคนที่เรียกว่า “riders” ทุกคนต้องลงทะเบียนยืนยันตัวตนกับสภาหอการค้าเนเธอร์แลนด์และลงทะเบียนเพื่อขอหมายเลขประจำตัวผู้เสียภาษี

3) Uber Eats ซึ่งเป็นบริษัทแพลตฟอร์มของอเมริกา โดย Uber Eats เริ่มดำเนินธุรกิจในเนเธอร์แลนด์ เมื่อปี 2559 (ค.ศ. 2016)

ทั้งนี้ ในปี 2561 (ค.ศ. 2018) ได้มีการนำกรณีการฟ้องร้องเกี่ยวกับสถานะของพนักงานรับส่งอาหาร เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลอัมสเตอร์ดัมเป็นครั้งแรก โดยเป็นกรณีข้อขัดแย้งระหว่างของบริษัท Deliveroo และสมาพันธ์สหภาพแรงงานเนเธอร์แลนด์ (Federation of Dutch Trade Unions: FNV) ที่ FNV ไม่เห็นด้วยกับ นโยบายของ Deliveroo เมื่อปี 2560 (ค.ศ. 2017) ที่เปลี่ยนแปลงลักษณะการจ้างงานพนักงานรับส่งอาหารให้มีสถานะเป็นผู้มีอาชีพอิสระ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อให้พนักงานเหล่านั้นมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นขึ้น โดย FNV ได้แย้งคำให้การของ Deliveroo ว่าเป็น pseudo – freelancers เป็นผู้มีอาชีพอิสระเทียม ซึ่งตามข้อเท็จจริงแล้ว ด้วยลักษณะและรูปแบบการทำงานของพนักงานดังกล่าวต้องได้รับสถานะเป็นพนักงานประจำและมีสัญญา การจ้างงาน โดยศาลแห่งเมืองอัมสเตอร์ดัมได้มีคำตัดสินเมื่อ 2562 (ค.ศ. 2019) เป็นคุณแก่ FNV ว่าพนักงาน รับส่งอาหารไม่มีสถานะเป็นผู้มีอาชีพอิสระและการจ้างงานต้องมีการจัดทำสัญญาการจ้างงานอย่างเป็นทางการ

3.2 ด้านความคุ้มครองทางสังคมของไรเดอร์

แรงงานแพลตฟอร์มต้องเผชิญความเสี่ยงและความไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึง การคุ้มครองทางสังคม โดยทั่วไปแล้วแรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเจรจาต่อรองร่วมกับบริษัท เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเต็มไปด้วยความท้าทายหลายประการ เช่น ความสัมพันธ์ในงาน ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย และการสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลากหลายประเทศยังไม่ได้ให้สถานะลูกจ้างแก่ไรเดอร์ รวมถึงประเทศไทย ดังนั้น ผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม จึงขาดความคุ้มครองทางสังคมที่ควรจะได้รับ ในส่วนนี้คณะผู้ศึกษา ฯ จึงได้ทำการศึกษาประเทศ ที่ให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานแพลตฟอร์ม แต่ยังคงไม่ได้ให้สถานะลูกจ้าง เพื่อเป็นกรณีตัวอย่าง ให้กับประเทศไทยในการดำเนินนโยบาย โครงการ หรือแผนการปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองทางสังคม กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ

3.2.1 ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียได้ดำเนินโครงการประกันสังคมสำหรับผู้ทำงานอิสระ ซึ่งมีขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครอง แก่บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติประกันสังคมสำหรับการจ้างงานตนเอง พ.ศ. 2560 โดยเริ่มแรกโครงการนี้เป็นภาคบังคับสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระในภาคการขนส่งสินค้าและอาหาร รวมถึงคนขับแท็กซี่ และคนขับรถประจำทางที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม e - hailing ภายใต้บทบัญญัติของ พระราชบัญญัติประกันสังคมสำหรับการจ้างงานตนเอง พ.ศ. 2560 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2560 ต่อมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นไป โครงการได้ขยายไปอีก 19 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ 1) การขนส่งสินค้า และอาหาร (Goods and Food Transport) 2) เกษตร (Agriculture) 3) ปศุสัตว์ (Livestock) 4) ป่าไม้ (Forestry) 5) การประมง (Fisheries) 6) อาหาร (Food) 7) การก่อสร้าง (Construction) 8) การผลิต (Manufacturing) 9) คนหาบเร่ (Hawkers) 10) อาคารที่พัก (Accommodation Premises) 11) ธุรกิจออนไลน์ (Online Business) 12) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) 13) การประมวลผลข้อมูล (Data Processing) 14) ตัวแทน (Agents) 15) บริการอย่างมืออาชีพ (Professional Services) 16) บริการสนับสนุน (Support Services) 17) ศิลปะ (Arts) 18) บริการในครัวเรือน (Household Services) และ 19) ความงามและการดูแลสุขภาพ (Beauty and Healthcare)

นับตั้งแต่เกิดการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ในประเทศมาเลเซีย จำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระหรือผู้ขี้บซีในภาคการขนส่งสินค้าและอาหารมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และนำมาซึ่งอัตราการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนที่เพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพเหล่านี้ยังมีจำนวนมากที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ รัฐบาลมาเลเซียจึงตัดสินใจบังคับให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระทุกคนในภาคบริการขนส่งสินค้าและอาหารเข้าร่วมโครงการดังกล่าวเพื่อการประกันสังคมที่ดีขึ้นสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระและครอบครัว โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564

การคุ้มครองภายใต้โครงการประกันสังคมสำหรับผู้ทำงานอิสระของประเทศมาเลเซีย ผู้ที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับความคุ้มครองตั้งแต่วันและเวลาที่จ่ายเงินสมทบ ซึ่งผู้ประกันตนสามารถเลือกจ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปี โดยโครงการนี้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนที่ได้รับบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระ¹ รวมถึงโรคจากการทำงาน²

ตารางที่ 3.1 การจ่ายเงินสมทบ

| ทางเลือก | รายได้ต่อเดือน (Insured Monthly Earning) | การจ่ายเงินสมทบ รายเดือน | การจ่ายเงินสมทบ รายปี |
|----------|---|-----------------------------|--------------------------|
| 1 | 1,050 RM | 13.10 RM | 157.20 RM |
| 2 | 1,550 RM | 19.40 RM | 232.80 RM |
| 3 | 2,950 RM | 36.90 RM | 442.80 RM |
| 4 | 3,950 RM | 49.40 RM | 592.80 RM |

ที่มา: <https://www.perkeso.gov.my/uncategorised/51-social-security-protection/818-self-employment-social-security-scheme.html>

ตารางที่ 3.2 สิทธิประโยชน์ภายใต้โครงการ

| สิทธิประโยชน์ | รายละเอียด |
|-----------------------------------|--|
| สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล | <ul style="list-style-type: none"> - การบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระหรือโรคจากการทำงาน อาจได้รับการรักษาพยาบาลฟรีที่คลินิก/โรงพยาบาลของรัฐที่กำหนด - หรือผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระสามารถเรียกร้องชดเชยค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่คลินิกนอกเครือข่าย - สามารถยื่นคำร้องกับหน่วยงานที่ดูแลได้ และการชำระเงินคินนี้อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดหรือตามพระราชบัญญัติค่าธรรมนิยม ค.ศ. 1951 |
| สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพชั่วคราว | <ul style="list-style-type: none"> - เงินช่วยเหลือกรณีทุพพลภาพชั่วคราวจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระอยู่ในวันลาป่วยซึ่งรับรองโดยแพทย์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 วันรวมทั้งวันที่เกิดอุบัติเหตุ - ต้องมีใบรับรองแพทย์ - เงินช่วยเหลือขั้นต่ำคือ RM 30.00 ต่อวัน แต่ไม่เกิน RM 105.33 ต่อวัน |

¹ การบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระ หมายถึง การบาดเจ็บส่วนบุคคลของผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระซึ่งเกิดจากอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานที่เกิดขึ้นจากและระหว่างกิจกรรมการประกอบอาชีพอิสระของตน รวมทั้งขณะเดินทางเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมการประกอบอาชีพอิสระของตน

² โรคจากการทำงานเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานอิสระหรือเกิดจากอาชีพใด ๆ ที่ระบุไว้ในตารางที่ห้าของพระราชบัญญัติประกันสังคมของลูกจ้าง พ.ศ. 2512 โครงการนี้ให้ผลประโยชน์เงินสดแก่ผู้ประกันตนและผู้ติดตาม นอกเหนือจากการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูร่างกาย และการฝึกอบรมสายอาชีพ

| สิทธิประโยชน์ | รายละเอียด |
|---------------------------------------|---|
| สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวร | <ul style="list-style-type: none"> - สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ประกันตนที่เกิดการทุพพลภาพถาวร อันเนื่องมาจากการบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระ - อัตราเงินช่วยเหลือกรณีทุพพลภาพถาวรอยู่ที่ร้อยละ 90 ของรายได้ต่อเดือน รวมถึงการประเมินค่าความเสียหาย และ ปัจจัยด้านอายุ ในการคำนวณอัตราจ่ายเงินบำนาญ |
| สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิง | <ul style="list-style-type: none"> - สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ประกันตนที่เกิดการทุพพลภาพถาวร สิ้นเชิงอันเนื่องมาจากการบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระ และทุพพลภาพอย่างรุนแรงจนต้องเข้ารับการรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง - อัตราเงินช่วยเหลืออยู่ที่ RM 500 ต่อเดือน |
| สิทธิประโยชน์ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ | <ul style="list-style-type: none"> - การฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและการฟื้นฟูสมรรถภาพทาง วิชาชีพให้บริการฟรี - การฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายรวมถึงกายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด การผ่าตัดสร้างใหม่ การจัดหาอวัยวะเทียม อุปกรณ์กายอุปกรณ์และเครื่องใช้อื่นๆ การจัดหาเครื่องมือ เกี่ยวกับศัลยกรรมกระดูก เช่น รถเข็น ไม้ค้ำยัน เครื่องช่วยฟัง แว่นตา รองเท้าพิเศษ และอื่นๆ - การฟื้นฟูสมรรถภาพทางวิชาชีพ รวมถึงหลักสูตรต่างๆ เช่น การเย็บผ้า การซ่อมแซมวิทยุ เป็นต้น |
| สิทธิประโยชน์ด้านฌาปนกิจศพ | <ul style="list-style-type: none"> - เงินช่วยเหลืองานด้านฌาปนกิจศพ จะจ่ายให้กับบุคคลที่มี สิทธิหากผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระเสียชีวิตเนื่องจาก การบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระหรือในขณะที่ยังคง ได้รับผลประโยชน์การทุพพลภาพถาวร - จำนวนเงินที่จ่ายจะเป็นจำนวนเงินที่เกิดขึ้นจริงหรือไม่เกิน RM 2,000 แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า |
| สิทธิประโยชน์แก่ผู้อยู่ในอุปการะ | <ul style="list-style-type: none"> - หากผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระเสียชีวิตเนื่องจาก การบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระ ผู้อยู่ในอุปการะ/ผู้อยู่ใน ความอุปการะจะมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ของผู้อยู่ในอุปการะ โดยจ่ายร้อยละ 90 จากรายได้ที่เลือกเอาประกันภัยต่อเดือน - ผู้อยู่ในอุปการะที่มีสิทธิ: สามีหรือภรรยาและบุตรที่อายุต่ำกว่า 21 ปี หากไม่มีสามี/ภรรยา หรือบุตร ให้สิทธิตกทอดถึง <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้ปกครอง; หรือ 2) พี่น้องที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี; หรือ 3) ปู่ ย่า ตา ยาย - สามี/ภรรยา ปู่ ย่า ตา ยาย รับสวัสดิการตลอดชีพ - บุตรมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จนถึงอายุ 21 ปีหรือจนกว่า จะแต่งงาน (แล้วแต่ว่าเหตุการณ์ใดจะเกิดขึ้นก่อน) หากบุตร กำลังศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษา บุตรจะได้รับผลประโยชน์ |

| สิทธิประโยชน์ | รายละเอียด |
|----------------------------------|---|
| | จนกว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา หรือแต่งงาน (แล้วแต่ว่าเหตุการณ์ใดจะเกิดขึ้นก่อน) |
| สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษาแก่บุตร | - สิทธิประโยชน์นี้อยู่ในรูปของเงินกู้ที่อาจมอบให้กับ บุตรของผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระซึ่งเสียชีวิตเนื่องจากการบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพอิสระ หรือในขณะที่ยังคงได้รับเงินช่วยเหลือกรณีทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิง |

ที่มา: <https://www.perkeso.gov.my/uncategorised/51-social-security-protection/818-self-employment-social-security-scheme.html>

แต่ในประเทศมาเลเซียก็ยังคงมีประเด็นข้อเรียกร้องในการขอให้รัฐบาลให้ความคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้าง (Employees' Provident Fund: EPF) และประกันสังคมกับองค์การประกันสังคม (Social Security Organization: SOCSO) ให้แก่แรงงานอิสระ เนื่องจากปัจจุบันผู้ให้บริการดิจิทัลแพลตฟอร์มไม่ต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่ EPF และ SOCSO มีเพียงแรงงานอิสระที่ต้องจ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียว จึงอยากให้รัฐบาลกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มร่วมจ่ายเงินสมทบด้วยเช่นกัน

3.2.2 ประเทศสิงคโปร์

สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ (2565) ให้ข้อมูลว่า ประเทศสิงคโปร์มีหลากหลายแพลตฟอร์มที่ให้บริการบริการส่งอาหาร บริการรถ หรือบริการจัดส่งสิ่งของ เช่น Grab, Gojek, Food panda, Deliveroo และ Lalamove เป็นต้น ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มเหล่านี้ไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัท แต่ทำงานให้กับแพลตฟอร์ม และมีรายได้ขึ้นกับจำนวนงานที่ทำในหนึ่งวัน กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้รายงานว่าการจ้างงานชาวท้องถิ่นปี 2564 กว่า 3 ใน 10 ของผู้ประกอบการอาชีพอิสระเป็นผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราวประมาณ 30,600 คน คนขับแท็กซี่ จำนวน 26,300 คน และคนขับรถส่งสินค้าและอาหาร จำนวน 16,700 คน การบริการขนส่งจึงเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะการบริการส่งอาหารซึ่งเป็นที่นิยมของทุกคนครัวเรือน และร้านอาหารหลายแห่งในช่วงรัฐบาลประกาศมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ในปี 2563 จนปัจจุบันการบริการส่งอาหารยังได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการทำงานผ่านแพลตฟอร์มสามารถเลือกชั่วโมงทำงานได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากหัวหน้างาน จึงเหมาะสมสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นในครอบครัว ผู้มีปัญหาสุขภาพ และผู้ที่ต้องการความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน รวมถึงความเป็นอิสระที่ไม่สามารถทำได้จากงานอื่น ๆ จากการสำรวจของสำนักพิมพ์ The Straits Times พบว่ามีจำนวนผู้บริโภคมากขึ้นที่ใช้แพลตฟอร์มจัดส่งอาหาร ร้านอาหารก็มียอดขายแบบ Delivery เติบโตขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แม้ว่าสิงคโปร์ได้ผ่านช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 มาแล้ว แพลตฟอร์มจัดส่งอาหารยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของธุรกิจด้านอาหารและเครื่องดื่ม และเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2565 สำนักพิมพ์ The Straits Times รายงานผลการสำรวจของเดือนพฤษภาคม 2565 พบว่าแม้ว่าตลาดแรงงานจะฟื้นตัวแต่มีเพียง 1 ใน 4 จากจำนวนของพนักงานแพลตฟอร์ม 78 คน ที่ทำงานประจำ 38 คน และพาร์ทไทม์ 48 คน มีแผนจะออกจากงานในปี 2565 ซึ่งก็ไม่ใช่ที่แปลกใจเนื่องจากลักษณะของงานที่เลือกเวลาทำงานได้ไม่มีแรงกดดันในการทำงานและการเมืองในที่ทำงาน รวมถึงสามารถเพิ่มรายได้อีกด้วย ทั้งนี้ สิงคโปร์มีพนักงานแพลตฟอร์มร้อยละ 3 ของแรงงานที่เป็นชาวท้องถิ่น หรือ 79,000 คน ดังนั้น ธุรกิจดังกล่าวน่าจะมีการเติบโตต่อไปในอนาคต

ในปี 2564 ประเทศสิงคโปร์ ได้จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านแรงงานแพลตฟอร์ม (Advisory Committee on Platform Workers) เนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์มต้องเผชิญกับเงื่อนไขเฉพาะในที่ทำงาน ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะตกอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร (บริษัทแพลตฟอร์ม) และไม่สามารถกำหนดค่าธรรมเนียบหรือค่าตอบแทนของตนเองได้ ซึ่งเมื่อเทียบกับลูกจ้างแรงงานกลุ่มนี้ได้รับการคุ้มครองงานที่ต่ำกว่า เพื่อแก้ไขปัญหาที่คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านแรงงานแพลตฟอร์มได้จัดประชุมในเดือนกันยายน 2564 เพื่อพิจารณาประเด็นสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การปรับปรุงที่อยู่อาศัยและความเพียงพอในการเกษียณ (2) การให้ความคุ้มครองทางการเงินในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และ (3) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการเป็นตัวแทน เพื่อให้ผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง สามารถรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและสามารถใช้ชีวิตอย่างพอเพียงหลังเกษียณอายุได้ ซึ่งคณะกรรมการ ฯ อยู่ระหว่างดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) บริษัทแพลตฟอร์มต้องจ่ายเงินประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง (The Central Provident Fund Board: CPF) ให้กับผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม

2) ศึกษารูปแบบในการนำพระราชบัญญัติอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดจากการทำงาน (Work Injury Compensation Act: WICA) มาใช้กับผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม

3) กำหนดบรรทัดฐานอุตสาหกรรมผ่านองค์กรอิสระหรือสหภาพแรงงาน

4) The Institute of Policy Studies ทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มและได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้กับคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านแรงงานแพลตฟอร์มในเรื่อง (1) ให้พนักงานขับรถพักผ่อนหลังจากทำงานมาหลายชั่วโมงติดต่อกัน (2) ให้ความช่วยเหลือในการเปลี่ยนเส้นทางสู่อาชีพใหม่ (3) ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพในระยะยาวแทนการแก้ไขระยะสั้น (4) ภูมิทัศน์ของโครงสร้างพื้นฐานในเมือง เช่น เพิ่มจุดแวะพัก จัดพื้นที่รอ และจุดรับ/ส่ง เป็นต้น

มีรายงานว่าแพลตฟอร์มดิจิทัลส่งอาหารรายใหญ่ Grab, Deliveroo และ Foodpanda ได้จัดตั้งสมาคมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นตัวแทนของดิจิทัลแพลตฟอร์มก่อนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามกฎหมาย เพื่อให้พนักงานแพลตฟอร์มได้รับการคุ้มครองที่ดียิ่งขึ้น เรียกว่า Digital Platform Industry Association (DPIA) ที่จะเสริมสร้างแนวปฏิบัติของอุตสาหกรรม/ยกมาตรฐาน แผนปรับปรุงส่วนที่จำเป็นและทำงานร่วมกับรัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อหาทางออกให้กับเสียงสะท้อนของลูกค้าและผู้ขายในการจัดส่ง นอกจากนี้ ยังมีการแนะนำหลักปฏิบัติอุตสาหกรรมที่จะรวมแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานจัดส่งอาหาร โดยผู้สังเกตการณ์คาดว่า DPIA อาจนำไปสู่การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานแพลตฟอร์ม ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพการบริการสำหรับผู้บริโภค แต่การจัดการเหล่านี้อาจต้องใช้เวลา

บทที่ 4 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.1 เชิงปริมาณ: ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ รวมถึงมีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนไรเดอร์

4.1.2 เชิงคุณภาพ: ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (Document Research) โดยการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัย กฎหมาย บทความข่าว นโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงาน ขัปรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มของต่างประเทศและประเทศไทย เป็นต้น

4.2 กลุ่มตัวอย่างการศึกษา

4.2.1 กลุ่มคนทำงานขัปรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์) จำนวน 1,458 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และวิธีการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ไปยังช่องทางของเพจ Facebook ได้แก่ เพจ Grab, Line Man, Food panda, Shopee Food และ Robinhood รวมถึงมีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนไรเดอร์ จำนวน 2 ราย

4.2.2 บริษัทแพลตฟอร์มขนส่งสินค้าและอาหาร โดยใช้วิธีการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ บริษัทแพลตฟอร์มตอบแบบสอบถามออนไลน์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้รับการตอบกลับจาก บริษัท เพอร์เฟิล เวนเจอร์ส จำกัด (Robinhood) และบริษัทไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

4.3 พื้นที่การศึกษา

คณะผู้ศึกษา ฯ ได้กำหนดพื้นที่ศึกษาในการลงสำรวจและจัดเก็บข้อมูลไรเดอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (จังหวัดปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม และสมุทรสาคร) ตั้งแต่เดือนเมษายน – กรกฎาคม 2565 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ปฏิทินการลงพื้นที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูลไรเดอร์

| พื้นที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูล | ว/ด/ป ที่ลงพื้นที่สำรวจ | กำหนดการลงพื้นที่ 2565 | | | |
|---|----------------------------|------------------------|------|-------|------|
| | | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. |
| 1. พื้นที่กรุงเทพมหานคร | | | | | |
| 1.1 บริเวณใต้อาคารกระทรวงแรงงาน | 10 - 29 เม.ย. 65 | | | | |
| 1.2 บริเวณโดยรอบอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ ได้แก่ - เกาะดินแดง, เกาะพญาไท, เกาะราชวิถี, เกาะพหลโยธิน - ห้างสรรพสินค้าเซ็นจูรี่ และซอยรางน้ำ - ห้างสรรพสินค้าเซ็นเตอร์วัน - ห้างสรรพสินค้าวิคตอรีฮับ | 9 พ.ค. 65 | | | | |
| 1.3 บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้าสยามสแควร์วัน | 10 พ.ค. 65 | | | | |
| 1.4 บริเวณโดยรอบ - ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพลาซ่า 9 - ห้างสรรพสินค้าฟอร์จูนทาวน์ | 9 มิ.ย. 65 | | | | |

| พื้นที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูล | ว/ด/ป ที่ลงพื้นที่สำรวจ | กำหนดการลงพื้นที่ 2565 | | | |
|---|----------------------------|------------------------|------|-------|------|
| | | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. |
| 1.5 บริเวณโดยรอบ - ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ บางกะปิ - ห้างสรรพสินค้า เทสโก้ โลตัส สาขาบางกะปิ | 10 มิ.ย. 65 | | | | |
| 1.6 บริเวณโดยรอบ - ซอยอารีย์ - ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี สะพานควาย | 21 มิ.ย. 65 | | | | |
| 1.7 บริเวณโดยรอบ - ซอยแจ้งวัฒนะ 12 - ตลาดเมืองทอง - ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี แจ้งวัฒนะ - ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล แจ้งวัฒนะ | 23 มิ.ย. 65 | | | | |
| 1.8 บริเวณโดยรอบ - ตลาดวังหลัง ศิริราช - ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล ปิ่นเกล้า - ห้างสรรพสินค้าเทสโก้โลตัส ปิ่นเกล้า | 28 มิ.ย. 65 | | | | |
| 1.9 บริเวณโดยรอบ - ศูนย์การค้าเจ อเวนิว ทองหล่อ ซอยสุขุมวิท 55 - ห้างสรรพสินค้าเทอร์มินอล 21 - ห้างสรรพสินค้าเอ็มควอเทียร์ | 30 มิ.ย. 65 | | | | |
| 2. พื้นที่ปริมณฑล | | | | | |
| 2.1 จังหวัดปทุมธานี - บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้าฟิวเจอร์พาร์ครังสิต | 25 พ.ค. 65 | | | | |
| 2.2 จังหวัดสมุทรปราการ - บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้าเมกาบางนา | 26 พ.ค. 65 | | | | |
| 2.3 จังหวัดนนทบุรี - บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้า เทสโก้ โลตัส (สาขาพงษ์เพชร) - ตลาดต้นสัก | 27 พ.ค. 65 | | | | |
| 2.4 จังหวัดนครปฐม - บริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา | 30 พ.ค. 65 | | | | |
| 2.5 จังหวัดสมุทรสาคร - บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพลาซามหาชัย - จุดแวะพัก Porto Go ท่าจีน - ซอยเทศบาล 8 | 31 พ.ค. 65 | | | | |

| พื้นที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูล | ว/ด/ป ที่ลงพื้นที่สำรวจ | กำหนดการลงพื้นที่ 2565 | | | |
|---|----------------------------|------------------------|------|-------|------|
| | | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. |
| 3. การประชาสัมพันธ์กระจายแบบสอบถาม | | | | | |
| จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์กระจายแบบสอบถาม ไปยังหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงช่องทางออนไลน์ | 8 เม.ย. 65 - 19 ก.ค. 65 | | | | |

บทที่ 5

ลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม และการเข้าสู่การประกอบอาชีพไรเดอร์

5.1 ลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม

ด้วยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนวิถีชีวิตและพฤติกรรมผู้บริโภคสินค้าและบริการของคนส่วนใหญ่ที่ต้องการความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการขยายตัวของธุรกิจเดลิเวอรี (Delivery Service) โดยเฉพาะธุรกิจบริการส่งอาหาร (Food Delivery) ที่มีแนวโน้มการแข่งขันสูงขึ้น โดยตลาด Food Delivery ของไทยในปี 2564 เติบโตกว่าร้อยละ 46.4 เปอร์เซ็นต์ (YoY) ซึ่งศูนย์วิจัยกสิกรไทย คาดว่าในปี 2565 มูลค่าตลาด Food Delivery จะยังเติบโตต่อเนื่องในระดับที่ชะลอลง โดยจากการเพิ่มขึ้นของปริมาณการสั่งซื้อ และจะมีมูลค่าราว 7.9 หมื่นล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 4.5 ชะลอลงจากฐานที่เร่งตัวสูงในปี 2564 (ธนาคารกสิกรไทย, 2565)

การเกิดวิกฤติโควิด - 19 ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ธุรกิจ Food Delivery ได้รับความนิยมและเติบโตอย่างรวดเร็ว ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ (Economic Intelligence Center: EIC) นำเสนอว่า รูปแบบการให้บริการ Food Delivery ประกอบด้วยผู้เล่น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ แพลตฟอร์ม พาร์ทเนอร์ร้านอาหาร ผู้ให้บริการ และไรเดอร์ โดยแพลตฟอร์มจะทำหน้าที่บริหารจัดการเครือข่ายผู้เล่นเหล่านี้เพื่อช่วยให้ธุรกิจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รูปที่ 5.1) ซึ่งผู้ใช้บริการจะสั่งอาหารผ่านทางแพลตฟอร์ม เมื่อแพลตฟอร์มได้รับคำสั่งซื้อแล้วจะส่งต่อไปยังร้านอาหารพร้อมกับทำหน้าที่จัดหาไรเดอร์ เพื่อจัดส่งอาหารให้แก่ผู้ใช้บริการ สำหรับรูปแบบรายได้ของแพลตฟอร์ม Food delivery ในไทย สามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบหลัก คือ 1) รายได้ค่าดำเนินการ (Commission) โดยเฉพาะค่า GP (Gross Profit) ซึ่งค่า GP เป็นรายได้หลักของธุรกิจแพลตฟอร์มที่คิดจากสัดส่วนของค่าอาหารจากพาร์ทเนอร์ร้านอาหาร โดยอัตราค่า GP จะแตกต่างกันไปตามแต่ละแพลตฟอร์ม โดยรายได้ที่แพลตฟอร์มได้รับบางส่วนจะถูกจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้กับพาร์ทเนอร์คนขับ และนำไปสมทบเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบริการ (ตารางที่ 5.1) และ 2) การไม่เก็บค่า GP เนื่องจากผลกระทบจากค่า GP ส่งผลให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายของพาร์ทเนอร์ร้านอาหารเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะร้านอาหารขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทำให้การให้บริการอาจไม่คุ้มทุนจนไม่สามารถให้บริการได้ ด้วยเหตุนี้แพลตฟอร์มบางรายจึงได้เสนอรูปแบบธุรกิจใหม่ เช่น Robinhood ที่เป็นแพลตฟอร์มที่พัฒนาโดยธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งมีแนวคิดการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคมโดยไม่หวังผลกำไร ได้เปิดโอกาสให้ร้านอาหารมอบส่วนลดค่าขนส่ง และค่าอาหารจากทางร้านค้าให้กับลูกค้า (Logistic Subsidy: LS) แทนการเก็บค่า GP จากพาร์ทเนอร์ร้านอาหาร เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการร้านอาหาร อีกทั้ง ยังช่วยเหลือไรเดอร์ด้วยการไม่เก็บค่า Commission อีกด้วย (Economic Intelligence Center, 2564)

รูปที่ 5.1 รูปแบบการให้บริการ Food Delivery



ที่มา: EIC, 2564 จัดทำโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ตารางที่ 5.1 ค่า GP ที่แต่ละแพลตฟอร์มหักจากร้านอาหาร

| แพลตฟอร์ม | หักค่า GP | หมายเหตุ |
|---|--------------|--|
| Grab | ร้อยละ 30 | - ค่า GP ที่เก็บจากร้านอาหารจะถูกจ่ายให้กับพาร์ทเนอร์คนขับโดยตรง เพื่อเป็นค่าตอบแทน - สำหรับในบางออเดอร์ กรณีมีเงินส่วนที่เหลือจากค่า GP จะนำไปสมทบเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบริการ ซึ่งรวมถึงการทำประกันอุบัติเหตุเพื่อคุ้มครองพาร์ทเนอร์คนขับผู้จัดส่งอาหาร ค่าใช้จ่ายจากรัฐกรรมการชำระเงินแบบไม่ใช้เงินสด (เช่น ค่าธรรมเนียมบัตรเครดิตประมาณ ร้อยละ 2.5 – 3 ต่อมูลค่าธุรกรรมนั้น ๆ) กิจกรรมการตลาดและการทำโปรโมชันสำหรับผู้ให้บริการ การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ รวมไปถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานฝ่ายสนับสนุน เช่น แผนกบริการลูกค้า (Customer service) เป็นต้น |
| Line man | ร้อยละ 30 | |
| Food panda | ร้อยละ 32 | |
| Shopee food | ร้อยละ 30 | |
| Robinhood | ไม่หักค่า GP | |
| (ตัวเลข GP เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ยังไม่รวม VAT) | | |

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565

กลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจ Food Delivery สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน คือ แพลตฟอร์ม Food delivery ต้องให้ความสำคัญกับการรักษาฐานผู้ใช้บริการ พาร์ทเนอร์ร้านอาหารและไรเดอร์ การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการจัดการด้านกฎระเบียบและด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนแนวทางที่พาร์ทเนอร์ร้านอาหารควรนำไปปรับใช้เพื่อช่วยดึงดูดลูกค้า ได้แก่ การมีสินค้าที่เจาะกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ การสื่อสารกับผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ และการมีช่องทางการจำหน่ายหลากหลายเพื่อให้เข้าถึงผู้บริโภคอย่างครอบคลุมมากขึ้น (Economic Intelligence Center, 2564) ซึ่งผู้ประกอบการที่พัฒนาแพลตฟอร์ม Food Delivery แต่ละแห่งต่างก็มีกลยุทธ์ในการดึงดูดและจูงใจลูกค้า รวมถึงพาร์ทเนอร์ ทั้งการขยายพื้นที่ให้บริการ การเพิ่มรูปแบบการให้บริการ การประชาสัมพันธ์ และการจัดโปรโมชั่นให้ส่วนลดค่าอาหารหรือค่าขนส่งเพื่อให้เกิดการใช้บริการเพิ่มสูงขึ้น ควบคู่ไปกับการให้แรงจูงใจเพิ่มเติมแก่ไรเดอร์กับร้านอาหารเพื่อรักษาและดึงดูดรายใหม่ให้เข้ามาให้บริการในแพลตฟอร์ม โดยปัจจุบันมีหลายแพลตฟอร์มที่ขยายรูปแบบการให้บริการแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากบริการส่งอาหาร เช่น บริการซื้อสินค้า การเงิน ขนส่งสินค้า เรียกรถ/คนขับ ท่องเที่ยวและโรงแรม เป็นต้น (ตารางที่ 5.2) ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสทางการแข่งขัน เพิ่มรายได้และปริมาณงานให้แก่บริษัทแพลตฟอร์ม

ตารางที่ 5.2 รูปแบบการให้บริการแต่ละประเภทของแพลตฟอร์ม Food Delivery






| แพลตฟอร์ม | บริการส่งอาหาร | บริการฝากซื้อสินค้า | การเงิน | ขนส่งสินค้า | เรียกรถ/คนขับ | ท่องเที่ยวและโรงแรม | อื่น ๆ |
|---|----------------|--|---|---|--|---|--|
|  Grab | ✓ | <ul style="list-style-type: none"> • Mart • Assistant | <ul style="list-style-type: none"> • Pay • Finance | <ul style="list-style-type: none"> • Express | <ul style="list-style-type: none"> • Car • Taxi • Bike (Win) • Van ฯลฯ | <ul style="list-style-type: none"> • Klook • Agoda • Booking | <ul style="list-style-type: none"> • GrabGifts (บัตรกำนัล) |
|  LINEMAN | ✓ | <ul style="list-style-type: none"> • Mart | <ul style="list-style-type: none"> • Pay • Rabbit Line • Line BK | <ul style="list-style-type: none"> • Messenger | <ul style="list-style-type: none"> • Taxi | | <ul style="list-style-type: none"> • โปรแกรมแชท LINE |
|  Foodpanda | ✓ | <ul style="list-style-type: none"> • Mart | | <ul style="list-style-type: none"> • pandago | | | |
|  ShopeeFood | ✓ | | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • สามารถใช้ Coin แทนเงินสดร่วมกับโค้ดส่วนลดได้ |
|  Robinhood | ✓ | <ul style="list-style-type: none"> • Mart (*เป็นแผนในระยะถัดไป) | <ul style="list-style-type: none"> • SCB Easy | <ul style="list-style-type: none"> • Express (*เป็นแผนในระยะถัดไป) | <ul style="list-style-type: none"> • Ride - Hailing (บริการรถยนต์รับจ้าง) (*เป็นแผนในระยะถัดไป) | <ul style="list-style-type: none"> • Travel | |

ที่มา: EIC, 2564

ในด้านผลประกอบการ จากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าพบว่า ผู้ประกอบการ Food Delivery ในไทยมีรายได้ที่เติบโตอย่างก้าวกระโดด ขณะเดียวกันแต่ละรายก็ประสบปัญหาขาดทุน โดยในปี 2564 ที่ผ่านมา บริษัทแพลตฟอร์มหลัก ๆ ในไทย เช่น Grab, Line man, Food panda และ Robinhood โดยรวมแล้วยังขาดทุนอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 5.3) แต่หากมองในด้านของการทำธุรกิจแพลตฟอร์ม Food Delivery ที่มีโมเดลธุรกิจแบบ Startup นั้น การขาดทุนอาจไม่ใช่เรื่องแปลก คือ ต้องลงทุนในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น การทำการตลาด หรือการจัดโปรโมชั่นให้มีความน่าสนใจและ

สร้างการดึงดูด โดยบริษัทจะยอมขาดทุนในช่วงแรกเพื่อเป้าหมายในการสร้างฐานลูกค้าให้ได้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม แม้บริษัทแพลตฟอร์มจะขาดทุนแต่ในอีกด้านหนึ่งบริษัทเองก็ได้ประโยชน์ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะฐานข้อมูลลูกค้าที่ถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำการตลาดยุคใหม่ ที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคส์สื่อ โฆษณา ตลอดจนใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต (Kanokwan, 2565)

ตารางที่ 5.3 ผลประกอบการของบริษัทแพลตฟอร์ม (ปี 2560 – 2564)

| บริษัทแพลตฟอร์ม | | ผลประกอบการของบริษัทแพลตฟอร์ม | | | | |
|---|--------|-------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 2560 | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |
| บริษัท แกร็บแท็กซี่ (ประเทศไทย) จำกัด (จดทะเบียนจัดตั้ง วันที่ 06 มิ.ย. 56) | | | | | | |
|  | รายได้ | 508 ล้านบาท | 1,159 ล้านบาท | 3,193 ล้านบาท | 7,215 ล้านบาท | 11,375 ล้านบาท |
| | ขาดทุน | -985 ล้านบาท | -711 ล้านบาท | -1,650 ล้านบาท | -284 ล้านบาท | -325 ล้านบาท |
| บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด (จดทะเบียนจัดตั้ง วันที่ 16 ก.ย. 62) | | | | | | |
|  | รายได้ | ไม่มีข้อมูล | ไม่มีข้อมูล | 49 ล้านบาท | 1,066 ล้านบาท | 4,140 ล้านบาท |
| | ขาดทุน | ไม่มีข้อมูล | ไม่มีข้อมูล | -157 ล้านบาท | -1,114 ล้านบาท | -2,386 ล้านบาท |
| บริษัท เดลิเวอรี่ ฮีโร่ (ประเทศไทย) จำกัด (จดทะเบียนจัดตั้ง วันที่ 2 มี.ค. 55) | | | | | | |
|  | รายได้ | 210 ล้านบาท | 258 ล้านบาท | 818 ล้านบาท | 4,375 ล้านบาท | 6,786 ล้านบาท |
| | ขาดทุน | -39 ล้านบาท | -138 ล้านบาท | -1,264 ล้านบาท | -3,595 ล้านบาท | -4,721 ล้านบาท |
| บริษัท ซอปปี้ฟู้ด จำกัด (จดทะเบียนจัดตั้ง วันที่ 2 พ.ค. 60) | | | | | | |
|  | รายได้ | ไม่มีข้อมูล | 22 ล้านบาท | 7 ล้านบาท | 2 ล้านบาท | 4 แสน |
| | ขาดทุน | ไม่มีข้อมูล | -83 ล้านบาท | -5 ล้านบาท | 1 ล้านบาท | 2 แสน |
| บริษัท เพอร์เฟิล เวนเจอร์ส จำกัด (จดทะเบียนจัดตั้ง วันที่ 13 ก.ค. 63) | | | | | | |
|  | รายได้ | ไม่มีข้อมูล | ไม่มีข้อมูล | ไม่มีข้อมูล | 81,549 บาท | 15 ล้านบาท |
| | ขาดทุน | ไม่มีข้อมูล | ไม่มีข้อมูล | ไม่มีข้อมูล | -87 ล้านบาท | -1,335 ล้านบาท |

ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

การศึกษาในครั้งนี้ นอกจากจะมีการศึกษาข้อมูลการดำเนินธุรกิจแพลตฟอร์มจากการทบทวนเอกสารทางวิชาการแล้วนั้น คณะผู้ศึกษา ฯ ยังได้มีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังบริษัทแพลตฟอร์ม โดยมีบริษัทแพลตฟอร์มที่ให้ข้อมูล ได้แก่ บริษัท เพอร์เฟิล เวนเจอร์ส จำกัด (Robinhood) และ บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด โดยสาระสำคัญสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5.4 ข้อมูลพื้นฐาน และรูปแบบการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม

| แพลตฟอร์ม | ข้อมูลไรเดอร์ | ข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุของไรเดอร์ |
|------------------|--|--|
| Robinhood | จำนวนทั้งหมด 31,401 คน แบ่งเป็น ไรเดอร์ชาย 29,423 คน ไรเดอร์หญิง 1,978 คน | ✓ |
| Line man | จำนวนทั้งหมด 200,000 คน แบ่งเป็น ไรเดอร์ชาย 180,000 คน ไรเดอร์หญิง 20,000 คน | ✓ |
| แพลตฟอร์ม | บริษัทแพลตฟอร์มมีการจัดอบรมก่อนการทำงาน และมีการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร | |
| Robinhood | มีการจัดอบรมแบบ face-to-face (รูปแบบการเรียนการสอนแบบปกติที่มีการเรียนแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในชั้นเรียน) เป็นระยะเวลา 4 ชั่วโมง เพื่อให้เข้าใจถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขของการทำงานกับแพลตฟอร์ม Robinhood วิธีปฏิบัติและขั้นตอนในการทำงาน รวมถึงการขับขี่และสุขอนามัยของคนขับเมื่อรับ – ส่งอาหาร ในส่วนของการอบรมพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ บริษัทได้ร่วมกับพาร์ทเนอร์จัดการอบรมขับขี่ปลอดภัย และการอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับไรเดอร์ เพื่อใช้ในชีวิตประจำวันและอยู่ระหว่างการดำเนินการเกี่ยวกับการอบรมเพิ่มเติมอื่น ๆ ต่อไป | |
| Line man | การอบรมก่อนการทำงาน โดยในขั้นตอนการสมัครเข้าเป็นไรเดอร์ ผู้สมัครจะต้องดูวิดีโอศึกษาวิธีการใช้งานแอปพลิเคชัน และทำแบบทดสอบให้ผ่าน จึงจะสามารถเริ่มรับงานได้ โดยเป็นการอบรมและทดสอบผ่านออนไลน์เท่านั้น สำหรับการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ มีการเผยแพร่คลิปความรู้ด้านกฎจราจร และการขับขี่อย่างปลอดภัยร่วมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผ่านช่องทางของไรเดอร์อยู่เสมอ นอกจากนี้บริษัทกำลังอยู่ระหว่างการเจรจากับพันธมิตรด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมความรู้เพิ่มเติมด้านต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ไรเดอร์ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสนใจ | |
| แพลตฟอร์ม | การแข่งขันของตลาดส่งอาหารออนไลน์ที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อบริษัทแพลตฟอร์มหรือไม่ อย่างไร และหากมีผลกระทบให้เกิดปัญหา บริษัทมีแผนนโยบายที่จะแก้ไขปัญหานี้อย่างไร | |
| Robinhood | การแข่งขันที่สูงส่งผลกระทบต่อผลประกอบการ ซึ่งมีการทำโปรโมชั่นแข่งขันที่รุนแรง ส่งผลให้แพลตฟอร์มขาดทุน ทั้งนี้ Robinhood มีการวางกลยุทธ์และนโยบายที่สร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง กลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจ Food Delivery สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน คือ แพลตฟอร์ม Food Delivery ต้องให้ความสำคัญกับการรักษาฐานผู้ใช้บริการพาร์ทเนอร์ร้านอาหารและไรเดอร์ การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการจัดการด้านกฎระเบียบและด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนแนวทางที่พาร์ทเนอร์ร้านอาหารควรนำไปปรับใช้เพื่อช่วยดึงดูดลูกค้า ได้แก่ การมีสินค้าที่เจาะกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ การสื่อสารกับผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ และการมีช่องทางการจำหน่ายหลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงผู้บริโภคอย่างครอบคลุมมากขึ้น | |
| LineMan | บริษัทอยู่ในตลาดส่งอาหารออนไลน์ที่เปิดกว้างสำหรับผู้เล่นหน้าใหม่ ๆ เสมอ และพร้อมในการปรับตัวต่อการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา | |
| แพลตฟอร์ม | บริษัทแพลตฟอร์มมีแผนการขยายธุรกิจไปสู่การให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร | |
| Robinhood | ปัจจุบันบริษัทเปิดให้บริการเพิ่มเติมในส่วนของ Robinhood Travel จองโรงแรมที่พัก รถเช่า ทัวร์ ฯลฯ และในอนาคตบริษัทมีแผนการเปิดให้บริการ Mart, Express และ Ride Hailing (บริการรถส่วนบุคคลร่วมเดินทาง) | |
| LineMan | มีแผนในการขยายรูปแบบสู่ E-commerce Platform ที่รวมบริการต่าง ๆ เช่น ส่งอาหาร (Food), เรียกรถแท็กซี่ (Taxi), รับส่งพัสดุ (Messenger), และขายสินค้าอื่น ๆ (Mart) เป็นต้น | |

หมายเหตุ: ข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

ตารางที่ 5.5 ปัญหาท้าทาย แนวทางการพัฒนา รวมถึงมุมมอง/ความคิดเห็น ของผู้แทนบริษัทแพลตฟอร์ม ต่อการปฏิบัติงานของภาครัฐในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

| แพลตฟอร์ม | สถานการณ์โควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจหรือไม่ หากมีผลกระทบให้เกิดปัญหา บริษัทแพลตฟอร์มมีแนวนโยบายที่จะแก้ไขปัญหายังไร |
|-----------|---|
| Robinhood | การแพร่ระบาดของโควิด - 19 เป็นตัวเร่งสำคัญที่ส่งผลให้ปริมาณการสั่งอาหารออนไลน์และปริมาณร้านอาหารที่เข้าร่วมแพลตฟอร์ม Food Delivery ทั่วโลกเติบโตแบบก้าวกระโดด จากผลของมาตรการล็อกดาวน์ รวมถึงการทำงานที่บ้าน ทางบริษัทยังไม่เห็นผลกระทบจากสถานการณ์โควิด - 19 (ผลกระทบเชิงบวก) |
| Line man | ปริมาณคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้นในช่วงโควิด - 19 ที่ต้องล็อกดาวน์หรือ work from home (ผลกระทบเชิงบวก) ซึ่งบริษัทก็มีมาตรการช่วยเหลือร้านอาหารและไรเดอร์ที่ได้รับผลกระทบหลายอย่างในช่วงปี 2563 - 2564 เช่น การปรับลดค่า GP บางส่วน, การช่วยเหลือร้านอาหารมาขายออนไลน์, ถ่ายรูปเมนูอาหารให้ฟรี, แจกหน้ากาก 1 ล้านชิ้นให้ไรเดอร์, ซื้อประกันโควิด - 19 ให้ไรเดอร์ทุกคน หลังจากสถานการณ์เริ่มคลี่คลาย ในปี 2565 ยอดขายหน้าร้านของร้านอาหารก็กลับมาอยู่ในภาวะปกติ |
| แพลตฟอร์ม | กรณีไรเดอร์รวมตัวประท้วงเรียกร้อง บริษัทแพลตฟอร์มมีแนวนโยบายที่จะแก้ไขปัญหายังไร |
| Robinhood | บริษัทมีการสื่อสารกับไรเดอร์ในทุกปัญหาที่เกิดขึ้นและมีนโยบายที่จะรับฟังและช่วยเหลือไรเดอร์ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการรวมตัวประท้วงเรียกร้อง แต่หากเหตุการณ์ประท้วงเกิดขึ้นทางบริษัทจะดำเนินการ ทั้งจัดหาตัวแทนรับเรื่องจากไรเดอร์มาดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนและพิจารณาข้อเรียกร้องเหล่านั้น กับผู้บริหาร เมื่อได้ข้อสรุปจะทำหนังสือตอบกลับเพื่อชี้แจงแนวนโยบายและวิธีการแก้ไขปัญหายังไรให้ชัดเจนที่สุด |
| Line man | บริษัทมีนโยบายรับฟังปัญหาจากไรเดอร์อยู่ตลอดเวลา และมีการจัด Focus Group กับไรเดอร์กลุ่มเล็กอยู่เสมอ โดยในช่วงโควิด - 19 อาจเปลี่ยนรูปแบบเป็นการพูดคุยออนไลน์เป็นหลัก แต่ก็เริ่มกลับมาจัดการพูดคุยแบบพบหน้าหลังสถานการณ์โควิด - 19 คลี่คลาย |
| แพลตฟอร์ม | ท่านต้องการให้ภาครัฐให้ความร่วมมือกับแพลตฟอร์มอย่างไรบ้าง |
| Robinhood | ภาครัฐอาจเข้ามาช่วยสนับสนุนผู้ประกอบการร้านอาหารและไรเดอร์ ให้สามารถเข้าสู่แพลตฟอร์ม Food Delivery ได้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับแพลตฟอร์มในการสนับสนุนหรือช่วยลดต้นทุนต่าง ๆ ทั้งในด้านกฎระเบียบและแนวทางในการเข้าร่วมและให้บริการ Food Delivery ด้านอัตราค่าบริการและผลตอบแทน/สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการจัดทำบัญชีและภาษี ในส่วนของผู้ใช้บริการแพลตฟอร์ม อาจเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาคอขวดพร้อมกับช่วยพัฒนามาตรฐานด้านความสะอาดและปลอดภัย ในการให้บริการ ตลอดจนการกำกับดูแลการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์ม Food Delivery ซึ่งมีทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ เพื่อให้มีการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม |
| Line man | ให้มีการหารือร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจข้อมูลในการประกอบธุรกิจของแพลตฟอร์ม ในการออกนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้มีนโยบายที่เป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย ไรเดอร์ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการทำงานของธุรกิจแพลตฟอร์มให้สามารถดำเนินต่อไปได้ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้ไรเดอร์ และร้านค้าได้ในระยะยาว |

หมายเหตุ: ข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

5.2 การเข้าสู่การประกอบอาชีพไรเดอร์

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น กลยุทธ์ทางการตลาดสำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจ Food Delivery สามารถเติบโตได้ นอกเหนือจากการรักษาฐานลูกค้าและพันธมิตรร้านอาหาร คือ การดึงดูดไรเดอร์ให้เข้ามาทำงานในแพลตฟอร์ม เพราะไรเดอร์ถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของธุรกิจ Food Delivery ในการให้บริการส่งอาหาร/สินค้าให้กับลูกค้า ตามคำสั่งซื้อ เพื่อตอบสนองความสะดวกสบายและบริการที่รวดเร็วแก่ลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจและอยากกลับมาใช้บริการอีกครั้ง ด้วยเหตุนี้ ทุกแพลตฟอร์มจึงมีกลยุทธ์ในการดึงดูดความสนใจให้สมัครเข้ามาทำงานกับแพลตฟอร์ม ผ่านการประชาสัมพันธ์เรื่องรายได้ สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ปัจจุบัน มีผู้ทำงานเป็นไรเดอร์จำนวนมาก ทั้งที่ทำเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม ทั้งนี้ แต่ละแพลตฟอร์มมีการกำหนดคุณสมบัติ รายได้ สิทธิประโยชน์ เงื่อนไขในการทำงาน และการให้ความช่วยเหลือจากแพลตฟอร์มที่แตกต่างกันไป ดังนี้

5.2.1 คุณสมบัติในการสมัคร

จากการศึกษาข้อมูลบนเว็บไซต์ของแพลตฟอร์ม พบว่า แพลตฟอร์มมีการกำหนดคุณสมบัติของการสมัครเป็นไรเดอร์ที่ค่อนข้างคล้ายกัน คือ ผู้สมัครเป็นไรเดอร์ต้องมีสัญชาติไทย และมีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ นอกจากนี้ บางแพลตฟอร์มยังได้มีการกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมให้ผู้สมัครต้องสวมเสื้อและใช้กล่องส่งอาหารที่มีสัญลักษณ์ของแพลตฟอร์มเท่านั้น ผู้สมัครจึงจำเป็นต้องซื้ออุปกรณ์การทำงานจากแพลตฟอร์ม หรือการมีสมาร์ตโฟนที่รองรับระบบปฏิบัติการของแพลตฟอร์ม ซึ่งทำให้ผู้สมัครมีต้นทุนในการประกอบอาชีพไรเดอร์ที่สูงขึ้น

ตารางที่ 5.6 คุณสมบัติในการสมัครเป็นไรเดอร์

| แพลตฟอร์ม | คุณสมบัติเบื้องต้น | | | | | |
|--------------------------|---|---------|-------------|-----------------------------|---|--|
| | อายุ | สัญชาติ | เพศ | ใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ | การแต่งกาย | เงื่อนไขอื่น ๆ |
| Grab ¹ | 18 ปีขึ้นไป | ไทย | ไม่จำกัดเพศ | ✓ | คนขับใหม่ต้องเลือกซื้อแฟ็กเกจ อุปกรณ์แกร็บ (ราคา 700 บ. , 1,150 บ. หรือ 1,650 บ.) | กำหนดคุณสมบัติรถสำหรับสมัคร แกร็บไบค์ (วิน), แกร็บเอ็กซ์เพรส (ไบค์) และแกร็บฟู้ด |
| Line man ² | 18 - 65 ปี | ไทย | ไม่จำกัดเพศ | ✓ | ต้องสวมเสื้อ แจ็กเก็ต ไลน์แมนและใช้กล่องส่งอาหารของไลน์แมนเท่านั้น | - ใช้โทรศัพท์ที่สามารถดาวน์โหลดแอป ๆ LINE MAN RIDER ผ่าน Play Store (Android) - มีบัญชีผู้ใช้บนแอป ๆ LINE |
| Food panda ³ | 16 ปีขึ้นไป | ไทย | ไม่จำกัดเพศ | ✓ | ไม่พบข้อมูล | - มีบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์ - มีสมาร์ตโฟน iPhone 4S (หรือใหม่กว่า) หรือแอนดรอยด์ 4.2 (หรือใหม่กว่า) |
| Shopee food ⁴ | 16 ปีขึ้นไป (ถ้าอายุเกิน 55 ปี ต้องมีใบรับรองแพทย์) | ไทย | ไม่จำกัดเพศ | ✓ | ต้องสวมชุดและใช้กล่องส่งอาหารของแพลตฟอร์มเท่านั้น | |
| Robinhood ⁵ | 18 ปีขึ้นไป | ไทย | ไม่จำกัดเพศ | ✓ | ต้องสวมชุดของแพลตฟอร์มเท่านั้น ส่วนกล่องส่งอาหารสามารถใช้ของค่ายอื่นได้ | - ไรเดอร์ต้องมีบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์ สำหรับการรับเงิน ไม่ต้องจ่ายค่าอาหารก่อน |

| แพลตฟอร์ม | คุณสมบัติเบื้องต้น | | | | | |
|-----------|--------------------|---------|-----|-----------------------------|------------|---|
| | อายุ | สัญชาติ | เพศ | ใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ | การแต่งกาย | เงื่อนไขอื่น ๆ |
| | | | | | | ไม่ต้องเติมเครดิตรับงาน - มีโทรศัพท์แอนดรอยด์ เวอร์ชัน 8.0 ขึ้นไป หรือระบบ IOS |

แหล่งข้อมูล: ¹ <https://www.grab.com/th/brand-story/>, <https://www.grab.com/th/press/others/grow-th/>, <https://help.grab.com/driver/th-th/115014765147>

² <https://lineman.line.me/rider/>

³ <https://www.pandariders.info/manual>, <https://rider.foodpanda.co.th/>

⁴ <https://sites.google.com/shopeepay.com/shopeefood-th/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%81>, https://help.shopeepay.th/shopeefood_driver

⁵ <https://www.scb.co.th/th/about-us/news/oct-2563/robinhood-food-delivery.html>

หมายเหตุ: สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2565 จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

5.2.2 การทำงานและรายได้

ในส่วนของการทำงานและรายได้เมื่อสมัครเป็นไรเดอร์ของแพลตฟอร์มแล้วนั้น คณะผู้ศึกษา ฯ สามารถสรุปได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) รายได้ที่มาจากการรอบปกติ และ 2) รายได้จากโบนัส ที่มาจากผลงานของไรเดอร์ที่สามารถทำงานได้ตามหลักเกณฑ์ที่แพลตฟอร์มกำหนด ซึ่งคณะผู้ศึกษา ฯ มีข้อสังเกตว่า โบนัสดังกล่าวเปรียบเสมือนแรงจูงใจให้ไรเดอร์ต้องทำงานที่เพิ่มขึ้นภายใต้การกำกับควบคุมของแพลตฟอร์ม ที่จะเห็นได้จากเงื่อนไขที่แพลตฟอร์มกำหนด เช่น การขาดงาน เปอร์เซ็นต์ที่กดรับงาน ฯลฯ ที่มีผลต่อการประเมินผลงานของไรเดอร์ทั้งสิ้น รวมถึงในบางแพลตฟอร์มการประเมินดังกล่าวยังมีผลต่อค่ารอบปกติของไรเดอร์อีกด้วย

ตารางที่ 5.7 การทำงานและรายได้

| แพลตฟอร์ม | รายได้ (ค่ารอบ) | หมายเหตุ |
|------------|---|---|
| Grab | เริ่มต้น 30 บาท ต่อรอบ | |
| Line man | ค่าบริการส่งอาหารเริ่มต้น 42.50 บาทต่อครั้ง (หักภาษี ณ ที่จ่าย 3% ได้รับจริง 41.22 บาท) | |
| Food panda | - รายได้ขึ้นอยู่กับค่าออเดอร์ที่เห็นก่อนรับงาน โดยไรเดอร์สามารถกดปฏิเสธหรือยอมรับออเดอร์ได้ - แบท คือ การจัดกลุ่มของไรเดอร์ตามผลงาน ซึ่งแบทมีผลต่อรายได้ที่ไรเดอร์ได้รับ โดยค่ารอบในแต่ละพื้นที่จะแตกต่างกัน | หลักเกณฑ์การคำนวณแบท จะถูกแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม (กลุ่ม A – D) ซึ่งจะพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) <u>ชั่วโมงพิเศษ</u> เป็นเวลาที่ต้องการไรเดอร์จำนวนมาก มีปริมาณออเดอร์หนาแน่น ซึ่งช่วงเวลาพิเศษในแต่ละจังหวัดจะแตกต่างกันออกไป สามารถตรวจสอบได้ที่เว็บไซต์ของแพลตฟอร์ม 2) <u>จำนวนชั่วโมงงานที่เลือก</u> กับจำนวนชั่วโมงงานที่ทำจริง (<u>วิ่งครบตามชั่วโมงที่จอง</u>) เช่น เลือกตารางงานไว้ 08.00 - 12.00 น. ต้องมาทำให้ครบตามเวลาที่เลือกไว้ ถ้าหากมาสาย หรือขอเบรคในระหว่างกะการทำงาน คะแนนในส่วนนี้ก็จะน้อยลง |

| แพลตฟอร์ม | รายได้ (ค่ารอบ) | หมายเหตุ |
|-------------|---|--|
| | | 3) การขาดงาน หากไรเดอร์เลือกกะการทำงานแล้วไม่มาทำงาน ก็จะโดนหักคะแนน ดังนั้นหากเลือกกะการทำงานแล้วต้องมาทำงานเพื่อไม่ให้เสียคะแนนในข้อนี้ 4) เปอร์เซ็นต์ที่ก่รับงาน จำนวนออเดอร์ที่ไรเดอร์ก่รับงานจริงเทียบกับจำนวนออเดอร์ที่ระบบส่งให้ หากไม่ก่รับออเดอร์แล้วโดนระบบเบรค 5 หรือ 30 นาที และจะโดนหักคะแนน ดังนั้นหากมีออเดอร์เข้าต้องก่รับทุกงานเพื่อไม่ให้เสียคะแนนในข้อนี้ ทั้งนี้หลังจากไรเดอร์ก่รับงานแล้ว และมีการแจ้งไรเดอร์เซอร์วิสเพื่อเอางานออก จะถูกนำมาคำนวณด้วย |
| Shopee food | ค่ารอบปกติ เริ่มต้น 40 บาท เพิ่มขึ้นตามระยะทาง (กิโลเมตร) คิระยะทางตามจริงใน Google Map ไม่หักค่าคอมมิชชั่น | - ค่าตอบแทนของไรเดอร์จะประกอบจาก 2 ส่วน คือ 1) ค่ารอบปกติ (พื้นฐาน) 2) โบนัสจาก S Point (Incentive) คือ แด้มพิเศษที่จะได้รับเมื่อที่ไรเดอร์จัดส่งคำสั่งซื้อสำเร็จ โดยการสะสม S Point ให้ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดจะทำให้ได้รับโบนัสเพิ่มเติม - สามารถวิ่งแอปพลิเคชันของค่ายอื่นได้ไม่จำกัด |
| Robinhood | ไม่พบข้อมูล | |

แหล่งข้อมูล: <https://lmwn.secure.force.com/lm>, <https://www.pandariders.info/fee-structure>
<https://www.grab.com/th/blog/askgrab-merchant-commission/>

หมายเหตุ: สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2565 จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

5.2.3 สิทธิประโยชน์

บริษัทแพลตฟอร์มมีการให้สิทธิประโยชน์ที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน เพื่อดึงดูดไรเดอร์ให้เข้ามาทำงาน เช่น สินเชื่อ แพ็คเกจอินเทอร์เน็ต ส่วนลดเติมน้ำมัน การเช่ารถมอเตอร์ไซด์ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลบริษัทแพลตฟอร์มทั้ง 5 แห่ง พบว่า มีสิทธิประโยชน์หนึ่งที่บริษัทแพลตฟอร์มมีให้ไรเดอร์เหมือนกัน คือ ประกันอุบัติเหตุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองไรเดอร์ระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากมีสภาพการทำงานบนท้องถนนที่มีความเสี่ยงที่จะได้รับอุบัติเหตุ

ตารางที่ 5.8 สิทธิประโยชน์

| แพลตฟอร์ม | สิทธิประโยชน์ | | | | | |
|-------------|------------------|-------------|-------------|---------------------|------------------|-------------|
| | ประกันอุบัติเหตุ | ประกันชีวิต | สินเชื่อ | แพ็คเกจอินเทอร์เน็ต | ส่วนลดเติมน้ำมัน | เช่ารถ |
| Grab | ✓ | ไม่พบข้อมูล | ✓ | ไม่พบข้อมูล | ✓ | ไม่พบข้อมูล |
| Line Man | ✓ | ไม่พบข้อมูล | ไม่พบข้อมูล | ✓ | ไม่พบข้อมูล | ไม่พบข้อมูล |
| Food panda | ✓ | ไม่พบข้อมูล | ✓ | ✓ | ✓ | 120 บาท/วัน |
| Shopee Food | ✓ | ไม่พบข้อมูล | ✓ | ✓ | ✓ | 90 บาท/วัน |
| Robinhood | ✓ | ✓ | ไม่พบข้อมูล | ไม่พบข้อมูล | ไม่พบข้อมูล | 120 บาท/วัน |

หมายเหตุ: สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2565 จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

ประกันอุบัติเหตุของแต่ละแพลตฟอร์มมีรายละเอียด ดังนี้

1. Grab

ไรเดอร์ของ Grab ทุกคนจะมีระดับตั้งแต่ เมมเบอร์ ซิลเวอร์ โกลด์ แพลตินัม และฮีโร่ ซึ่งระดับเหล่านี้จะคำนวณจากผลงานในช่วงรอบเดือนที่ผ่านมา และไรเดอร์แต่ละระดับจะได้รับสิทธิประโยชน์ (GrabBenefits) ที่แตกต่างกันออกไป โดยในส่วนของไรเดอร์แกร็บฟู้ดทุกประเภทต้องสวมเครื่องแบบ (แจ็กเก็ต) และใช้อุปกรณ์ทุกครั้งที่ได้รับงาน มิเช่นนั้นจะถูกลดระดับเป็นเมมเบอร์คลับ ซึ่งเป็นระดับของผู้ที่มีการขับในเดือนที่ผ่านมาไม่ถึงซิลเวอร์คลับ

รูปที่ 5.2 ระดับของ GrabBenefits



ที่มา: <https://help.grab.com/driver/th-th/> (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2565)

ทั้งนี้ Grab มีการให้ประกันอุบัติเหตุสำหรับไรเดอร์ตั้งแต่ระดับเมมเบอร์ขึ้น เพื่อคุ้มครองกรณีเกิดอุบัติเหตุระหว่างเปิดรอรับงาน (ออนไลน์) หรือระหว่างการรับงาน หรือหลังปิดรับงานภายใน 30 นาที โดยเมื่อเกิดอุบัติเหตุไรเดอร์สามารถเคลม “ประกันอุบัติเหตุอุ่นใจ” จากแกร็บได้ ไม่ว่าไรเดอร์จะเป็นผู้ก่อเหตุ หรือผู้ประสบเหตุ ดังนี้

- 1) ค่าชดเชยการรักษาพยาบาล สำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ สูงสุด 50,000 บาท
- 2) ค่าชดเชยกรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ สูงสุด 200,000 บาท
- 3) เงื่อนไขความคุ้มครองประกันอุบัติเหตุอุ่นใจ ได้แก่
 - 3.1) ความเสียหายต่อร่างกายที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุขณะให้บริการบนแพลตฟอร์มแกร็บ
 - 3.2) การเสียชีวิต หรือการบาดเจ็บทางร่างกาย ที่เกิดขึ้นระหว่างให้บริการบนแพลตฟอร์มแกร็บ
 - 3.3) การเสียชีวิตจากการบาดเจ็บทางร่างกายที่เป็นผลมาจากการจราจร การนัดหยุดงาน

หรือการลู่ก้อของประชาชน

ทั้งนี้ กรณีไรเดอร์ตั้งใจให้เกิดความบาดเจ็บ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจราจร มีอบ หรือมีการต่อสู้กัน ไม่ใช่การถูกทำร้ายโดยที่ตัวเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะอยู่นอกเหนือความคุ้มครองดังกล่าว

4) ขั้นตอนการเคลมประกันอุบัติเหตุฉุกเฉิน

ไรเดอร์จำเป็นต้องสำรองจ่ายก่อน และสามารถทำการเคลมได้ภายใน 30 วัน หลังจากเกิดอุบัติเหตุ ดังนี้

4.1) เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ไรเดอร์สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่คอลล์เซ็นเตอร์ของแกร็บ เพื่อแจ้งรายละเอียด

4.2) เจ้าหน้าที่จะแนะนำการเคลมค่าความเสียหายเบื้องต้นจากกรมธรรม์ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 (ไม่ต้องสำรองจ่ายล่วงหน้า) หรือการเคลมผ่านบริษัทประกันจากแกร็บ

4.3) กรณีเคลมด้วยบริษัทประกันจากแกร็บ เจ้าหน้าที่จะทำการแจ้งข้อมูลเบื้องต้นและช่องทางการติดต่อบริษัทประกันให้กับไรเดอร์

4.4) บริษัทประกันจะติดต่อไรเดอร์หรือผู้โดยสาร เพื่อให้ทำการส่งเอกสารสำหรับการเคลม

4.5) บริษัทประกันจะแจ้งผลอนุมัติ และโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของไรเดอร์ ภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากส่งเอกสารครบถ้วน

อย่างไรก็ตาม บริษัทแพลตฟอร์มแนะนำให้ไรเดอร์เลือกเคลมประกันอุบัติเหตุจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 ก่อน เพื่อให้ไม่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยการเคลมประกันทั้งสองส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5.9 การเคลมประกันอุบัติเหตุจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 และประกันอุบัติเหตุจาก Grab

| เคลมส่วนที่ 1 จาก พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 | เคลมส่วนที่เกิน 2 จาก ประกันอุบัติเหตุฉุกเฉิน |
|---|--|
| 1) เมื่อเกิดอุบัติเหตุให้โทรแจ้งคอลเซ็นเตอร์แกร็บ และเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาลได้เลย แล้วไปแจ้งความภายใน 180 วัน หลังเกิดอุบัติเหตุ | 5) หากมีค่ารักษาพยาบาลเกินให้โทรหาคอลเซ็นเตอร์ของแกร็บอีกครั้ง |
| 2) เบิกค่ารักษาโรงพยาบาลใดก็ได้ สูงสุด 30,000 บาท **หากเกินให้นำใบเสร็จไปเบิกค่าสินไหมทดแทนกรณีที่เป็นฝ่ายถูก โดยค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกินมาไรเดอร์ต้องสำรองจ่ายก่อน | 6) ยื่นเอกสารการเคลมตามที่เจ้าหน้าที่ให้ข้อมูล |
| 3) เคลมค่าสินไหมทดแทนเพิ่มสูงสุด 50,000 บาท โดยให้ติดต่อกับ บริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ **กรณีที่เป็นฝ่ายถูก | 7) รอผลอนุมัติและรับเงินเข้าบัญชี |
| 4) บริษัทประกันจะจ่ายเงินชดเชยให้ ประมาณ 7 วันทำการ **หากมีค่าใช้จ่ายส่วนที่เหลือ ให้ทำงานการเคลม “ประกันอุบัติเหตุฉุกเฉิน” ของแกร็บต่อ | |
| <p>หมายเหตุ: การเคลมประกันอุบัติเหตุทั้ง 2 ส่วน สามารถเคลมได้ทั้งกรณีที่เป็นฝ่ายถูกหรือฝ่ายผิด โดยกรณีเป็นฝ่ายถูก ดำเนินการตาม 1-7 และหากเป็นฝ่ายผิด ดำเนินการตาม 1-2 / 5-7 รายละเอียดความคุ้มครอง (มีผลตั้งแต่ 1 ม.ค. 64 เป็นต้นไป)</p> | |

ที่มา: <https://help.grab.com/driver/th-th/> (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2565)

2. Line man

2.1 สิทธิพิเศษของไรเดอร์ไลน์แมน

Line man มีการให้สิทธิพิเศษแก่ไรเดอร์ ทั้งประกันและความคุ้มครอง รวมถึงสิทธิพิเศษอื่น ๆ ที่หลากหลาย โดยมีการใช้ระดับการทำงานเป็นตัวกำหนดการได้รับสิทธิพิเศษที่แตกต่างกัน 4 ระดับ ได้แก่ PRO+, PRO, STAR และ BASIC ขึ้นอยู่กับยอดสะสมงานส่งอาหารที่ไรเดอร์ทำสำเร็จของเดือนก่อนหน้า (ระหว่างวันที่ 1 ถึงวันสุดท้ายของเดือนก่อนหน้า) รวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยจากผู้ใช้บริการล่าสุด การใช้อุปกรณ์ทำงานไลน์แมน อัตราจ้างงาน อัตรายกเลิกงาน เป็นต้น ซึ่งในส่วนของประกันของ Line man จะให้ความคุ้มครองไรเดอร์ ดังนี้

1) ประกันอุบัติเหตุ จะให้ความคุ้มครองไรเดอร์ ดังนี้

- 1.1) คุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่
- 1.2) คุ้มครองเมื่อเกิดการเสียชีวิต เสียอวัยวะ สายตา หรือทุพพลภาพถาวร
- 1.3) ชดเชยรายได้ ระหว่างการเข้ารับรักษาตัวที่โรงพยาบาล

2) ประกันรถจักรยานยนต์ จะให้ความคุ้มครอง ดังนี้

หมวดความคุ้มครอง (ไรเดอร์และผู้โดยสาร)

- 2.1) ประกันความเสียหายต่อตัวรถจักรยานยนต์
- 2.2) รถจักรยานยนต์สูญหาย/ไฟไหม้
- 2.3) เสียชีวิต สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพถาวร (ไรเดอร์และผู้โดยสาร)
- 2.4) การประกันตัวไรเดอร์ (ประกันตัวจากสถานีตำรวจ)

หมวดความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอก (คู่กรณี)

- 2.6) ความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย หรือพลาณามัย เฉพาะส่วนเกินวงเงินสูงสุดตาม พ.ร.บ.

คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535

- 2.7) ความเสียหายต่อทรัพย์สิน

3) ความช่วยเหลือยามเกิดอุบัติเหตุ

เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างรับงานกับ Line man สามารถรับความช่วยเหลือได้ผ่านฝ่ายดูแลคนขับ (CS)

ได้ 24 ชั่วโมง

รูปที่ 5.3 สิทธิพิเศษของไรเดอร์ Line man

| สิทธิพิเศษ | PRO+ | PRO | STAR | BASIC |
|---|------|-------|-------|-------|
| สิทธิพิเศษ | | | | |
| สิทธิ ประกันและความคุ้มครอง | | | | |
| • ประกันอุบัติเหตุ | ฟรี | ฟรี | พิเศษ | พิเศษ |
| • ประกันรถจักรยานยนต์ | ฟรี | พิเศษ | พิเศษ | พิเศษ |
| • ความช่วยเหลือยามเกิดอุบัติเหตุ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| สิทธิพิเศษอื่นๆ ร่วมกับพันธมิตร | | | | |
| • ส่วนลดแพคเกจมือถือ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| • ส่วนลดสินค้าจาก LINE MAN RIDER Shop | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| • สิทธิการจองรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| • กู๊ปองเด็มน้ำมันฟรี* | ✓ | ✓ | - | - |
| • ส่วนลดค่าอาหารจาก LINE MAN | ✓ | ✓ | - | - |
| • วงเงินเครดิตรายวัน* | ✓ | ✓ | - | - |
| • กิจกรรมประจำเดือน* | ✓ | - | - | - |
| • ส่วนลดอาหารหรือเครื่องดื่มจากพันธมิตร | ✓ | - | - | - |

2.2 มาตรฐานการทำงาน

ไรเดอร์จำเป็นต้องมีอัตราจ้างรายสัปดาห์ และ/หรือ รายเดือน มากกว่าร้อยละ 80 และจำเป็นต้องมีอัตรายกเลิกงานรายสัปดาห์ และ/หรือ รายเดือน น้อยกว่าร้อยละ 10 เพื่อรับสิทธิพิเศษต่าง ๆ รวมถึงเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกตัดเงินเดือน ซึ่งอาจนำไปสู่การระงับสัญญาในอนาคต โดยแพลตฟอร์มมีการกำหนดเหตุผลและเงื่อนไขในการยกเลิกงานว่า ไรเดอร์สามารถยกเลิกงานโดยไม่ส่งผลกระทบต่ออัตรายกเลิกงานได้เริ่มต้น 2 ครั้ง (ตลอดอายุงาน) และเพิ่มให้ 1 ครั้งทุก ๆ การขับที่สำเร็จ 18 งาน และสามารถเก็บรักษาจำนวนครั้งในการยกเลิกที่ไม่ส่งผลกระทบต่ออัตราการยกเลิกงานได้สูงสุด 4 ครั้ง (สามารถทยอยใช้ได้ และไม่มีวันหมดอายุ) ดังนี้

ตารางที่ 5.10 เหตุผลและเงื่อนไขในการยกเลิกงานของไรเดอร์ Line man

| เหตุผลที่ไม่กระทบอัตรายกเลิกงาน *ไม่กระทบภายใต้จำนวนยกเลิกฟรีที่กำหนด | เหตุผลที่กระทบอัตรายกเลิกงาน*ใช้ทั้งจำนวนยกเลิกฟรีและกระทบอัตรายกเลิกงาน |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - พิกัดร้านไม่ตรง/ไม่เจอร้าน - ติดต่อร้านไม่ได้ - ร้านปิด - อาหารหมด/ไม่ครบ - ลูกค้านำข้อการใช้สิทธิ์คนละครั้ง - ลูกค้าไม่ต้องการรอ - ขนาดหรือน้ำหนักเกินกว่ามาตรฐาน - ลูกค้าปัดหมุดผิด/เปลี่ยนจุดส่ง - ลูกค้าให้ขึ้นไปส่งบนอาคาร - ติดต่อลูกค้าไม่ได้ - ประสบอุบัติเหตุ | <ul style="list-style-type: none"> - รถเสีย - ผนตหนัก/ภัยธรรมชาติ - ไม่สามารถรับส่งอาหารได้ - เหตุผลส่วนตัวอื่น ๆ - สาเหตุอื่น |
| * การเลือกเหตุผลอื่น ๆ ในการยกเลิกงานจะส่งผลกระทบต่ออัตราการยกเลิกของไรเดอร์เสมอ แม้ว่าไรเดอร์จะยังมีจำนวนครั้งฟรีในการยกเลิก | |
| ** การแนบหลักฐานการยกเลิกที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของไรเดอร์ รวมถึงอาจถูกระงับสัญญา | |

ที่มา: <https://www.linemanrider.com/lm-cancellation-rate> (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2565)

3. Food panda

Food panda ร่วมกับบริษัทประกันภัยให้สิทธิความคุ้มครองอุบัติเหตุแก่ไรเดอร์ โดยเมื่อเกิดอุบัติเหตุไรเดอร์สามารถเคลมประกันอุบัติเหตุจาก Food panda ได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.11 ความคุ้มครองไรเดอร์ Food panda

| ความคุ้มครอง | แผน 1 | แผน 2 | แผน 3 |
|---|--------|---------|---------|
| 1) การเสียชีวิต สูญเสียอวัยวะ สายตา หรือทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิง (อบ.1) | 50,000 | 100,000 | 200,000 |
| 2) การขับขี่หรือโดยสารรถจักรยานยนต์ | 50,000 | 100,000 | 200,000 |
| 3) การถูกฆาตกรรมหรือการลอบทำร้ายร่างกาย | 50,000 | 100,000 | 200,000 |
| 4) ค่ารักษาพยาบาลต่ออุบัติเหตุแต่ละครั้ง | 5,000 | 10,000 | 50,000 |
| 5) ค่าปลงศพกรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ | 5,000 | - | - |

ที่มา: <https://www.pandariders.info/rider-insurance> (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2565)

1) เงื่อนไขไรเดอร์ที่จะได้รับสิทธิประกัน

1.1) ตลอด 1 เดือนที่ผ่านมา ไรเดอร์มีการจัดส่งออเดอร์สำเร็จอย่างน้อย 500 ออเดอร์ขึ้นไป และมีจำนวนการขาดงาน น้อยกว่า 1 กะ ไรเดอร์จะได้รับแผนประกันที่ 3

1.2) ตลอด 1 เดือนที่ผ่านมา ไรเดอร์มีการจัดส่งออเดอร์สำเร็จอย่างน้อย 400 ออเดอร์ขึ้นไป และมีจำนวนการขาดงาน น้อยกว่า 1 กะ ไรเดอร์จะได้รับแผนประกันที่ 2

1.3) ตลอด 1 เดือนที่ผ่านมา ไรเดอร์มีการจัดส่งออเดอร์สำเร็จอย่างน้อย 300 ออเดอร์ขึ้นไป และมีจำนวนการขาดงาน น้อยกว่า 1 กะ ไรเดอร์จะได้รับแผนประกันที่ 1

1.4) ไรเดอร์ต้องมีอายุระหว่าง 16 - 60 ปี มีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว และไม่มีส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายทุพพลภาพ

1.5) บริษัท ฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขที่โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

2) วิธีการเคลมประกัน

2.1) ไรเดอร์ที่เข้ารับการรักษาตัวโรงพยาบาลในเครือ ต้องเปิดหน้าแอปพลิเคชัน ความคุ้มครองประกันที่ได้รับ พร้อมยื่นบัตรประชาชนให้ทางโรงพยาบาลโดยไม่ต้องสำรองจ่าย

2.2) ไรเดอร์ที่เข้ารับการรักษาตัวโรงพยาบาลนอกเครือสามารถแจ้งเคลมได้

4. Shopee food

Shopee food มีการให้ประกันอุบัติเหตุสำหรับคุ้มครองไรเดอร์ โดยในกรณีที่เกิดเหตุอุบัติเหตุ ไรเดอร์สามารถเลือกเคลมประกันได้ทั้งจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 และจาก Shopee food โดยตรง ซึ่งมีรายละเอียดความคุ้มครอง ดังนี้

1) เบิกประกันพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 โดยไม่ต้องสำรองจ่ายก่อน โดยประกัน พ.ร.บ. จะคุ้มครองเฉพาะค่ารักษาพยาบาล และค่าสินไหมทดแทน เฉพาะตัวบุคคลเท่านั้น ไม่ครอบคลุมในส่วนของค่าเสียหายของรถยนต์พาหนะ และทรัพย์สินอื่น ๆ ของทั้งผู้ขับขี่ คู่กรณี และผู้โดยสาร

รายละเอียดความคุ้มครอง

1.1) ค่าเสียหายเบื้องต้น ที่สามารถเบิกได้เลยโดยที่ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ถูกผิด

- รับค่ารักษาพยาบาล จากการบาดเจ็บ จ่ายสูงสุดตามจริงไม่เกิน 30,000 บาท
- ในกรณีที่เกิดการเสียชีวิต สูญเสียอวัยวะ รวมไปถึงทุพพลภาพถาวรจ่าย 35,000 บาท
- ในกรณีที่เกิดทั้ง 2 กรณีข้างต้นรวมกัน จ่ายทันที ไม่เกิน 65,000 บาท

1.2) กรณีที่พิสูจน์แล้วว่าผู้ขับขี่เป็นฝ่ายถูก สามารถเบิกค่าสินไหมทดแทน (รวมค่าเสียหาย

เบื้องต้น) ดังนี้

- รับค่ารักษาพยาบาลสูงสุดตามจริงไม่เกิน 80,000 บาท
- ในกรณีที่เกิดการเสียชีวิต สูญเสียอวัยวะ รวมไปถึงทุพพลภาพถาวร เช่น สูญเสียข้อมือหรือแขน รวมไปถึงตาบอด ตั้งแต่อวัยวะสองส่วนขึ้นไป รับ 500,000 บาท
- หากมีการสูญเสียอวัยวะ เช่น แขน หรือข้อมือ รวมไปถึงการเป็นเหตุให้หูหนวก ตาบอด พูดไม่ได้ สูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง รับ 250,000 บาท
- หากมีการสูญเสียข้อนิ้ว 1 นิ้วขึ้นไป รับ 200,000 บาท
- ในกรณีที่ต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล (ผู้ป่วยใน) จ่ายไม่เกิน 200 บาท/วัน (ไม่เกิน 20 วัน)

2) เบิกประกันอุบัติเหตุจาก ShopeeFood สำหรับไรเดอร์ที่ผ่านเกณฑ์เท่านั้น

รายละเอียดความคุ้มครอง

ประกันภัยอุบัติเหตุกลุ่ม (Group Personal Accident: GPA) ไรเดอร์จะได้รับความคุ้มครองสูงสุด 50,000 บาท โดยไรเดอร์ "จำเป็นจะต้องสำรองจ่ายเงินก่อน" และสามารถทำการเบิกคืนได้ภายหลัง ภายใน 30 วัน หลังจากได้รับเอกสารครบถ้วน

ตารางที่ 5.12 เงื่อนไขความคุ้มครองไรเดอร์ Shopee food

| เงื่อนไขความคุ้มครอง | จำนวน (บาท) |
|--|-------------|
| สำหรับผู้ที่มีอายุ 16 - 60 ปี | |
| 1) การเสียชีวิต สูญเสียอวัยวะ สายตา หรือทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิง จากสาเหตุดังนี้ | |
| 1.1) จากอุบัติเหตุทั่วไป | 50,000 |
| 1.2) จากการถูกฆาตกรรมหรือถูกทำร้ายร่างกายโดยเจตนา | 50,000 |
| 1.3) จากการขับขี่หรือโดยสารรถจักรยานยนต์ | 50,000 |
| 2) ค่ารักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุ | 5,000 |
| 3) ค่าปลงศพหรือค่าใช้จ่ายในการจัดงานศพ กรณีเสียชีวิตจากการบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วย (มีระยะเวลารอคอย 180 วัน นับจากวันที่มีผลบังคับเป็นครั้งแรก) | 5,000 |
| สำหรับผู้ที่มีอายุ 61 - 70 ปี | |
| 1) การเสียชีวิต สูญเสียอวัยวะ สายตา หรือทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิง จากสาเหตุดังนี้ | |
| 1.1) จากอุบัติเหตุทั่วไป | 50,000 |
| 1.2) จากการถูกฆาตกรรมหรือถูกทำร้ายร่างกายโดยเจตนา | 50,000 |
| 1.3) จากการขับขี่หรือโดยสารรถจักรยานยนต์ | 50,000 |
| 2) ค่ารักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุ | 5,000 |
| 3) ค่าปลงศพหรือค่าใช้จ่ายในการจัดงานศพ กรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ | 5,000 |

ที่มา: https://help.shopeepay.th/shopeefood_driver (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2565)

5. Robinhood

Robinhood ร่วมกับบริษัทประกันชีวิต ให้สิทธิประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุแก่ไรเดอร์ฟรีสูงสุด 3 เดือน ในส่วนของประกันอุบัติเหตุอายุที่รับประกันภัย 0 – 60 ปี (ต่ออายุได้ถึง 64 ปี และให้ความคุ้มครองถึงอายุ 65 ปี) ซึ่งเงื่อนไขความคุ้มครองเป็นไปตามกรมธรรม์ และบริษัทประกันชีวิตกำหนด โดยไรเดอร์ที่ได้รับสิทธิประกันให้ลงทะเบียนผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อตรวจสอบข้อมูลกรมธรรม์ ผลประโยชน์ และความคุ้มครอง รวมถึงติดตามสถานะการเคลมประกัน ซึ่งไรเดอร์สามารถเคลมประกันดังกล่าวได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.13 การเคลมประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุจาก Robinhood

| ประกันชีวิต | จำนวนเงินเอาประกันภัย (บาท) |
|---|-----------------------------|
| เสียชีวิตทุกกรณี | 20,000 |
| ประกันอุบัติเหตุ | จำนวนเงินเอาประกันภัย (บาท) |
| เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ | 120,000 |
| การสูญเสียอวัยวะ สายตา จากอุบัติเหตุ | สูงสุด 120,000 |
| ทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิงจากอุบัติเหตุ | 120,000 |
| เสียชีวิตจากอุบัติเหตุพิเศษ (อุบัติเหตุสาธารณะ) | 240,000 |
| ค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากอุบัติเหตุ* | |
| จ่ายตามจริงไม่เกินครั้งละ | 5,000 |

**ในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุจากรถ ไรเดอร์สามารถขอความคุ้มครองเพิ่มเติมกับ พ.ร.บ. คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 ได้

ที่มา: <https://www.robinhood.in.th/rider/insurance/> (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าแพลตฟอร์มมีสิทธิประโยชน์ในการทำงานที่หลากหลายให้กับไรเดอร์ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างไรก็ตาม ประกันอุบัติเหตุที่ทางแพลตฟอร์มมีให้ มีเงื่อนไขการได้รับสิทธิที่ขึ้นอยู่กับระดับการทำงานของไรเดอร์ จึงทำให้ไรเดอร์ได้รับความคุ้มครองแตกต่างกัน รวมถึงเงื่อนไขการเคลมประกันเป็นไปตามที่แพลตฟอร์มกำหนด ทั้งนี้ ในส่วนของการเคลมประกันคณะผู้ศึกษา สามารถสรุปได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) การเคลมจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 และ 2) การเคลมโดยตรงจากแพลตฟอร์ม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แพลตฟอร์มจะแนะนำให้ไรเดอร์เคลมตรงจาก พ.ร.บ. ก่อน แล้วค่อยมาเคลมจากแพลตฟอร์มก็ต่อเมื่อเป็นไรเดอร์ที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดเท่านั้น หรือกรณีที่มีค่าใช้จ่ายส่วนที่เหลือหลังเคลมประกันจาก พ.ร.บ. แล้ว ก็ให้เคลมจากแพลตฟอร์มอีกต่อหนึ่ง ซึ่งมีข้อสังเกตว่า การให้ไรเดอร์เคลมประกันจาก พ.ร.บ ก่อน ส่วนหนึ่งอาจมีผลให้แพลตฟอร์มไม่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มากนักจนเกินไป

5.2.4 การช่วยเหลือจากบริษัทแพลตฟอร์ม

จากการศึกษาข้อมูลจากเว็บไซต์ของแต่ละแพลตฟอร์ม พบว่า แพลตฟอร์มมีช่องทางในการติดต่อให้ความช่วยเหลือกับไรเดอร์ที่ค่อนข้างเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์หรือทางแอปพลิเคชัน เพื่อให้ไรเดอร์ส่งคำร้องไปยังเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการรับคำร้อง ดูแล และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ คณะผู้ศึกษา ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจ คือ มีบางแพลตฟอร์มได้ให้ความสำคัญไปถึงไรเดอร์ที่เป็นผู้บกพร่องทางการได้ยิน โดยไม่มีการแบ่งแยกอีกด้วย ผ่านการเปิดช่องทางการติดต่อเฉพาะไรเดอร์กลุ่มดังกล่าว ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการเข้าถึงการทำงานของผู้บกพร่องทางร่างกาย อย่างไรก็ตาม คณะผู้ศึกษา มีข้อสังเกตว่า แม้แพลตฟอร์มจะมีการให้ความช่วยเหลือหลากหลายช่องทาง แต่ในด้านของประสิทธิภาพในการจัดการนั้น มีความรวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีหรือไม่

ตารางที่ 5.14 การช่วยเหลือจากบริษัทแพลตฟอร์ม

| แพลตฟอร์ม | การช่วยเหลือ |
|-----------|--|
| Grab | สำหรับผู้บกพร่องทางการได้ยิน ที่ต้องการความช่วยเหลือในกรณีเร่งด่วน หรืออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัย สามารถติดต่อหน่วยงานล่ามก่อน เพื่อให้ติดต่อ 191 หรือ 1669 หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ |

| แพลตฟอร์ม | การช่วยเหลือ |
|-------------|---|
| Line Man | 1. การขอพิจารณาค่าเสียเวลา ซึ่งการพิจารณาจะแบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีออเดอร์ถูกยกเลิกจากร้านค้าหรือลูกค้า และกรณีงานที่ต้องใช้เวลารอนานมากกว่าปกติ 2. การชดเชยค่าอาหาร กรณีรับอาหารจากร้านค้ามาแล้ว แต่ออเดอร์ถูกจัดส่งไม่สำเร็จ โดยมีสาเหตุจากลูกค้า |
| Foodpanda | ผู้ดูแลแพลตฟอร์มเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของไรเดอร์ หากต้องการแสดงความคิดเห็น แนะนำหรือติชม สามารถส่งคำร้องผ่านทางแอปพลิเคชัน Roadrunner |
| Shopee Food | เฉพาะกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคำสั่งซื้อ เช่น คำสั่งถูกยกเลิก ร้านค้าร้านอาหารนานเกินไป |
| Robinhood | ไม่พบข้อมูล |

หมายเหตุ: สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2565 จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

5.2.5 ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับของแพลตฟอร์ม

การเข้าสู่การประกอบอาชีพไรเดอร์แม้จะเป็นอาชีพอิสระที่สามารถบริหารจัดการตารางเวลาการทำงานเองได้ แต่ในอีกด้านหนึ่งการทำงานของไรเดอร์ยังคงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับที่แพลตฟอร์มตั้งไว้ ซึ่งล้วนมีผลต่อการทำงานของไรเดอร์หากไม่ปฏิบัติตาม โดยข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับของแพลตฟอร์ม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.15 ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับของแพลตฟอร์ม

| แพลตฟอร์ม | ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับของแพลตฟอร์ม | | รายละเอียด |
|-------------------------|--|-------|--|
| | มี | ไม่มี | |
| Grab ¹ | ✓ | | หากพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่เพิกเฉยงานหรือยกเลิกงานติดต่อกันหลาย ๆ ครั้ง ตามจำนวนครั้งที่ระบบกำหนด จะถูกล็อกแอปพลิเคชันคนขับ หรือปรับให้อยู่ในสถานะ “ไม่พร้อมให้บริการ” โดยระหว่างที่แอปพลิเคชันล็อกอยู่นั้น ไรเดอร์จะไม่สามารถรับงานได้จนกว่าจะครบเวลาที่กำหนดถึงรับงานได้อีกครั้ง นอกจากนี้ การเพิกเฉยหรือยกเลิกงานอย่างต่อเนื่องหลังจากเคยถูกล็อกแอปพลิเคชันไปแล้ว อาจส่งผลให้พาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่ถูกล็อกแอปพลิเคชันอีกครั้งในช่วงเวลาที่นานขึ้น |
| Line Man ² | ✓ | | กฎระเบียบและบทลงโทษ ประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การเข้ารับและนำส่งสินค้า 2) พฤติกรรมเข้าข่ายทุจริต และ 3) พฤติกรรมเข้าข่ายการละเมิดในที่ทำงาน ซึ่งจะแบ่งระดับการลงโทษแตกต่างกันไปแต่ละกรณี ตั้งแต่การตัดเตือนด้วยวาจา ปิดระบบชั่วคราว 3 – 14 วัน และปิดระบบถาวร |
| Food panda ³ | ✓ | | ได้จัดทำสัญญาการจ้างทำของ ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์ม Food panda กับผู้รับจ้าง เรียกรวมกันว่าคู่สัญญา โดยในข้อที่ 4 ของสัญญาได้ระบุถึงสิ่งที่ผู้รับจ้างต้องปฏิบัติ เช่น การให้บริการส่งอาหารและเครื่องดื่มและสินค้าอื่น ๆ ไปยังลูกค้า ภายใน |

| แพลตฟอร์ม | ข้อกำหนดเงื่อนไข และข้อบังคับของ แพลตฟอร์ม | | รายละเอียด | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------|---|------------------|---------|--------------|----------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| | มี | ไม่มี | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ระยะเวลาที่กำหนด หรือใช้ความระมัดระวังอย่างเต็มที่เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของบริษัท ฯ โดยผู้รับจ้างตกลงว่าจะใช้อุปกรณ์การส่งสินค้าตามที่บริษัท ฯ แนะนำ แต่ไม่จำกัดเพียงชดยูนิฟอร์มเป็นต้น ทั้งนี้ ในข้อที่ 7 ของสัญญาได้ระบุถึงสิทธิของบริษัท ฯ เช่น ในกรณีที่ผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำรับรองใด ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 4 ของสัญญานี้ บริษัท ฯ มีสิทธิในการระงับไม่ให้ผู้รับจ้างสามารถเข้าถึงแอปพลิเคชันโรดรันเนอร์ได้ชั่วคราวตามระยะเวลาที่บริษัท ฯ เห็นสมควรโดยทันที ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัท ฯ เป็นต้น | | | | | | | | | | | | |
| Shopee Food ⁴ | ✓ | | <p>มีการระบุกฎระเบียบและข้อปฏิบัติในการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ซัพซี้ ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายส่วน เช่น การปฏิบัติตามกฎจราจร การฉ้อโกงและการก่ออาชญากรรมทุกประเภท ข้อห้ามเกี่ยวกับแอบกอสอลล์ ยาเสพติด และอาวุธมีคมต่าง ๆ เป็นต้น โดยหากพาร์ทเนอร์ผู้ซัพซี้ได้กระทำความผิด คะแนนความประพฤติจะถูกสะสมตามประเภทของการกระทำ ความผิดซึ่งจะมีบทลงโทษ ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนนความประพฤติ</th> <th>บทลงโทษ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 - 24 คะแนน</td> <td>ตักเตือน</td> </tr> <tr> <td>25 - 49 คะแนน</td> <td>บัญชีถูกระงับ 1 วัน</td> </tr> <tr> <td>50 - 99 คะแนน</td> <td>บัญชีถูกระงับ 3 วัน</td> </tr> <tr> <td>100 - 149 คะแนน</td> <td>บัญชีถูกระงับ 7 วัน</td> </tr> <tr> <td>150 คะแนน เป็นต้นไป</td> <td>บัญชีถูกระงับถาวร</td> </tr> </tbody> </table> <p>ทั้งนี้ คะแนนที่ถูกหักจากการกระทำผิดครั้งนั้น ๆ จะถูกหักล้างเมื่อไม่ถูกหักคะแนนต่อเนื่องครบ 90 วัน นับจากวันที่มีการหักคะแนนการกระทำผิดครั้งนั้น ๆ</p> | คะแนนความประพฤติ | บทลงโทษ | 1 - 24 คะแนน | ตักเตือน | 25 - 49 คะแนน | บัญชีถูกระงับ 1 วัน | 50 - 99 คะแนน | บัญชีถูกระงับ 3 วัน | 100 - 149 คะแนน | บัญชีถูกระงับ 7 วัน | 150 คะแนน เป็นต้นไป | บัญชีถูกระงับถาวร |
| คะแนนความประพฤติ | บทลงโทษ | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 - 24 คะแนน | ตักเตือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 - 49 คะแนน | บัญชีถูกระงับ 1 วัน | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 - 99 คะแนน | บัญชีถูกระงับ 3 วัน | | | | | | | | | | | | | | |
| 100 - 149 คะแนน | บัญชีถูกระงับ 7 วัน | | | | | | | | | | | | | | |
| 150 คะแนน เป็นต้นไป | บัญชีถูกระงับถาวร | | | | | | | | | | | | | | |
| Robinhood ⁵ | ✓ | | <p>มีข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นพาร์ทเนอร์ผู้ซัพซี้ Robinhood ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายส่วน ได้แก่ การสมัครและลงทะเบียนขอใช้บริการ การแต่งกายและอุปกรณ์การทำงาน การปฏิบัติงาน พฤติกรรมและการกระทำอื่นๆ โดยใช้เงื่อนไขการหักคะแนนเป็นบทลงโทษตั้งแต่ปิดระบบชั่วคราวไปจนถึงปิดระบบถาวร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> พาร์ทเนอร์ผู้ซัพซี้ทุกคนมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน หากกระทำผิดเงื่อนไขและถูกหักคะแนนสามารถถลกลับ | | | | | | | | | | | | |

| แพลตฟอร์ม | ข้อกำหนดเงื่อนไข และข้อบังคับของ แพลตฟอร์ม | | รายละเอียด |
|-----------|--|-------|--|
| | มี | ไม่มี | |
| | | | <p>คะแนนความผิดและทำให้คะแนนเต็ม 10 ได้ในกรณีที่คะแนนยังไม่ถูกหักจนหมด และประพฤติตัวตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยไม่มีการกระทำความผิดใดเพิ่มเติมอีกตลอด 6 เดือนนับจากกระทำผิดครั้งล่าสุด</p> <p>3) การหักคะแนนจะหักตามจำนวนคะแนนและจำนวนครั้งของการกระทำความผิดโดยจะนับรวมการคะแนนที่ถูกหักในการกระทำความผิดทุกครั้ง</p> <p>4) สามารถยื่นอุทธรณ์ความผิดตามช่องทางการติดต่อที่กำหนดไว้ โดยการพิจารณาของผู้ให้บริการ ฯ ถือเป็นที่สุด มีอาจโต้แย้งได้</p> |

แหล่งข้อมูล: ¹ <https://help.grab.com/driver/th-th>

² <https://lineman.line.me/rider/>

³ <https://pandariders.info/manual/policy/>

⁴ [https://shopee.co.th/docs/7031,](https://shopee.co.th/docs/7031)

<https://shopee.co.th/m/shopeefood-rider-information>

⁵ <https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition/>

หมายเหตุ: สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2565 จัดทำโดยคณะผู้ศึกษา ฯ

5.3 วิถีชีวิตไรเดอร์

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอมุมมองความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้แทนไรเดอร์ที่จะมาเติมเต็มเนื้อหาของรายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งประเด็นด้านสถานะและการรวมกลุ่ม รายได้ แรงจูงใจในการทำงาน เวลาการทำงาน/การพัก สิทธิประโยชน์ และความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านสถานะและการรวมกลุ่ม

ผู้แทนไรเดอร์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็น/สาเหตุของการรวมกลุ่มเรียกร้องสิทธิสภาพแรงงาน โดยกล่าวว่า ประเด็นการรวมกลุ่มเรียกร้องมีหลากหลายประเด็น ทั้งเรื่องการปิดระบบที่ไม่เป็นธรรม หรือขาดการตรวจสอบการกระทำผิดที่แน่ชัด แต่ประเด็นหลัก ๆ จะเป็นเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น แพลตฟอร์มกำหนดค่าตอบแทนไว้ 28 บาท/รอบ แต่ความเป็นจริงได้เพียง 25 บาท/รอบ โดยอีก 3 บาทที่เหลือเป็นค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งไรเดอร์มีความเห็นว่า บริษัทควรรวมค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ เมื่อมีการปรับรูปแบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษบางครั้งก็ไม่มี การแจ้งให้ไรเดอร์ทราบล่วงหน้าอีกด้วย

ในส่วนของการรวมกลุ่มเพื่อเจรจากับบริษัท ส่วนใหญ่บริษัทจะเรียกตัวแทนไรเดอร์ขึ้นไปเจรจา โดยที่ทางบริษัทไม่มีการส่งตัวแทนลงมาเจรจาด้วยตนเอง และนั่นอาจทำให้เกิดการเสนอผลประโยชน์ให้กับผู้เป็นตัวแทนไรเดอร์ในการเจรจา ซึ่งผลที่ได้คือ บริษัทแจ้งว่า “รอการแก้ไข” และไม่มีการประกาศใด ๆ ออกมา ทำให้บางครั้งไรเดอร์ต้องใช้วิธีการปิดถนนจึงจะได้ค่าตอบแทนที่เท่าเดิมคืนมา โดยผู้แทนไรเดอร์มีความเห็นว่าการคืนค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นแบบมีนัยยะ ที่อาจจะมีการหักค่าใช้จ่ายอย่างอื่นแทนโดยไม่ได้แจ้งให้ไรเดอร์ทราบ ทั้งนี้

ผู้แทนไรเดอร์ยังกล่าวต่อว่า สาเหตุที่ช่วงหลังไรเดอร์รวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องลดลง ไม่ใช่เพราะบริษัทได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเรียบร้อยแล้ว แต่เป็นเพราะเมื่อเกิดการรวมกลุ่มแล้วผลลัพธ์ที่ได้ก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทำให้เสียเวลาในการทำงานหารายได้ อย่างไรก็ตาม ในบางจังหวัดการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องของไรเดอร์ยังคงมีอยู่ ซึ่งจังหวัดที่ไรเดอร์มีการรวมกลุ่มกันน้อยก็แทบไม่ได้รับผลตอบรับที่ดีเช่นกัน แต่ในทางกลับกันบางจังหวัดที่ไรเดอร์มีความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มก็จะได้รับผลลัพธ์ที่ดีกว่า

2) ด้านรายได้

ผู้แทนไรเดอร์กล่าวว่า ในช่วงที่บริษัทแพลตฟอร์มเปิดรับสมัครไรเดอร์ เมื่อ 7 - 8 ปีที่ผ่านมา ไรเดอร์สามารถทำรายได้ประมาณ 4 - 5 หมื่นบาท/เดือน แต่ปัจจุบันสามารถทำรายได้เพียงประมาณ 18,000 บาท/เดือนเท่านั้น โดยเมื่อคำนวณเป็นรายวันจะสามารถทำรายได้ประมาณ 600 - 800 บาท/วัน ซึ่งยังไม่หักค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าน้ำมัน ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวหมายความว่าไรเดอร์ต้องทำงานมากกว่าเมื่อก่อน โดยใช้เวลาในการทำงาน 14 - 16 ชั่วโมง/วัน และแน่นอนว่ารายได้อาจเพียงพอแต่ไม่มีสำหรับเก็บออม

ทั้งนี้ จากผลกระทบของโควิด - 19 ที่ทำให้มีผู้สมัครเป็นไรเดอร์จำนวนมากขึ้น ก็เป็นสาเหตุให้บางแพลตฟอร์มมีการปรับลดค่าตอบแทน ทำให้ไรเดอร์ต้องมีชั่วโมงการทำงานและรอบในการส่งของจำนวนเพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนเท่าเดิม และหากไรเดอร์ปฏิเสธการรับงานบ่อยครั้ง ก็จะมีผลต่อค่าตอบแทนที่จะได้รับและอัลกอริทึมที่ทำให้เห็นจำนวนงานลดลงอีกด้วย รวมถึงบริษัทจะมีอัลกอริทึมที่ทำให้ไรเดอร์รายใหม่เห็นงานก่อนไรเดอร์รายเก่าในช่วงแรก แล้วหลังจากนั้นระบบจะทำให้การรับงานได้ลดลง ซึ่งไรเดอร์มีความเห็นว่าเป็นความเหลื่อมล้ำระหว่างรายเก่าและรายใหม่ นอกจากนี้ บางแพลตฟอร์มมีข้อกำหนดเงื่อนไขให้ไรเดอร์ต้องสวมเสื้อและใช้กล่องส่งอาหารที่มีสัญลักษณ์ของแพลตฟอร์มเท่านั้น ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามอาจโดนลงโทษถึงขั้นปิดระบบได้

3) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้แทนไรเดอร์กล่าวว่า ในการทำงานแพลตฟอร์มมีการอบรมไรเดอร์ก่อนการทำงานจริง และมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ไรเดอร์ด้วยการให้สิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ โดยมีเงื่อนไขว่าไรเดอร์จะต้องทำงานให้ถึงเป้าหมายที่แพลตฟอร์มกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ในช่วงเวลา 11.00 - 13.00 น. ต้องทำงานให้ได้ 70 งานขึ้นไป เป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ โดยเมื่อคำนวณแล้วไรเดอร์ต้องทำงานวันละ 10 งานทุกวัน จำนวน 2 - 3 ชั่วโมงหรือประมาณ 180 นาที ซึ่งเฉลี่ยแล้วไรเดอร์ต้องทำงานละ 18 นาทีถึงจะเป็นไปตามเป้าหมายที่แพลตฟอร์มกำหนด ซึ่งมีไรเดอร์จำนวนน้อยมากที่สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เนื่องจากในการทำงานจริงบางครั้งระยะเวลาการรอสินค้า/อาหารก็ใช้เวลานานเกิน 40 นาทีแล้ว ดังนั้น ผู้แทนไรเดอร์จึงมีความเห็นว่า เงื่อนไขดังกล่าวแทบจะเป็นไปไม่ได้ และยังส่งผลให้ไรเดอร์ต้องทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน โดยบางวันอาจยาวนานถึง 10 ชั่วโมง/วัน ยิ่งไปกว่านั้น เงื่อนไขดังกล่าวยังเป็นการบีบบังคับให้ไรเดอร์ต้องทำงานแข่งกับเวลา ซึ่งเป็นการเพิ่มความเสี่ยงในการทำงานให้สูงขึ้น รวมถึงยังเร่งให้รถจักรยานยนต์หรือโทรศัพท์มือถือที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานเสื่อมสภาพเร็วขึ้นอีกด้วย

ทั้งนี้ ผู้แทนไรเดอร์ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ไรเดอร์บางรายต้องลงทุนในการซื้อหรือเช่าซื้ออุปกรณ์ทำงานใหม่เพื่อให้รองรับการทำงานของแพลตฟอร์ม ซึ่งบางแพลตฟอร์มมีการเปิดให้ไรเดอร์สามารถกู้ยืมเงินก่อนได้อีกด้วย ทำให้ไรเดอร์บางรายเกิดการระดมทุนระยะยาวจากการลงทุนด้วยต้นทุนที่สูง และไม่สามารถเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นได้ เพราะการหาเงินใหม่เท่ากับต้องมีค่าใช้จ่ายในการเริ่มต้นทำงานอีกครั้ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ต้องทำงานเป็นไรเดอร์จนกว่าภาระผูกพันเหล่านั้นจะหมดไป

4) ด้านเวลาการทำงาน/การพัก

ด้านเวลาการทำงาน/การพัก ผู้แทนไรเดอร์กล่าวว่า ก่อนเกิดโควิด - 19 ไรเดอร์สามารถรับงานได้ง่ายและสามารถกำหนดตารางการทำงานและเวลาพักระหว่างการทำงานเองได้ แต่ปัจจุบันไรเดอร์มีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้นและต้องปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานใหม่ ยกตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนไปทำงานก่อนเวลา 11.00 น. จะมีรายได้ประมาณ 400 บาท/วัน เนื่องจากช่วงก่อน 11.00 น. จะได้ค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งหากรับงานชั่วโมงดังกล่าวถึง 70 งานขึ้นไป เป็นระยะเวลาใน 1 สัปดาห์ จะได้ค่าตอบแทนพิเศษมากขึ้นถึงหลักพันบาท โดยการรับงานในเวลาดังกล่าว จะมีจำนวนงานที่ได้รับมากขึ้น ทำให้ไรเดอร์ไม่ยอมพักระหว่างการทำงาน แต่หลังจากเวลา 14.00 น. ไปแล้ว ไรเดอร์ส่วนใหญ่จะพักการทำงานเนื่องจากเริ่มมีจำนวนงานลดลง ซึ่งไรเดอร์จะใช้ช่วงเวลาดังกล่าวในการพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือบางครั้งไรเดอร์จะใช้เวลาระหว่างรอรับสินค้าจากร้านค้า/ร้านอาหารเป็นช่วงเวลาพักสำหรับไรเดอร์

5) สิทธิประโยชน์

5.1) ด้านประกันอุบัติเหตุ

ผู้แทนไรเดอร์กล่าวว่า แพลตฟอร์มมีการให้ประกันภัยรถจักรยานยนต์แก่ไรเดอร์ แต่ไรเดอร์มีการใช้สิทธิประกันภัยดังกล่าวน้อยมาก เนื่องจากการได้มาซึ่งสิทธิประกันภัยรถจักรยานยนต์ ไรเดอร์ต้องทำงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่แพลตฟอร์มกำหนด โดยในแต่ละจังหวัดแพลตฟอร์มมีการกำหนดจำนวนงานที่ไรเดอร์ต้องรับไม่เท่ากัน ซึ่งบางจังหวัดไรเดอร์ต้องรับงานให้ได้ถึง 600 งาน/เดือน เฉลี่ย 20 งาน/วัน จึงจะได้รับสิทธิประกันภัยดังกล่าว อีกทั้งสิทธิประกันภัยที่ได้รับจะเป็นรูปแบบเดือนต่อเดือน กล่าวคือ หากในเดือนนั้น ไรเดอร์ทำงานได้ถึง 600 งานตามที่กำหนด ก็จะได้รับสิทธิประกันภัยที่มีผลบังคับใช้ในเดือนถัดไป โดยหากในเดือนหน้ายังต้องการได้รับสิทธิก็ต้องทำงานให้ได้จำนวน 600 งานอีกครั้ง ซึ่งเท่ากับว่าไรเดอร์ต้องทำงานให้ได้วันละ 20 งานตลอดระยะเวลา 1 เดือน จึงจะเป็นไปตามเงื่อนไขที่แพลตฟอร์มกำหนด

ทั้งนี้ เมื่อไรเดอร์ได้สิทธิประกันภัยแล้วก็มีเงื่อนไขและขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินที่ยุ่งยากและซับซ้อน ทำให้ไรเดอร์ส่วนใหญ่เมื่อเกิดอุบัติเหตุจะเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมรถจักรยานยนต์เอง เนื่องจากมองว่าการเบิกจ่ายเงินค่าประกันภัยรถจักรยานยนต์ไม่มีความคุ้มค่าเท่าที่ควร

5.2) ด้านประกันชีวิต

ผู้แทนไรเดอร์กล่าวว่า บางแพลตฟอร์มมีการให้ประกันชีวิตแก่ไรเดอร์ แต่ไรเดอร์ส่วนใหญ่จะเลือกซื้อประกันชีวิตด้วยตนเอง เนื่องจากมองว่าขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินประกันไม่ยุ่งยาก

5.3) ด้านการทำงาน

ผู้แทนไรเดอร์กล่าวว่า นอกจากสิทธิประโยชน์ด้านประกันอุบัติเหตุและประกันชีวิต แพลตฟอร์มก็มีการให้สิทธิประโยชน์ในด้านการงานอีกด้วย เช่น ส่วนลดการเติมน้ำมัน แพ็คเกจอินเทอร์เน็ต หรือสิทธิการซื้ออุปกรณ์ทำงานในราคาที่ถูกลง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การจะได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์เหล่านั้น ไรเดอร์ต้องทำงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่แพลตฟอร์มกำหนดเช่นเดียวกับสิทธิประโยชน์ด้านอื่น ๆ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น

6) ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1) ปัญหาหนึ่งที่ไรเดอร์พบเจอบ่อยครั้ง คือ การปิดหมุดในแผนที่ไม่ตรงกับสถานที่จริง ซึ่งไรเดอร์มีความเห็นว่า แพลตฟอร์มควรปรับปรุงแผนที่ให้เป็นมาตรฐาน เนื่องจากแผนที่ที่ใช้ทำงานในปัจจุบันเป็นแผนที่ที่ถูกพัฒนาโดยแพลตฟอร์มเอง ซึ่งเป็นอุปสรรคให้ไรเดอร์ทำงานยากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น เมื่อไรเดอร์แจ้งขอความช่วยเหลือไปยังแพลตฟอร์ม กรณีเกิดการปิดหมุดในแผนที่ไม่ตรงกับสถานที่จริง ในบางครั้งแพลตฟอร์มก็ไม่สามารถช่วยเหลือได้ทันที ทำให้ไรเดอร์ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่าย รวมถึงเสียโอกาสในการรับงานขึ้นต่อไปอีกด้วย

2) เงื่อนไขบางประการของสิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มกำหนดยังไม่ชัดเจน และในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือการปรับลด/เพิ่มเงื่อนไข แพลตฟอร์มไม่มีการแจ้งให้ไรเดอร์ทราบล่วงหน้า อีกทั้งแพลตฟอร์มยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่บางประเด็นไม่ปรากฏอยู่บนหน้าเว็บไซต์ที่สาธารณชนจะรับทราบได้ แต่จะปรากฏอยู่ในหน้าแอปพลิเคชันที่มีเพียงไรเดอร์เท่านั้นที่สามารถเห็นข้อมูลดังกล่าวได้ ซึ่งผู้แทนไรเดอร์มีความเห็นว่า การปฏิบัติของแพลตฟอร์มในลักษณะดังกล่าวเป็นการคุ้มครองการไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย

ทั้งนี้ เงื่อนไขหรือกฎข้อบังคับต่าง ๆ ของแพลตฟอร์ม ผู้แทนไรเดอร์มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรอยู่ในรูปแบบที่เป็นอิสระมากขึ้น และการที่ไรเดอร์มีสถานะเป็นพาร์ทเนอร์กับบริษัทแพลตฟอร์มก็ควรมีการหารือข้อตกลงการจ้างงานที่มีความชัดเจนร่วมกัน เพราะหากไม่มีความชัดเจนในรูปแบบการทำงาน และไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่รับทราบตั้งแต่ต้น สุดท้ายไรเดอร์ก็จะเกิดการรวมตัวหยุดงานเพื่อมาเรียกร้องสิทธิ ดังเช่นปัจจุบัน

3) ประเด็นด้านสถานการณ์เป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม ผู้แทนไรเดอร์มีความเห็นว่า ไม่ต้องการเป็นแรงงานในระบบ โดยขอความร่วมมือกระทรวงแรงงานพิจารณาในประเด็นนี้ว่า หน่วยงานจะเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยเหลือไรเดอร์ได้อย่างไร เพื่อแก้ปัญหาการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรมและปัญหาการระบุเงื่อนไขที่แจ้งว่า ขอสงวนสิทธิ์หากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า จากแพลตฟอร์มที่เป็นคู่สัญญาของไรเดอร์

บทที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ผลสำรวจสภาพการทำงานของไรเดอร์

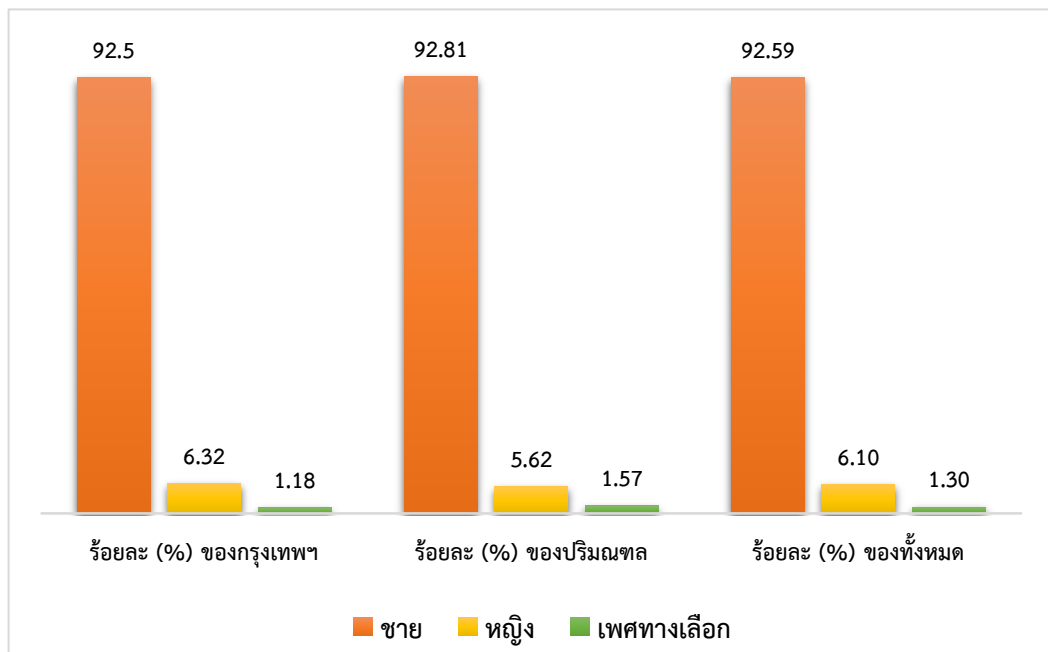
ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากผลสำรวจในการเก็บแบบสอบถามของไรเดอร์ 6 จังหวัด คือ กรุงเทพฯ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร โดยในพื้นที่กรุงเทพฯ ได้สำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,013 คน คิดเป็นร้อยละ 69.48 และในพื้นที่ปริมณฑล 445 คน ร้อยละ 30.52 รวมทั้งสิ้น 1,458 คน สะท้อนให้เห็นว่าคนขับไรเดอร์ส่วนใหญ่จะอยู่ในกรุงเทพเป็นหลัก เช่น เขตทองหล่อ อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ และใต้ BTS พญาไท เป็นต้น ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีโอกาสในการขับส่งอาหารสร้างรายได้มากกว่าในเขตปริมณฑล โดยเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าไรเดอร์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 92.59 เป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 6.10 และเพศทางเลือก ร้อยละ 1.30 เนื่องจากอาชีพไรเดอร์มีปัจจัยความเสี่ยงด้านสภาพการทำงานทั้งด้านการขับขี่รถจักรยานยนต์ การทำงานในช่วงเวลากลางคืน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำงานสำหรับไรเดอร์เพศหญิง จึงมีสัดส่วนไรเดอร์เพศหญิงน้อยกว่าไรเดอร์เพศชายอย่างเห็นได้ชัดเจน

ตารางที่ 6.1 พื้นที่ในการสำรวจ

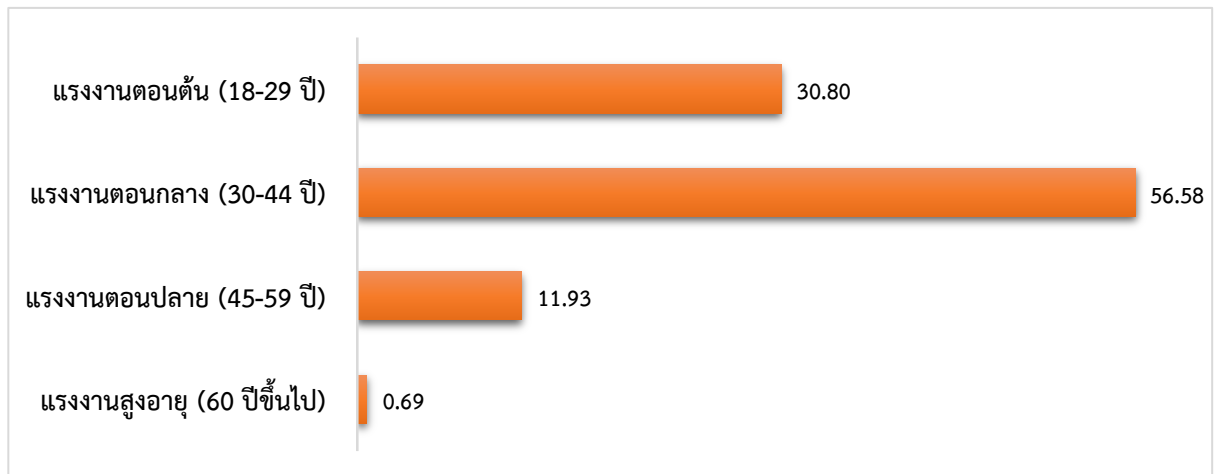
| พื้นที่ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|-------|--------|
| กรุงเทพฯ ฯ | 1,013 | 69.48 |
| ปริมณฑล | 445 | 30.52 |
| รวม | 1,458 | 100.00 |

รูปที่ 6.1 เพศของกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ (ร้อยละ)



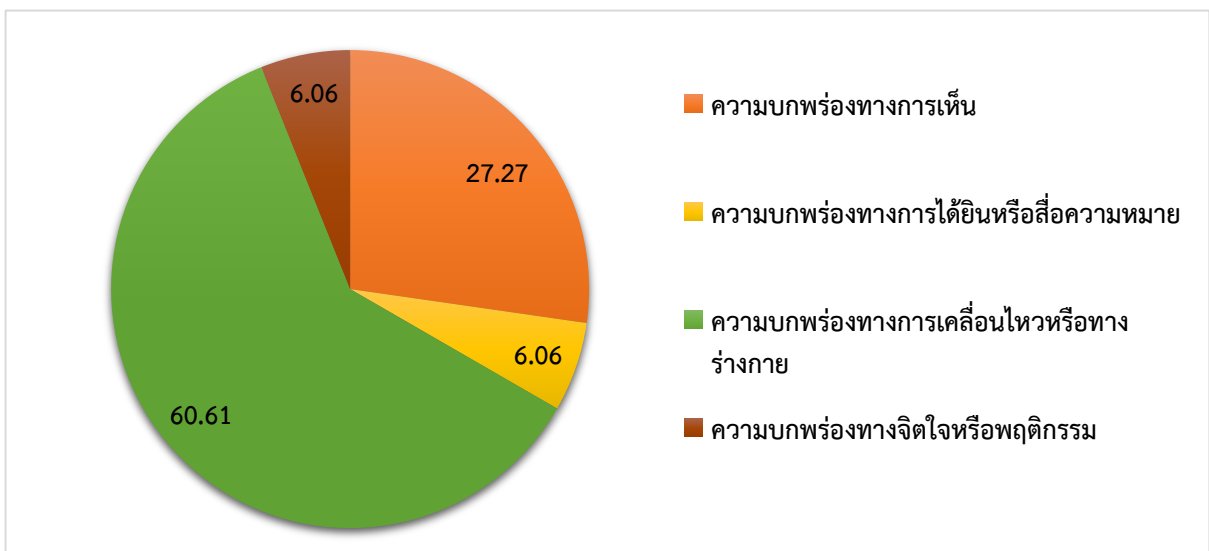
ในส่วนในช่วงอายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงแรงงานตอนกลาง (30 - 44 ปี) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.58 รองลงมาเป็นแรงงานตอนต้น (18 - 29 ปี) คิดเป็นร้อยละ 30.80 เป็นแรงงานตอนปลาย (45 - 59 ปี) ร้อยละ 11.93 และมีไรเดอร์ที่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปี ขึ้นไป) อยู่ที่ร้อยละ 0.69 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาชีพคนขับรถขนส่งสินค้าและอาหาร หรือไรเดอร์ สามารถเป็นได้ในทุกช่วงวัย โดยทั้งในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลมีลำดับจำนวนวัยแรงงานที่คล้ายคลึงกันกล่าวคือ มีวัยแรงงานตอนกลางมากที่สุด ตามด้วยวัยแรงงานตอนต้น และมีจำนวนวัยแรงงานตอนปลายน้อยที่สุด

รูปที่ 6.2 ช่วงอายุของไรเดอร์ (ร้อยละ)



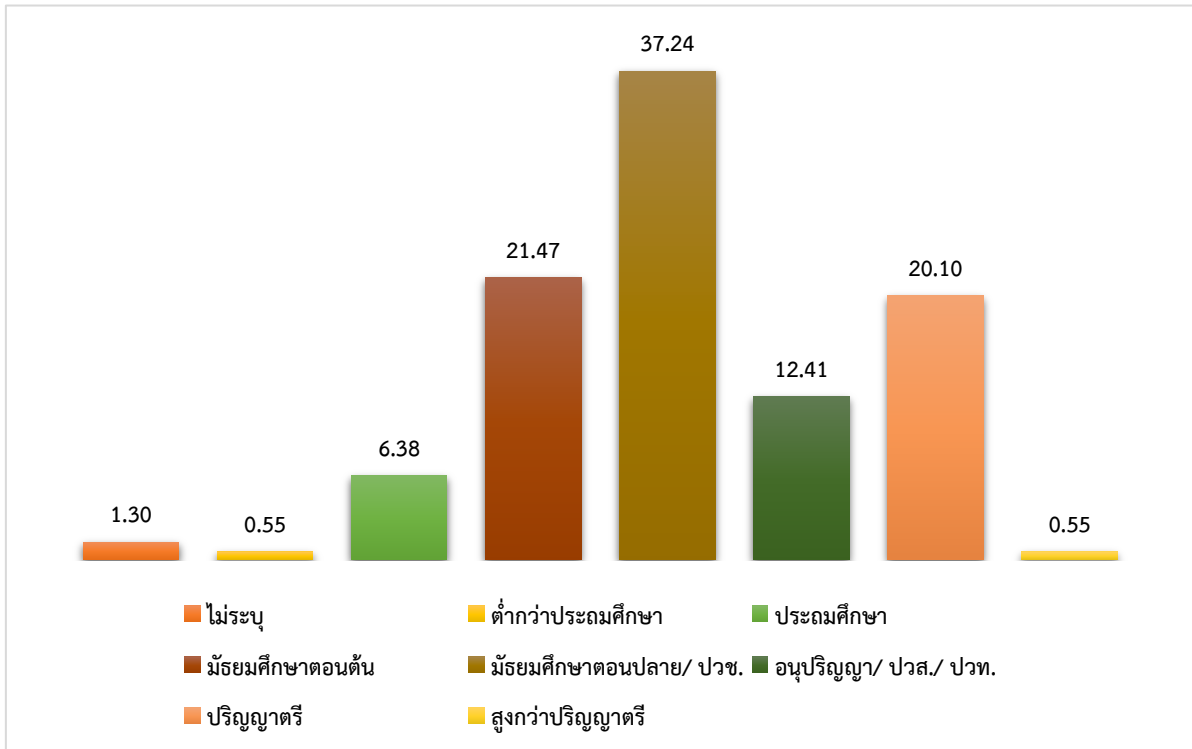
ด้านการบกพร่องทางร่างกายของไรเดอร์ ซึ่งเป็นความบกพร่องที่ยังสามารถประกอบอาชีพขับขี่รถจักรยานยนต์ขนส่งสินค้าและอาหารได้ จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ พบผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายจำนวน 33 คน ซึ่งส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 60.61 มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว เช่น ขาอ่อนแรง ตามหลังที่แขนหรือขา เท้าผิดรูป นิ้วขาด เป็นต้น รองลงมาร้อยละ 27.27 เป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น เช่น ตาข้างใดข้างหนึ่งเป็นฝ้า มองเห็นไม่ชัด หรือไม่เห็นเลย เป็นต้น ส่วนความบกพร่องทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย เช่น หูหนวก 1 ข้าง หรือหูตึง และความบกพร่องทางจิตใจหรือพฤติกรรม พบเจอน้อยอยู่ที่ร้อยละ 6.06

รูปที่ 6.3 ความบกพร่องทางร่างกาย (ร้อยละ)



ด้านการศึกษาสูงสุด จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 37.24 รองลงมาคือระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 21.47 ตามด้วยระดับปริญญาตรี ร้อยละ 20.10 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส./ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ร้อยละ 12.41 และระดับการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 6.38

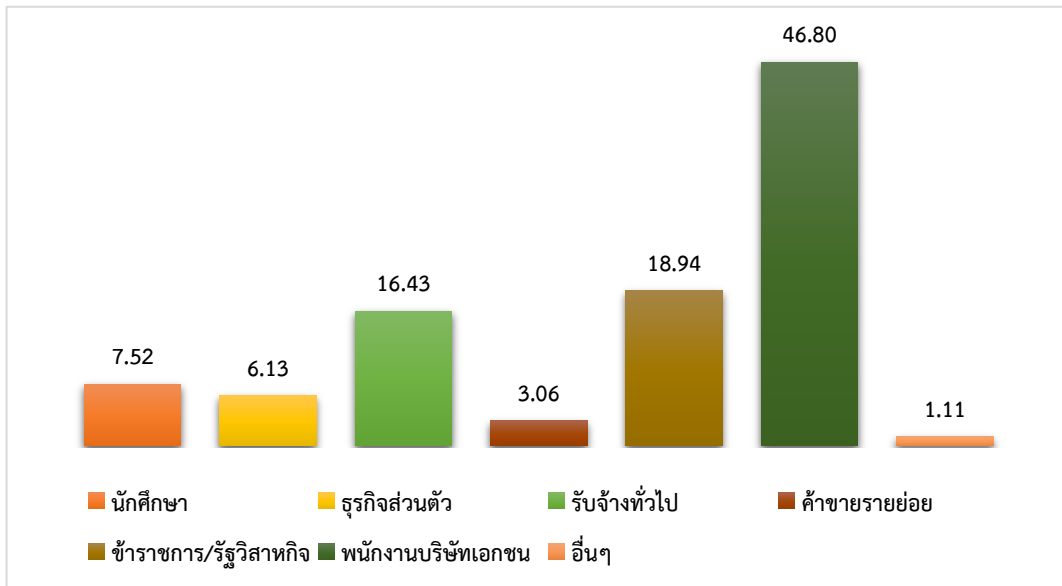
รูปที่ 6.4 ระดับการศึกษาสูงสุดของไรเดอร์ (ร้อยละ)



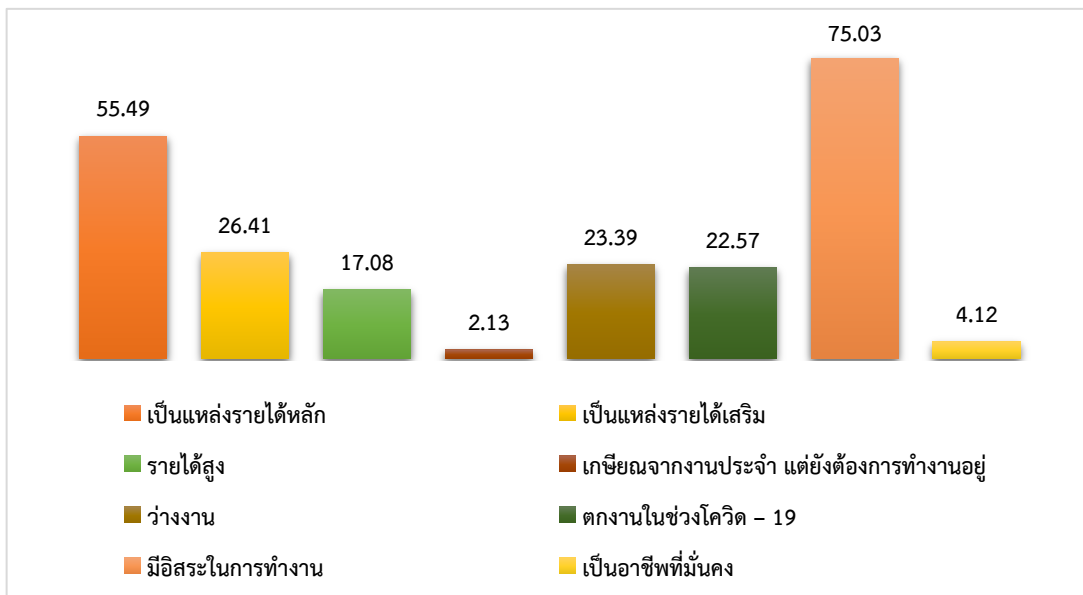
ส่วนที่ 2 สภาพการทำงาน

ลักษณะการทำงานของไรเดอร์เป็นพาร์ทเนอร์กับบริษัทแพลตฟอร์มมากกว่า 1 ราย สูงถึงร้อยละ 73.11 ซึ่งอาจจะสะท้อนถึงการเพิ่มรายได้ในการทำงาน หรือเพิ่มโอกาสในการรับงานมากกว่าการเป็นพาร์ทเนอร์กับบริษัทแพลตฟอร์มเดียว และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพหลัก คิดเป็นร้อยละ 75.38 และมีผู้ประกอบเป็นอาชีพเสริม ร้อยละ 24.62 โดยไรเดอร์ที่ทำเป็นอาชีพเสริม มีอาชีพหลักส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 46.80 รองลงมาเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 18.94 ถัดมาเป็นรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 16.43 และนักศึกษาที่ประกอบอาชีพไรเดอร์เพื่อหารายได้เพิ่มเติมในช่วงสุดสัปดาห์ วันหยุด หรือปิดเทอม อยู่ที่ร้อยละ 7.52 โดยไรเดอร์ส่วนใหญ่ให้เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพว่ามีอิสระในการทำงาน สูงถึงร้อยละ 75.03 เป็นแหล่งรายได้หลัก ร้อยละ 55.49 และเป็นแหล่งรายได้เสริม ร้อยละ 26.41 โดยกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ที่สำรวจร้อยละ 23.39 ที่เป็นผู้ว่างงาน และร้อยละ 22.57 ตกงานในช่วงโควิด-19 หันมาประกอบอาชีพไรเดอร์เพื่อสร้างรายได้

รูปที่ 6.5 อาชีพหลักนอกเหนือจากการเป็นไรเดอร์ (ร้อยละ)

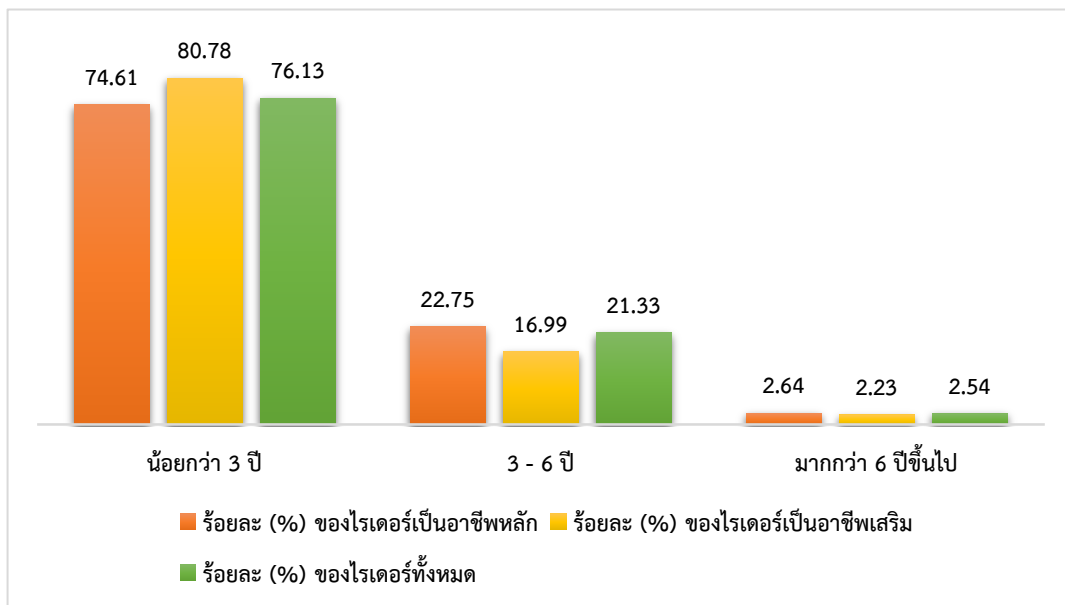


รูปที่ 6.6 เหตุผลในการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ)



ระยะเวลาในการเป็นไรเดอร์ส่วนใหญ่จะมีอายุงานไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.13 ซึ่งสอดคล้องกับช่วงเวลาในการเกิดวิกฤตโควิด-19 เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลให้หลายภาคธุรกิจปิดตัวลงทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างมากขึ้น การเป็นไรเดอร์จึงเป็นหนึ่งในทางเลือกในการหารายได้ จากการที่ในช่วงเวลานั้นเกิดการล็อกดาวน์ และประชาชนส่วนใหญ่ทำงานที่บ้าน และลดการเดินทางออกนอกเคหะสถาน ทำให้เกิดความต้องการในธุรกิจขนส่งสินค้าและอาหารมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจ ที่พบว่าไรเดอร์ที่ประกอบเป็นอาชีพเสริมส่วนใหญ่เริ่มต้นทำงานในช่วงโควิด-19 สูงถึงร้อยละ 80.78 และผู้ที่ประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพหลักที่มีระยะเวลาในการเริ่มทำงานไม่เกิน 3 ปี อยู่ที่ร้อยละ 74.61

รูปที่ 6.7 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ)



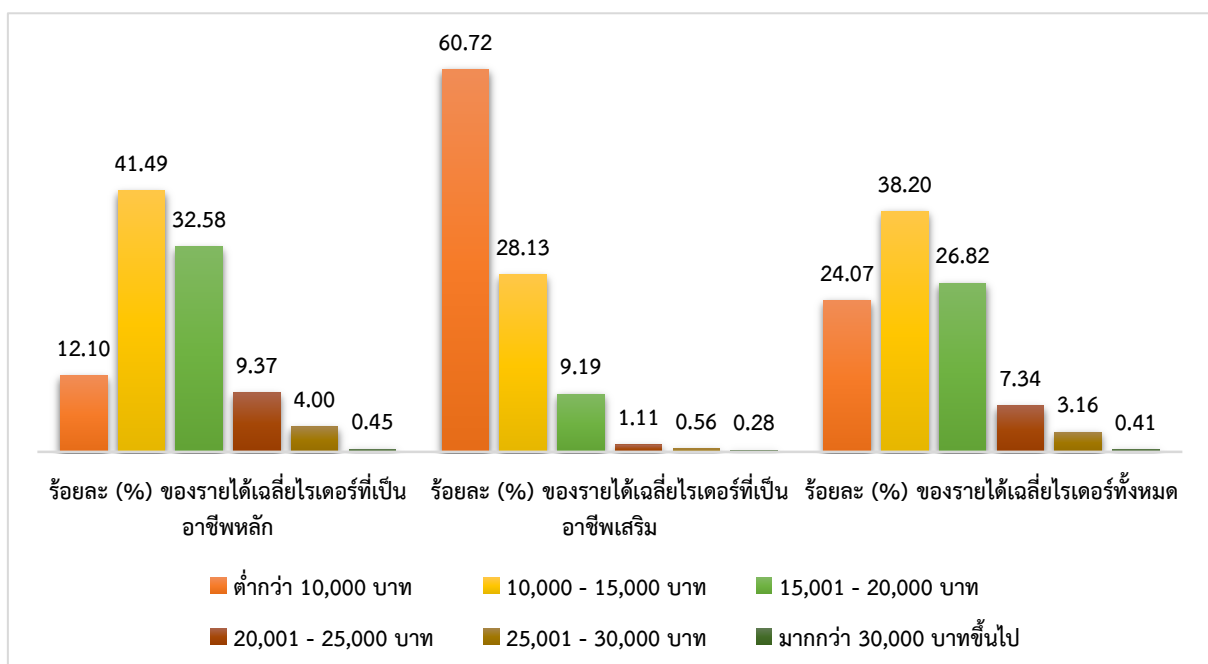
การประกอบอาชีพไรเดอร์มีต้นทุนก่อนเริ่มทำงานในด้านของอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น กล่องบรรจุสินค้าและอาหาร และเสื้อแจ็คเก็ตแสดงถึงสัญลักษณ์ของแพลตฟอร์ม ที่เป็นเงื่อนไขที่หลายแพลตฟอร์มว่าเมื่อไรเดอร์ปฏิบัติงานจะต้องสวมใส่เสื้อแจ็คเก็ตที่แพลตฟอร์มกำหนดเท่านั้น เป็นต้น ซึ่งจากแบบสำรวจที่สอบถามถึงค่าใช้จ่ายเริ่มต้นก่อนประกอบอาชีพไรเดอร์สำหรับแพลตฟอร์มหลักเพียงแพลตฟอร์มเดียว พบว่าส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ 500 - 1,000 บาท อยู่ที่ร้อยละ 42.25 รองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 1,001 - 1,500 บาท ที่ร้อยละ 25.79 และร้อยละ 22.63 ที่มีค่าใช้จ่ายเริ่มต้นมากกว่า 1,500 บาท และมีเพียงแค่ร้อยละ 9.33 ที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่า 500 บาท โดยค่าใช้จ่ายเริ่มต้นนี้เป็นเพียงสำหรับแพลตฟอร์มเดียวเท่านั้น ซึ่งไรเดอร์ส่วนใหญ่เป็นพาร์ทเนอร์กับบริษัทมากกว่า 1 แพลตฟอร์ม เท่ากับว่า การที่จะประกอบอาชีพไรเดอร์ได้จะต้องมีต้นทุนการทำงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้ยังไม่รวมถึงโทรศัพท์ที่สามารถรองรับระบบรับงานผ่านแพลตฟอร์ม หรือการเช่ารถจักรยานยนต์ไฟฟ้าสำหรับการทำงาน สำหรับผู้ที่ไม่มีรถจักรยานยนต์อยู่ก่อนแล้วอีกด้วย

ตารางที่ 6.2 ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นของการประกอบอาชีพไรเดอร์

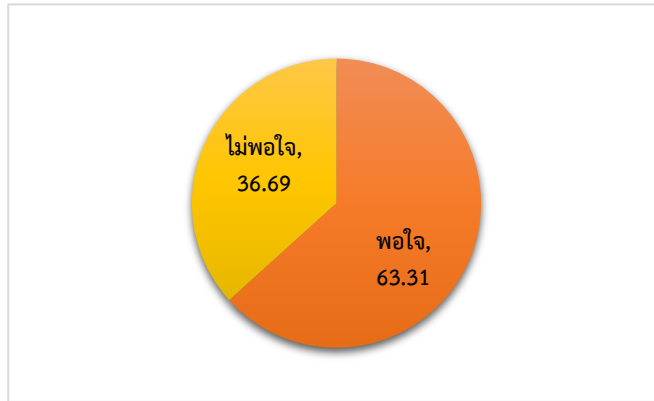
| ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นในการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ต่อ 1 แพลตฟอร์ม) | ร้อยละ (%) ของไรเดอร์ |
|--|-----------------------|
| น้อยกว่า 500 บาท | 9.33 |
| 500 – 1,000 บาท | 42.25 |
| 1,001 – 1,500 บาท | 25.79 |
| มากกว่า 1,500 บาท | 22.63 |

ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากการเป็นไรเดอร์ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 38.20 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000 - 15,000 บาทต่อเดือน รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน อยู่ที่ร้อยละ 26.82 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 24.07 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 - 25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 7.34 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 25,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 3.16 และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 0.41 โดยเมื่อพิจารณาตามพื้นที่ พบว่า ในพื้นที่ ปริมาณผลไม่ไรเดอร์ที่ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทเลย สัมพันธ์กับการที่แพลตฟอร์ม ให้ค่าตอบแทนต่อรอบแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ โดยค่าตอบแทนต่อรอบในพื้นที่กรุงเทพฯ จะมีอัตราสูงกว่า ในพื้นที่ต่างจังหวัด และเมื่อพิจารณาจากผู้ประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพหลัก ส่วนใหญ่ร้อยละ 41.49 มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,000 - 15,000 บาทต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 32.58 มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000 - 20,001 บาทต่อเดือน ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพเสริม ร้อยละ 60.72 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งรายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับชั่วโมงและวันทำงานของไรเดอร์ เมื่อสอบถามถึงความพึงพอใจ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพไรเดอร์ อยู่ที่ร้อยละ 63.31 อย่างไรก็ตาม เมื่อหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนแล้ว พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.32 มีรายได้ไม่เพียงพอ และมีหนี้สิน รองลงมาไรเดอร์ร้อยละ 38.61 มีรายได้เพียงพอ แต่ไม่มีเงินออม และ ร้อยละ 14.33 เป็นผู้ที่มีรายได้เพียงพอและมีเงินออม

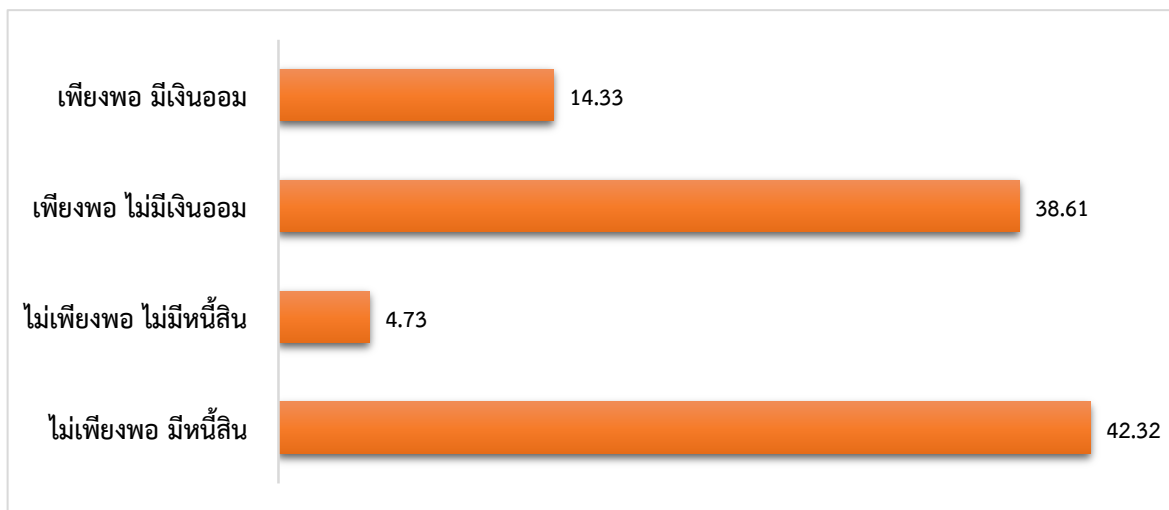
รูปที่ 6.8 รายได้เฉลี่ยจากการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ)



รูปที่ 6.9 ความพึงพอใจในรายได้เฉลี่ยที่ได้รับการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ)

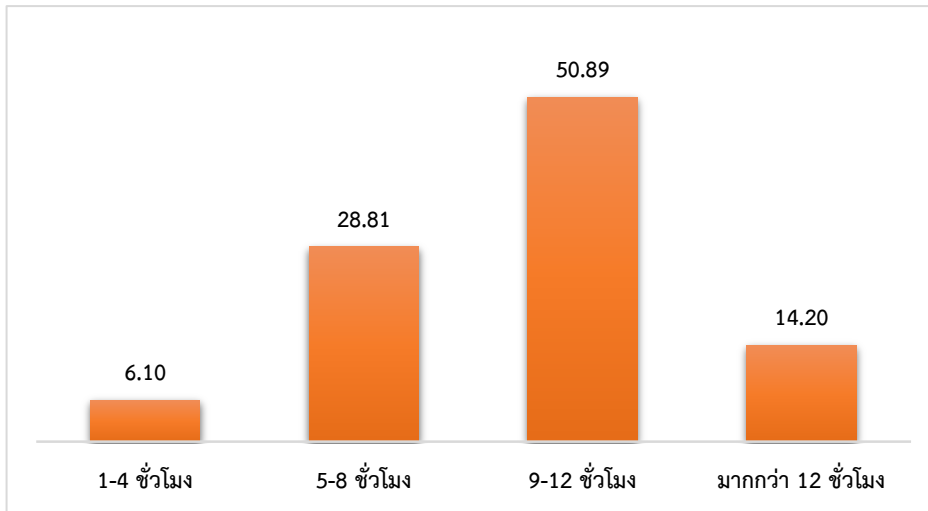


รูปที่ 6.10 ความเพียงพอของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนหลังหักค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)



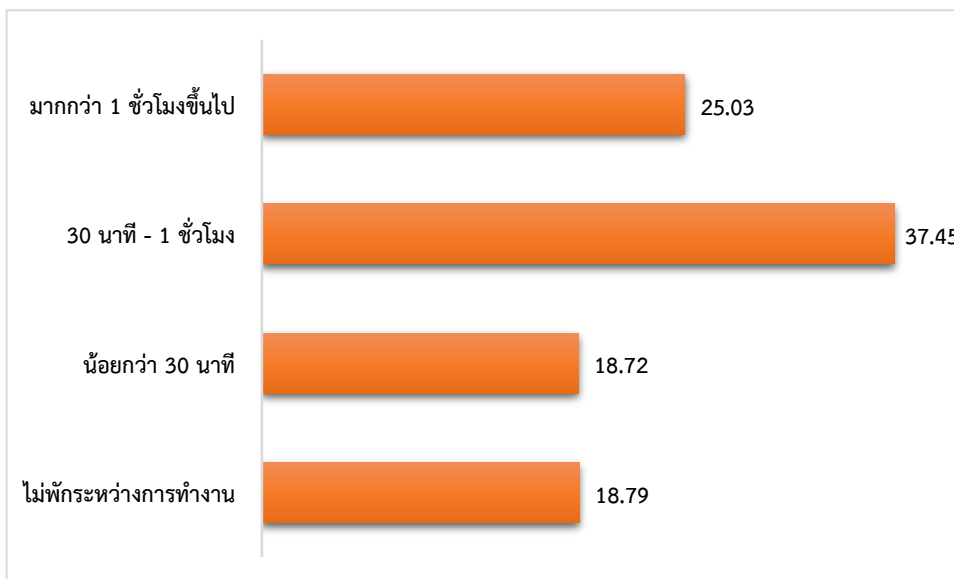
จำนวนชั่วโมงการทำงาน พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ทั้งหมด ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 9 - 12 ชั่วโมงต่อวัน มากกว่าร้อยละ 50 รองลงมาอยู่ที่ 5 - 8 ชั่วโมงต่อวัน อยู่ที่ร้อยละ 28.81 ถัดมาเป็นไรเดอร์ที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 14.20 และร้อยละ 6.10 เป็นไรเดอร์ที่มีชั่วโมงการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 4 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งเมื่อพิจารณาจำนวนวันในการทำงานควบคู่ไปด้วย พบว่า มีไรเดอร์มากถึง ร้อยละ 67.21 ที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อหาค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานของกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ทั้งหมด อยู่ที่ 60.61 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งนับว่าเป็นชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าที่กำหนดใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่กำหนดให้แต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดวันหนึ่งน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) แต่เนื่องจากปัญหาเรื่องการนิยามแรงงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ไม่มีสัญญาการจ้างงานมาตรฐาน ทำให้สภาพการทำงานไม่ถูกคุ้มครองโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไรเดอร์จึงตกอยู่ในสภาวะการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สูงเกินกว่ามาตรฐาน

รูปที่ 6.11 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน (ร้อยละ)



ในส่วนของเวลาพักระหว่างทำงาน จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ไรเดอร์กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะมีเวลาพักในช่วงระหว่างรอรับงาน กล่าวคือ มีเวลาพักที่ไม่แน่นอน แต่เมื่อสอบถามถึงระยะเวลาที่พักโดยเฉลี่ย ส่วนใหญ่มีเวลาพักระหว่างการทำงานอยู่ที่ 30 นาที - 1 ชั่วโมง ที่ร้อยละ 37.45 รองลงมาใช้เวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมงขึ้นไป อยู่ที่ร้อยละ 25.03 และผู้ที่มีเวลาพักระหว่างทำงานน้อยกว่า 30 นาที อยู่ที่ร้อยละ 18.72 และร้อยละ 18.79 ไม่พักระหว่างทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีไรเดอร์ส่วนใหญ่มีเวลาพักโดยรวมเฉลี่ยมากกว่า 30 นาที ขึ้นไป แต่เป็นการพักเป็นช่วง ๆ แล้วแต่ความชุกชุมของงานในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งไรเดอร์ได้ให้ความเห็นว่า ในช่วงตั้งแต่เกิดวิกฤตโควิด-19 ระยะเวลาจะมีความชุกชุมของงานมากกว่าในระยะหลัง ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลมาจากในระยะแรกประชาชนมีความกังวลเกี่ยวกับวิกฤตโรคระบาดและเกิดการลดการเดินทาง ทำให้ความต้องการไรเดอร์มากขึ้น อีกสาเหตุหนึ่งอาจจะเนื่องด้วยจำนวนไรเดอร์ที่เพิ่มขึ้นในภายหลังจากการเกิดวิกฤตโควิด - 19 ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนไรเดอร์ที่เริ่มทำงานในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาที่มีจำนวนมากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ในระยะหลังไรเดอร์มีช่วงว่างในการรับงานมากขึ้น

รูปที่ 6.12 จำนวนเวลาพักระหว่างทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน (ร้อยละ)



ในด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานมี 3 ทักษะที่ไรเดอร์เกินกว่าร้อยละ 80 ให้ความสำคัญ โดยอันดับแรกที่ไรเดอร์ส่วนใหญ่มองว่าเป็นทักษะที่จำเป็นมากที่สุด คือ ทักษะด้านความชำนาญในพื้นที่ทำงาน อยู่ที่ร้อยละ 87.86 เนื่องจากการประกอบอาชีพไรเดอร์นั้น จำเป็นจะต้องมีความชำนาญในพื้นที่ เพราะการรับงานแต่ละครั้งจะไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะต้องไปส่งสินค้าหรืออาหารในพื้นที่ใด ซึ่งสิ่งสำคัญที่ตามมาคือการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับผลสำรวจที่พบว่า ทักษะที่ไรเดอร์คิดว่าจำเป็นรองลงมา เป็นทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เช่น การดูแผนที่ GPS อยู่ที่ร้อยละ 86.97 และถัดมาร้อยละ 81.48 เป็นทักษะด้านการขับรถจักรยานยนต์ และความรู้เกี่ยวกับกฎจราจร เนื่องจากรถจักรยานยนต์เป็นพาหนะหลักสำหรับการทำงาน ทำให้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงกฎจราจร เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อทั้งตัวไรเดอร์เองและต่อบุคคลอื่น ส่วนทักษะด้านการให้บริการลูกค้า เป็นทักษะอีกอย่างที่ไรเดอร์มองว่าจำเป็น อยู่ที่ร้อยละ 78.12 ซึ่งด้านการให้บริการลูกค้าถือว่าเป็นส่วนสำคัญสำหรับงานด้านบริการ ถัดมาเป็นทักษะด้านการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันตัวเองจากการทำงาน ซึ่งถ้าสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันครบถ้วน และถูกวิธี ก็จะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ หรือลดความรุนแรงจากอุบัติเหตุได้ ส่วนด้านทักษะการป้องกันตนเอง มีไรเดอร์บางส่วนที่มองว่าทักษะด้านนี้มีความจำเป็น เนื่องจากอาจจะเคยประสบปัญหาการถูกคุกคามในอดีต ส่วนทักษะที่ไรเดอร์คิดว่ามีความจำเป็นน้อยที่สุดคือด้านภาษา อาจจะเป็นเพราะว่า ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นคนไทย และไรเดอร์เป็นเพียงตัวกลางที่รับงานจากแพลตฟอร์ม ไปรับสินค้าหรืออาหารจากร้านค้า มาส่งให้ลูกค้า ซึ่งแพลตฟอร์มนี้ก็เป็นตัวเชื่อมที่ทำให้เกิดการสื่อสารโดยตรงระหว่างไรเดอร์และลูกค้าลดลง ซึ่งทักษะทางด้านภาษานี้ อาจจะจำเป็นในบางพื้นที่ที่เป็นแหล่งพักพิงของชาวต่างชาติ

รูปที่ 6.13 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพไรเดอร์ (ร้อยละ)



ปัญหาและอุปสรรคจากการทำงานที่ไรเดอร์สามารถพบเจอได้ในแต่ละสัปดาห์ ทั้งในเรื่องของ 1) ลูกค้ายกเลิกอาหาร/สินค้ากลางคัน 2) แอปพลิเคชันค้างทำให้เสียงาน 3) โทรติดต่อลูกค้าไม่ได้ 4) รออาหาร/สินค้านานเกิน 45 นาที และ 5) ระบบแอดมินร้องเรียนของแพลตฟอร์มทำงานไม่มีประสิทธิภาพ จากผลสำรวจพบว่า ประเด็นด้านลูกค้ายกเลิกสินค้า/อาหารกลางคัน ปัญหาแอปพลิเคชันค้างทำให้เสียงาน และปัญหาด้านโทรติดต่อลูกค้าไม่ได้ ส่วนใหญ่ไรเดอร์จะประสบปัญหาเหล่านี้ประมาณ 1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์ ส่วนปัญหาด้านรอสินค้า/อาหาร นานเกิน 45 นาที ส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหาด้านนี้อยู่ที่ 3 - 4 ครั้งต่อสัปดาห์ เนื่องจากการรอสินค้า/อาหารขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น ร้านค้ามีชื่อเสียงทำให้มีผู้บริการจำนวนมาก หรือการจัดสรรคิวของร้านค้า เมื่อระยะเวลาในการรอนานอาจจะทำให้เกิดประเด็นปัญหาลูกค้ายกเลิกออเดอร์ตามมาได้ และประเด็นปัญหาด้านสุดท้ายคือระบบแอดมินร้องเรียนของแพลตฟอร์มทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ไรเดอร์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยพบเจอกับปัญหานี้ แสดงให้เห็นว่า ระบบแพลตฟอร์มนั้นมีประสิทธิภาพเพียงพอในการรับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ และจากการสำรวจ มีประเด็นปัญหาเพิ่มเติมที่ไรเดอร์ให้ความสนใจ คือ ปัญหาที่เกิดจากการที่ลูกค้าปักหมุดที่อยู่ไม่ตรงกับสถานที่จริง ซึ่งประเด็นปัญหานี้มีไรเดอร์จำนวนมากพบเจอกับบ่อยครั้งในแต่ละสัปดาห์ และถือว่าเป็นปัญหาใหญ่เพราะทำให้ไรเดอร์เสียเวลาและโอกาสในการรับงานขึ้นไป

ตารางที่ 6.3 ปัญหาและอุปสรรคจากการทำงานที่ไรเดอร์สามารถพบเจอได้ในแต่ละสัปดาห์

| ปัญหาและอุปสรรค | ร้อยละ (%) ของผู้ตอบแบบสำรวจ | | | | |
|---|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| | 7 ครั้งขึ้นไป/ สัปดาห์ | 5 - 6 ครั้ง /สัปดาห์ | 3 - 4 ครั้ง /สัปดาห์ | 1 - 2 ครั้ง /สัปดาห์ | ไม่เคย |
| 1. ลูกค้ายกเลิกสินค้า/อาหาร กลางคัน | 4.05 | 5.97 | 24.55 | 39.03 | 26.41 |
| 2. แอปพลิเคชันค้าง เสียงาน | 2.81 | 5.01 | 19.48 | 40.19 | 32.51 |
| 3. โทรติดต่อกู้ค่าไม่ได้ | 8.57 | 10.97 | 26.68 | 40.33 | 13.44 |
| 4. รอสินค้า/อาหาร นานเกิน 45 นาที | 21.12 | 16.87 | 28.26 | 28.05 | 5.69 |
| 5. ระบบแอดมินร้องเรียนของแอปพลิเคชันทำงานไม่มีประสิทธิภาพ | 8.37 | 5.42 | 18.31 | 26.95 | 40.95 |

ด้านพฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์ ทั้งในเรื่องของ 1) การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น หมวกกันน็อก ผ้าปิดจมูก แว่นกันแดด ถุงมือ ฯลฯ 2) การตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ รถจักรยานยนต์ให้พร้อมสำหรับการทำงาน 3) การรักษาสุขอนามัย เช่น ล้างมือก่อนรับประทานอาหารหรือทำความสะอาดร่างกายทันทีหลังเลิกงาน ฯลฯ 4) การฝ่าฝืนกฎจราจร เช่น ขับขี่บนฟุตบาท ฝ่าไฟแดง ขับขี่ด้วยความเร็ว ฯลฯ 5) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ขณะทำงาน 6) การดื่มเครื่องดื่มชูกำลังขณะทำงาน เช่น น้ำกัญชา M150 ฯลฯ และ 7) การสูบบุหรี่ขณะทำงาน จากผลสำรวจกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์ที่ทำเป็นประจำมากที่สุด คือ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น หมวกกันน็อก ผ้าปิดจมูก แว่นกันแดด ถุงมือ ฯลฯ สูงถึงร้อยละ 91.02 รองลงมาคือ การรักษาสุขอนามัย เช่น ล้างมือก่อนรับประทานอาหารหรือทำความสะอาดร่างกายทันทีหลังเลิกงาน ฯลฯ ร้อยละ 82.85 และการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือรถจักรยานยนต์ให้พร้อมสำหรับการทำงาน ร้อยละ 77.30 แสดงให้เห็นว่า ไรเดอร์มีการป้องกันอันตรายจากท้องถนนและอันตรายจากการทำงาน รวมไปถึงมีการรักษาสุขอนามัย ส่วนพฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์ที่นาน ๆ ทำครั้ง มากที่สุดคือ การฝ่าฝืนกฎจราจร เช่น ขับขี่บนฟุตบาท ฝ่าไฟแดง ขับขี่ด้วยความเร็ว ฯลฯ ที่ร้อยละ 32.24 รองลงมา คือ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลังขณะทำงาน เช่น น้ำกัญชา M150 ฯลฯ ร้อยละ 17.76 และในส่วนพฤติกรรมการทำงานที่ไรเดอร์ส่วนใหญ่ไม่เคยทำเลยมากที่สุด คือ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ขณะทำงาน ที่ร้อยละ 83.06 การสูบบุหรี่ขณะทำงาน ร้อยละ 58.71 และการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังขณะทำงาน เช่น น้ำกัญชา M150 ฯลฯ ร้อยละ 42.52 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์มีการเคารพกฎหมายจราจรและเพื่อนร่วมท้องถนน แต่อาจจะมีการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังในบางเวลาเพื่อให้มีแรงในการทำงานเมื่อเจอสภาพอากาศที่ร้อน

ตารางที่ 6.4 พฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์

| พฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์ | ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ | | | | |
|--|-------------------------|-----------|----------|-----------|--------|
| | เป็นประจำ | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นานๆครั้ง | ไม่เคย |
| 1. การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น หมวกกันน็อก ผ้าปิดจมูก แวนกันแดด ถุงมือ ฯลฯ | 91.02 | 3.43 | 1.78 | 0.96 | 2.81 |
| 2. การตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือรถจักรยานยนต์ ให้พร้อมสำหรับการทำงาน | 77.30 | 15.98 | 4.60 | 0.82 | 1.30 |
| 3. การรักษาสุขอนามัย เช่น ล้างมือก่อนรับประทานอาหาร หรือทำความสะอาดร่างกายทันทีหลังเลิกงาน ฯลฯ | 82.85 | 11.73 | 3.22 | 0.96 | 1.23 |
| 4. การฝ่าฝืนกฎจราจร เช่น ขับขี่บนฟุตบาท ฝ่าไฟแดง ขับขี่ด้วยความเร็ว ฯลฯ | 4.18 | 4.05 | 22.09 | 32.24 | 37.45 |
| 5. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ขณะทำงาน | 1.17 | 0.55 | 8.57 | 6.65 | 83.06 |
| 6. การดื่มเครื่องดื่มชูกำลังขณะทำงาน เช่น น้ำกระท่อม น้ำกัญชา M150 ฯลฯ | 14.20 | 7.82 | 17.76 | 17.70 | 42.52 |
| 7. การสูบบุหรี่ขณะทำงาน | 8.44 | 5.35 | 14.40 | 13.10 | 58.71 |

ลักษณะการทำงานของไรเดอร์ ทั้งในเรื่องของ 1) การทำงานในสภาพอากาศร้อน 2) การทำงานที่ได้รับเสียงดัง เช่น เสียงแตรรถ การใส่หูฟัง 3) การเผชิญกับควัน ฝุ่นละออง ขณะทำงาน 4) การทำงานที่เสี่ยงต่อโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น ไวรัส แบคทีเรีย ฯลฯ 5) การยกของหนัก หรืออยู่ในท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม และ 6) การทำงานแข่งกับเวลา ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน จากผลสำรวจกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ พบว่า ลักษณะการทำงานด้านที่ไรเดอร์พบเจอประจำมากที่สุด คือ การเผชิญกับควัน ฝุ่นละออง ขณะทำงานร้อยละ 81.82 รองลงมาเป็นการทำงานในสภาพอากาศร้อน ร้อยละ 80.59 และการทำงานที่ได้รับเสียงดัง เช่น เสียงแตรรถ การใส่หูฟัง ร้อยละ 46.84 แสดงให้เห็นว่า การประกอบอาชีพไรเดอร์ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการพบเจอกับสภาพอากาศร้อน มลพิษทางอากาศในขณะที่ทำงาน หรือแม้กระทั่งมลพิษทางเสียงที่ต้องเจออยู่แล้วก็ตาม ในด้านการทำงานที่เสี่ยงต่อโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น ไวรัส แบคทีเรีย ฯลฯ ไรเดอร์ส่วนใหญ่พบเจอเป็นประจำ ซึ่งการประกอบอาชีพไรเดอร์ทำให้แรงงานต้องเผชิญกับเชื้อไวรัสที่อยู่ตามอากาศ สิ่งของ หรือผู้คนเป็นจำนวนมาก ทั้งระหว่างเดินทาง และระหว่างรอสินค้า ถ้าไรเดอร์รักษาสุขอนามัยไม่ถูกวิธีก็อาจจะทำให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดโรคได้ และไรเดอร์ส่วนใหญ่ประทับใจกับการทำงานแข่งกับเวลา และการมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจระยะเวลาในการทำงานของไรเดอร์ ส่วนลักษณะการทำงานที่ไรเดอร์ส่วนใหญ่ประสบปัญหานาน ๆ ครั้ง คือ การยกของหนัก หรืออยู่ในท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่า อาหารที่ลูกค้าส่วนใหญ่สั่งนั้นเป็นอาหารที่ไม่จำเป็นต้องใช้แรงในการยกมากหนัก หรือทำให้ท่าทางการยกที่แปลกไปหรือท่าทางการยกที่ไม่เหมาะสมนั่นเอง และจากความคิดเห็นเพิ่มเติมของไรเดอร์ มีไรเดอร์จำนวนมากที่ประสบปัญหาการทำงานขณะฝนตก ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อการขับขี่ เพิ่มความเสี่ยงในการได้รับอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย

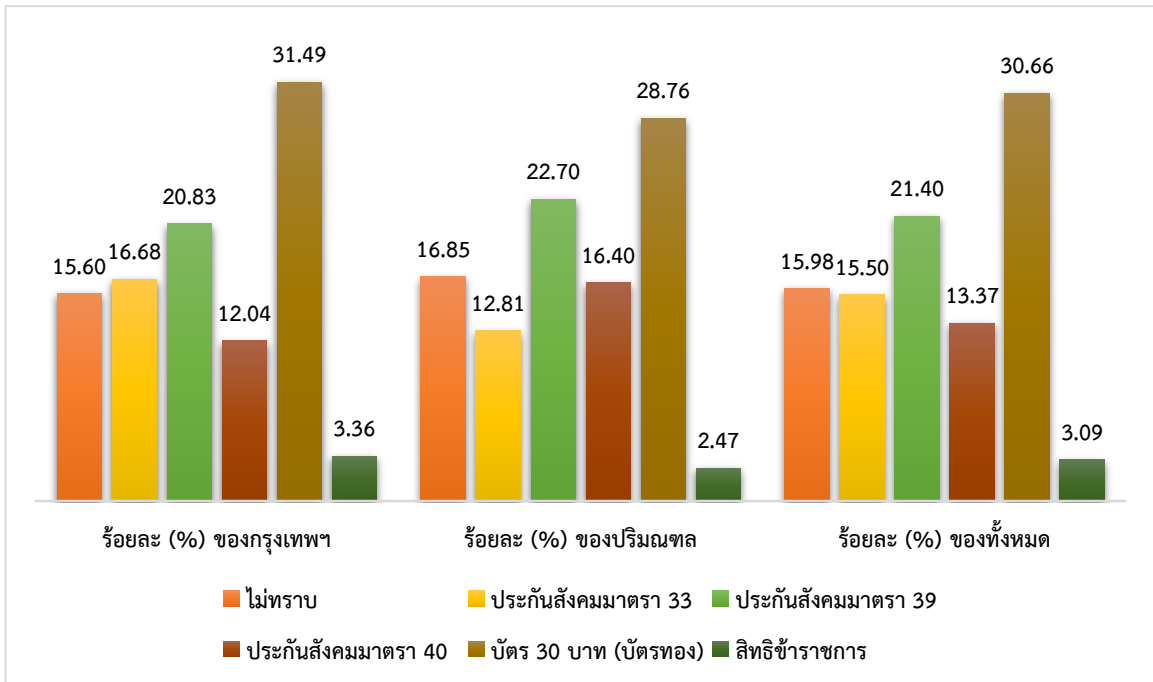
ตารางที่ 6.5 ลักษณะการทำงานของไรเดอร์

| ลักษณะการทำงานของไรเดอร์ | ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ | | | | |
|---|-------------------------|-----------|----------|-----------|--------|
| | เป็นประจำ | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นานๆครั้ง | ไม่เคย |
| 1. การทำงานในสภาพอากาศร้อน | 80.59 | 14.33 | 4.12 | 0.62 | 0.34 |
| 2. การทำงานที่ได้รับเสียงดัง เช่น เสียงแตรรถ การใส่หูฟัง | 46.84 | 22.09 | 18.45 | 7.00 | 5.62 |
| 3. การเผชิญกับควัน ฝุ่นละออง ขณะทำงาน | 81.82 | 12.96 | 3.57 | 1.10 | 0.55 |
| 4. การทำงานที่เสี่ยงต่อโรคติดเชื้อต่าง ๆ เช่น ไวรัส แบคทีเรีย ฯลฯ | 46.78 | 21.26 | 17.83 | 7.34 | 6.79 |
| 5. การยกของหนัก หรืออยู่ในท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม | 11.39 | 10.15 | 32.10 | 23.80 | 22.57 |
| 6. การทำงานแข่งกับเวลา ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน | 51.92 | 21.47 | 15.09 | 7.61 | 3.91 |

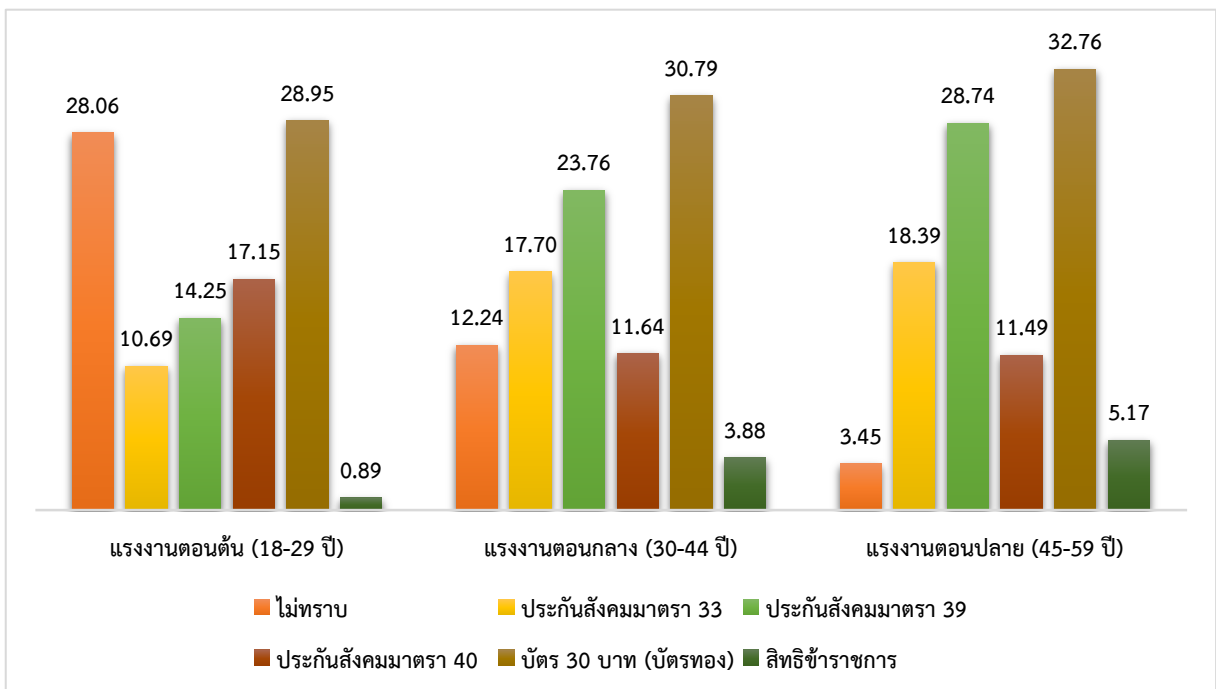
ส่วนที่ 3 สิทธิและสวัสดิการทางสังคม

สวัสดิการทางสังคมภาครัฐที่มีในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ จากการสำรวจ พบว่า ร้อยละ 30.66 มีเพียงสิทธิสวัสดิการบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) รองลงมา ร้อยละ 21.40 เป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ถัดมาร้อยละ 15.98 ที่ไม่ทราบถึงสิทธิสวัสดิการทางสังคมที่ตนเองมี และร้อยละ 15.50 เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 เมื่อพิจารณาจำแนกตามพื้นที่ พบว่า ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนใหญ่มีเฉพาะสิทธิสวัสดิการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่านั้น อยู่ที่ร้อยละ 31.49 และ 28.76 ตามลำดับ สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม พื้นที่กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ร้อยละ 20.83 รองลงมาเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 อยู่ที่ร้อยละ 16.68 และผู้ประกันตนมาตรา 40 ร้อยละ 12.04 ส่วนในพื้นที่ปริมณฑล เป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 มากที่สุดเช่นเดียวกัน อยู่ที่ร้อยละ 22.70 รองลงมาเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ร้อยละ 16.40 และผู้ประกันตน มาตรา 33 ร้อยละ 12.81 เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ในพื้นที่ปริมณฑลมีจำนวนไรเดอร์ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมากกว่าไรเดอร์ในพื้นที่กรุงเทพฯ สำหรับประกันสังคมภาคสมัครใจ จากการสำรวจ ร้อยละ 64.81 ไม่มีประกันชีวิต หรือประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล

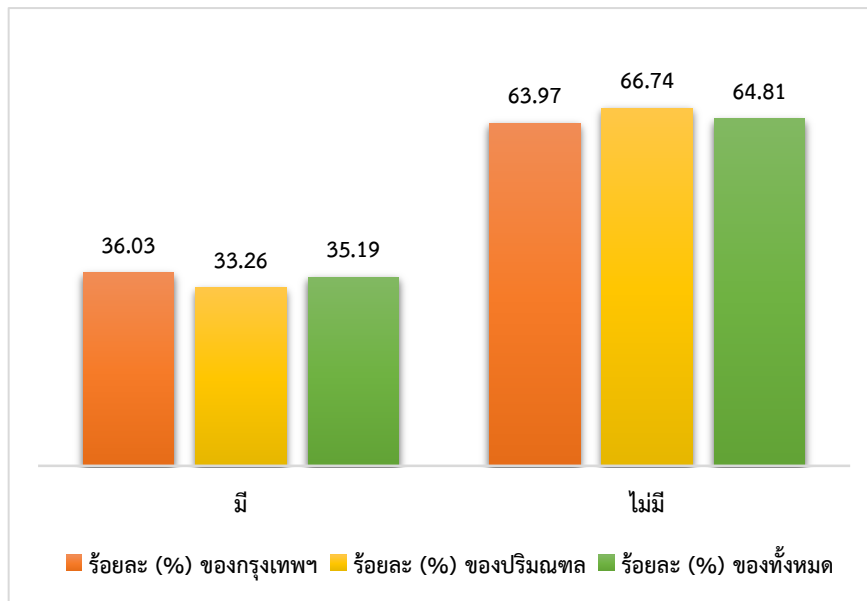
รูปที่ 6.14 สิทธิสวัสดิการทางสังคมภาครัฐ (ร้อยละ)



รูปที่ 6.15 สิทธิสวัสดิการทางสังคมภาครัฐ จำแนกตามช่วงอายุ (ร้อยละ)

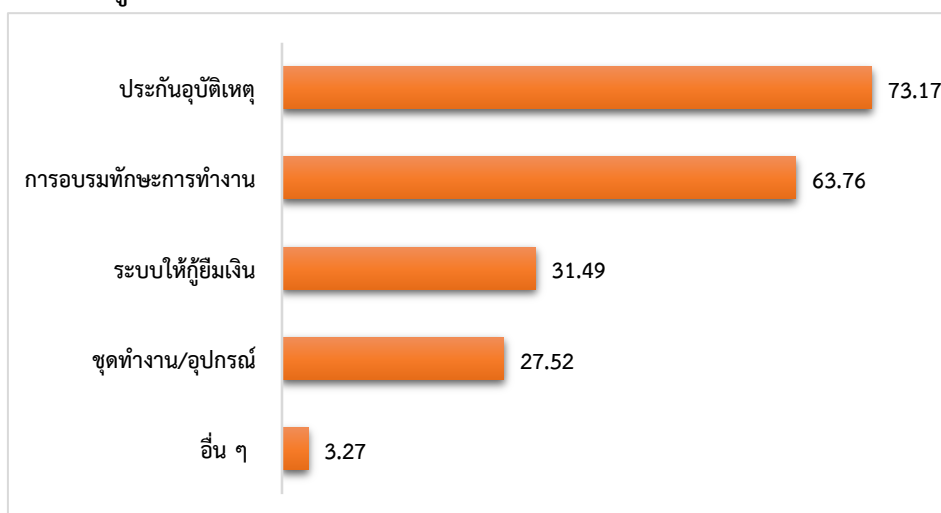


รูปที่ 6.16 ประกันชีวิตหรือประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล (ร้อยละ)



ในส่วนของสิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มให้กับพาร์ทเนอร์ ส่วนใหญ่ไรเดอร์มีการทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มมีให้อยู่ที่ร้อยละ 69.27 และไรเดอร์ที่ไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์จากแพลตฟอร์ม ร้อยละ 30.73 เมื่อสอบถามถึงสิทธิประโยชน์จากบริษัทแพลตฟอร์มที่ไรเดอร์ทราบ มากที่สุด คือ ประกันอุบัติเหตุที่ร้อยละ 73.17 แต่ไรเดอร์บางส่วนได้ให้ความคิดเห็นว่า ส่วนใหญ่ประกันอุบัติเหตุที่บริษัทแพลตฟอร์มให้เป็นสิทธิประโยชน์ จะมีอายุความคุ้มครองประมาณ 1 - 3 เดือน หลังจากสมัครเป็นพาร์ทเนอร์กับแพลตฟอร์ม หลังจากนั้นไรเดอร์จะต้องซื้อเอง หรือบางแพลตฟอร์มจะให้สิทธิประโยชน์ประกันอุบัติเหตุกับไรเดอร์ที่เป็นพาร์ทเนอร์ประจำ กล่าวคือ มีจำนวนรอบการวิ่งถึงเกณฑ์ที่แพลตฟอร์มกำหนด หรือมีระยะเวลาการทำงานเป็นเวลานาน สำหรับสิทธิประโยชน์จากแพลตฟอร์มที่ไรเดอร์ทราบรองลงมา คือ การอบรมทักษะการทำงานที่ร้อยละ 63.76 ถัดมาเป็นระบบให้กู้ยืมเงินร้อยละ 31.49 ชุดทำงาน/อุปกรณ์ ร้อยละ 27.52 และอื่น ๆ ได้แก่ ค่าน้ำมัน ค่าผ่อนโทรศัพท์มือถือ ประกันโควิด - 19 ประกันรถจักรยานยนต์ และประกันชีวิต ร้อยละ 3.27 ซึ่งสิทธิประโยชน์เหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีการกำหนดเงื่อนไข หลักเกณฑ์ในการได้รับ นั้นหมายความว่า ไรเดอร์แต่ละคนจะได้รับสิทธิประโยชน์จากบริษัทแพลตฟอร์มแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าตรงตามเกณฑ์มากน้อยเพียงใด และสิทธิประโยชน์ด้านการอบรมทักษะการทำงาน หลายบริษัทมีเงื่อนไขว่า ไรเดอร์จะต้องผ่านการอบรมในหลักสูตรที่กำหนด จึงจะสามารถเริ่มงานกับแพลตฟอร์มได้ และจะมีการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นระยะเพื่อเพิ่มทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับไรเดอร์

รูปที่ 6.17 สิทธิประโยชน์ที่ไรเดอร์ได้รับจากแพลตฟอร์ม (ร้อยละ)



จากการสอบถามถึงความต้องการสิทธิประโยชน์ สวัสดิการหรือค่าตอบแทนนอกเหนือจากที่ได้รับในปัจจุบัน ผลสำรวจพบว่า 5 ลำดับแรกเกินกว่าร้อยละ 60 ของไรเดอร์ที่ต้องการมากที่สุด คือ ประกันอุบัติเหตุทั้งในและนอกเวลา อยู่ที่ร้อยละ 74.28 รองลงมาคือเงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ร้อยละ 66.19 ค่าแรงพิเศษในช่วงเทศกาลปีใหม่หรือเทศกาลพิเศษอื่น ๆ ร้อยละ 61.04 ประกันสุขภาพ ร้อยละ 62.76 และเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ ร้อยละ 60.22

ตารางที่ 6.6 สิทธิประโยชน์/สวัสดิการ/ค่าตอบแทน/รายได้อื่น ๆ ที่ไรเดอร์ต้องการ

| สิทธิประโยชน์/สวัสดิการ/ค่าตอบแทน/รายได้อื่น ๆ | ร้อยละ (%) ของไรเดอร์ |
|---|-----------------------|
| ประกันอุบัติเหตุทั้งในและนอกเวลา | 74.28 |
| เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ | 66.19 |
| ประกันสุขภาพ | 62.76 |
| ค่าแรงพิเศษ ในช่วงเทศกาลปีใหม่หรือเทศกาลพิเศษอื่น ๆ | 61.04 |
| เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ | 60.22 |
| อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น เสื้อ กระเป๋า หมวกกันน็อค ฯลฯ | 59.05 |
| โบนัส | 58.85 |
| สวัสดิการด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เช่น ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น | 48.90 |
| ประกันรายได้ขั้นต่ำรายวัน | 38.61 |
| จุดพักรถไรเดอร์ที่จัดให้โดยบริษัทเจ้าของแอปพลิเคชัน | 36.21 |
| เงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง | 29.01 |
| การอบรมทักษะการทำงาน | 25.79 |
| สิทธิการลาโดยยังได้รับค่าจ้าง | 18.86 |
| ไม่ต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม | 1.71 |

ส่วนที่ 4 สถานะและการรวมกลุ่ม

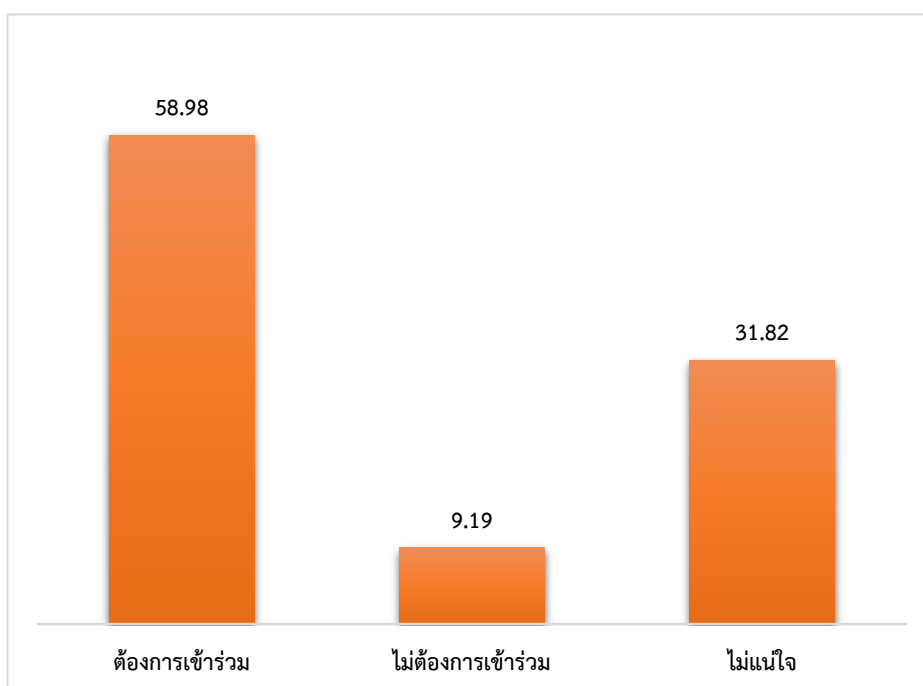
จากการสอบถามถึงความประสงค์ของไรเดอร์ในการได้สถานะการเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม พบว่าส่วนใหญ่ไรเดอร์ไม่ต้องการเป็นลูกจ้าง เพียงแค่ต้องการสวัสดิการเพิ่มขึ้น อยู่ที่ร้อยละ 34.09 แต่ก็ยังมีไรเดอร์ ร้อยละ 33.61 ต้องการสถานะลูกจ้าง เพื่อจะได้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน ส่วนหนึ่งเป็นความต้องการของไรเดอร์ที่ประกอบเป็นอาชีพหลัก ที่ต้องการสวัสดิการเพิ่มขึ้นและต้องการเป็นลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ไรเดอร์บางส่วนไม่ต้องการเป็นลูกจ้าง และพึงพอใจกับสวัสดิการที่มีอยู่แล้ว มีเพียงร้อยละ 8.37 และไม่ต้องการเป็นลูกจ้าง เนื่องจากมีสวัสดิการจากอาชีพหลักอยู่แล้ว ร้อยละ 5.62 และมีไรเดอร์ที่ยังไม่แน่ใจในเรื่องสถานการณ์เป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มถึงร้อยละ 18.31

รูปที่ 6.18 ความต้องการสถานะการเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม (ร้อยละ)



ในปัจจุบันไรเดอร์มีการรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเป็นสมาชิกกลุ่ม Line Facebook ฯลฯ ถึงร้อยละ 80.04 ซึ่งเมื่อสอบถามถึงรวมกลุ่ม/จัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อการเจรจาและเรียกร้องสิทธิได้ถูกต้องตามกฎหมาย ไรเดอร์ส่วนใหญ่ต้องการเข้าร่วม อยู่ที่ร้อยละ 59.98 ยังไม่แน่ใจ ร้อยละ 31.82 และไม่ต้องการเข้าร่วม ที่ร้อยละ 9.19 แสดงให้เห็นว่าไรเดอร์ต้องการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรองรับให้แรงงานนอกระบบจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้แรงงานนอกระบบยังมีข้อจำกัดในการเข้าไม่ถึงการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพดังกล่าว

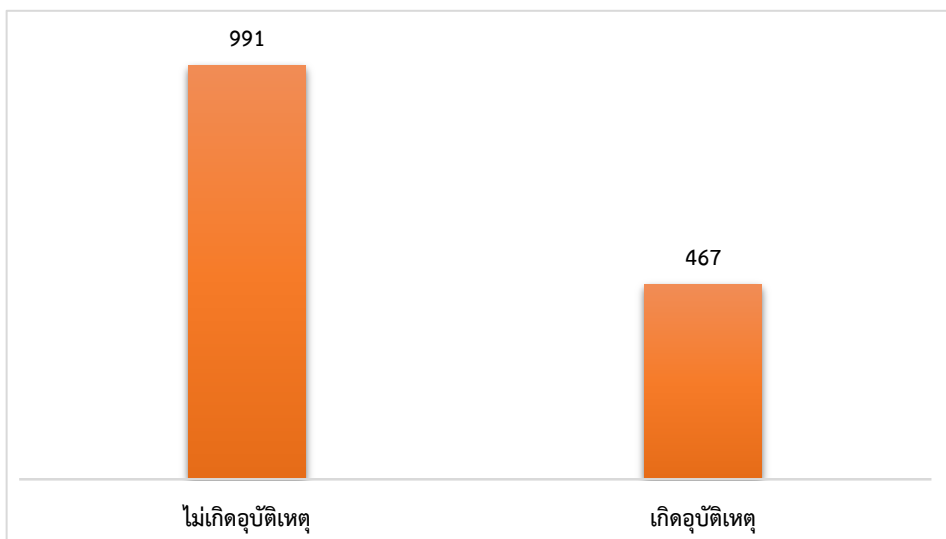
รูปที่ 6.19 ความต้องการการเข้าร่วมกลุ่ม/จัดตั้งสหภาพแรงงานของไรเดอร์ (ร้อยละ)



ส่วนที่ 5 อุบัติเหตุจากการทำงาน

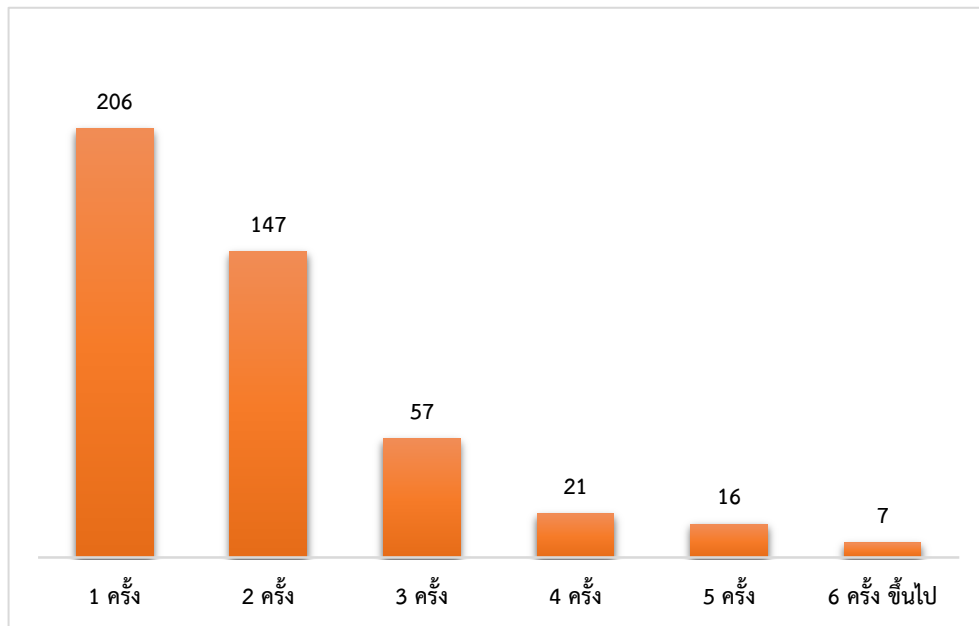
ข้อมูลจากผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์เกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา (2564) จำนวน 1,458 คน พบว่า ผู้ที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์มีจำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03 และผู้ที่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์จำนวน 991 คน คิดเป็นร้อยละ 67.97

รูปที่ 6.20 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในช่วง 1 ปี (2564) (คน)



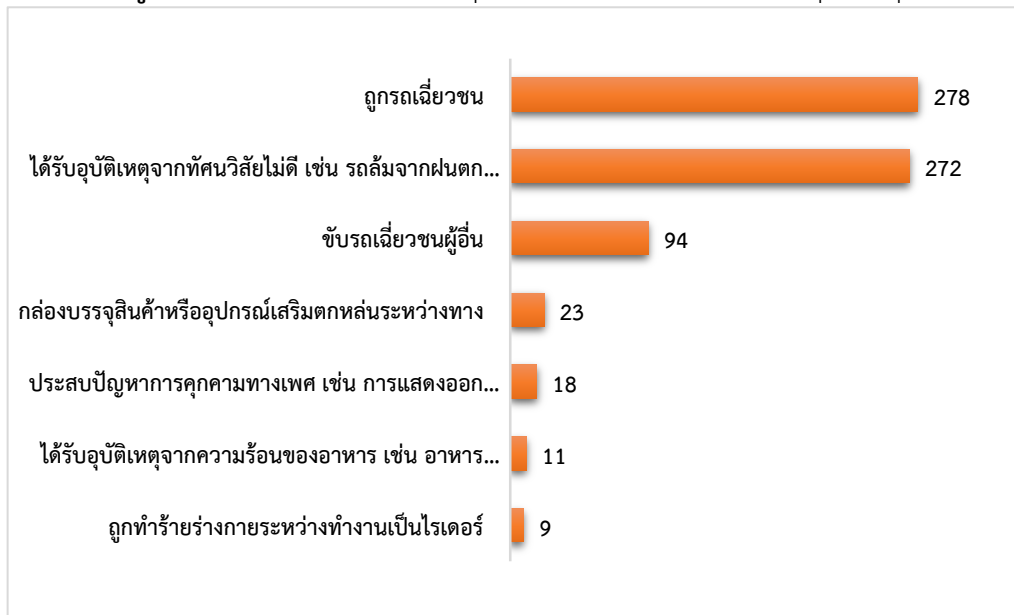
จากรูปที่ 6.20 แสดงจำนวน (ความถี่) ของกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ โดยมีผู้ที่เคยได้รับอุบัติเหตุจำนวน 467 คน อย่างไรก็ตาม ในจำนวนไรเดอร์ 467 คน ที่ตอบแบบสอบถามว่า เคยประสบอุบัติเหตุ มีไรเดอร์จำนวน 13 คน ที่ตอบข้อมูลไม่ครบถ้วนเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผล ดังนั้น คณะผู้ศึกษา ฯ จึงใช้ข้อมูลจากไรเดอร์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 454 คน มาใช้เพื่ออธิบายผลการสำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุจากการทำงานในส่วนต่อไป

รูปที่ 6.21 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับอุบัติเหตุในรอบ 1 ปี (2564)



จากรูปที่ 6.21 แสดงจำนวนครั้งที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ในช่วงรอบปีที่ผ่านมา (ปี 2564) ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งมีจำนวน 206 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.37 เคยได้รับอุบัติเหตุจำนวน 1 ครั้ง รองลงมาคือจำนวน 147 คน และ 57 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.38 และ 12.56 ตอบว่าเคยได้รับอุบัติเหตุจำนวน 2 ครั้ง และ 3 ครั้ง ตามลำดับ

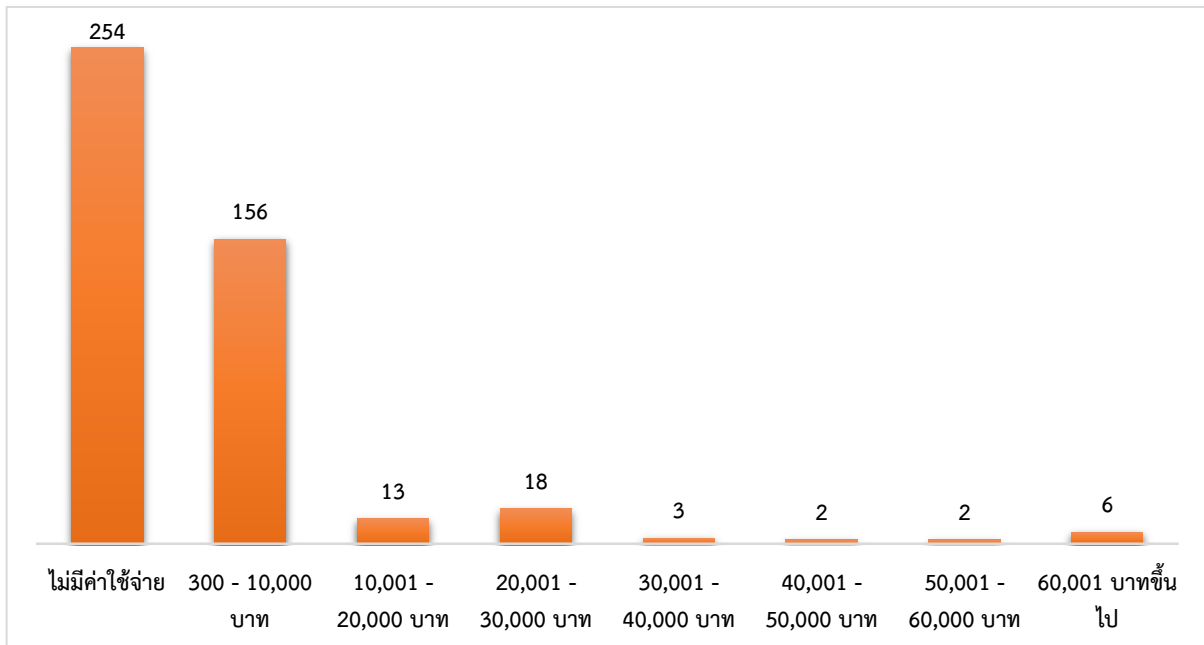
รูปที่ 6.22 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเกิดอุบัติเหตุ



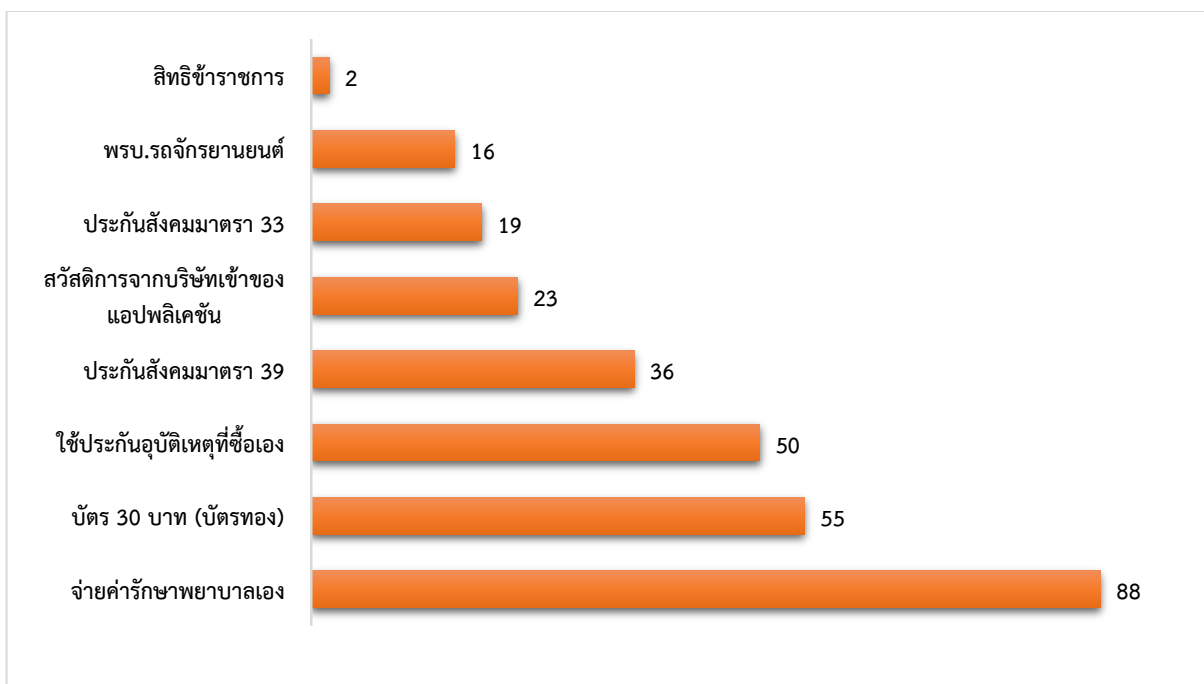
จากรูปที่ 6.22 เป็นข้อมูลที่ระบุการเกิดอุบัติเหตุของไรเดอร์ โดยแสดงอุบัติเหตุที่ประสบมากที่สุด คือ ถูกรถเฉี่ยวชน จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 61.23 รองลงมาคือ การได้รับอุบัติเหตุจากทัศนวิสัยไม่ดี เช่น รถลัดจากฝนตก ไฟฟ้าริมถนนมีแสงสว่างไม่เพียงพอ เป็นต้น และการขับรถเฉี่ยวชนผู้อื่น จำนวน 272 และ 94 คน คิดเป็นร้อยละ 59.91 และ 20.70 ตามลำดับ

สำหรับผู้ที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 55.95 และจะเห็นได้ว่ากรณีที่มีค่าใช้จ่ายจะกระจุกตัวมากที่สุดอยู่ในช่วง 300 - 10,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36 อย่างไรก็ตาม ผู้ประสบอุบัติเหตุฯ ส่วนใหญ่จ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเอง รองลงมาคือ ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) และใช้สิทธิเบิกจ่ายจากประกันอุบัติเหตุที่ตนเองซื้อไว้ แสดงให้เห็นว่า ผู้ประสบอุบัติเหตุฯ จะไม่ได้มีหลักประกันทางด้านสุขภาพที่ดีมากนัก (รูปที่ 6.23 และ 6.24)

รูปที่ 6.23 ค่ารักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุในการทำงานเป็นไรเดอร์ (คน)

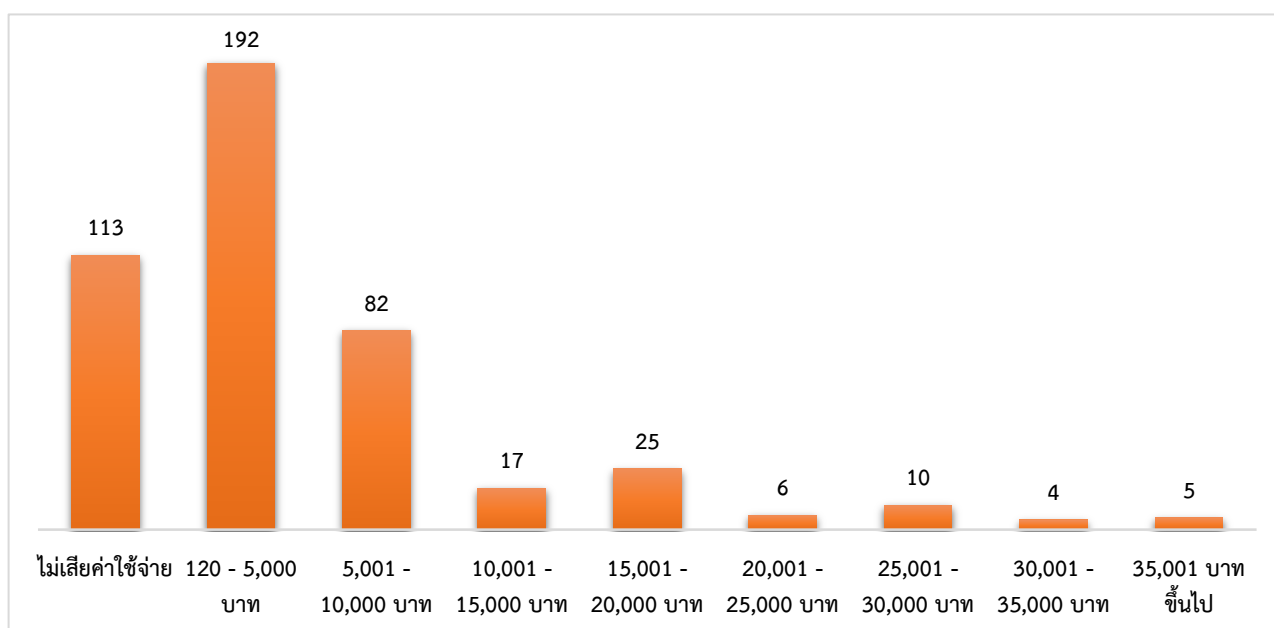


รูปที่ 6.24 ประเภทสิทธิรักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุในการทำงานเป็นไรเดอร์ (คน)

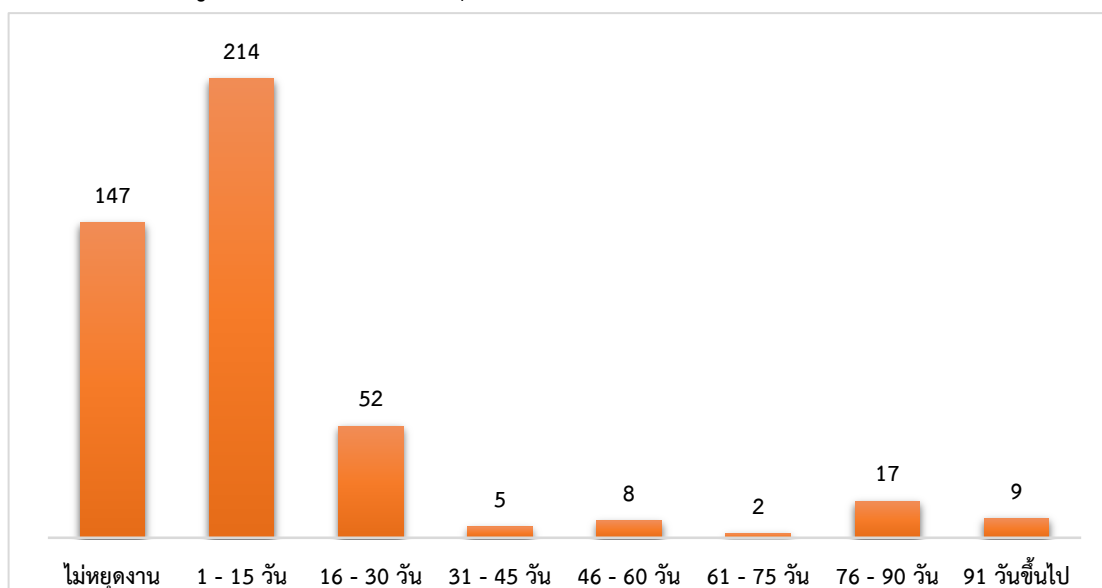


นอกจากในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ผู้ประสบอุบัติเหตุส่วนใหญ่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วยตนเองแล้ว การเกิดอุบัติเหตุยังทำให้มีค่าใช้จ่ายในการซ่อมรถจักรยานยนต์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ใช้ในการทำงาน โดยไรเตอร์ต้องแบกรับต้นทุนในส่วนนี้ด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า มีค่าใช้จ่ายในการซ่อมรถจักรยานยนต์ที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเตอร์มากที่สุดอยู่ในช่วง 120 - 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.29 นอกจากนี้ การเกิดอุบัติเหตุยังทำให้มีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อรักษาตัว โดยพบว่า มีการหยุดงานเพื่อรักษาตัวสูงที่สุดอยู่ในช่วง 1 - 15 วัน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 รองลงมาคือไม่ได้มีการหยุดงานจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 32.38 อาจจะเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่ประสบมีความรุนแรงไม่มากนัก อย่างไรก็ตาม ไรเตอร์ที่หยุดงานในช่วง 16 - 30 วัน พบว่ามีจำนวนมากเช่นกัน ซึ่งส่วนนี้ทำให้ไรเตอร์มีต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity cost) ในการทำงานเกิดขึ้น กล่าวคือ การหยุดงานเพื่อรักษาตัวทำให้ไรเตอร์ไม่สามารถออกไปทำงานได้และสูญเสียรายได้ที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันไป (รูปที่ 6.25 และ 6.26)

รูปที่ 6.25 ค่าใช้จ่ายจากการซ่อมรถจักรยานยนต์ที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในรอบ 1 ปี (2564) (คน)



รูปที่ 6.26 จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัวจากอาการบาดเจ็บ (คน)



6.2 ผลการวิเคราะห์ความสูญเสียทางเศรษฐกิจของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษา ฯ ได้มีการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์เฉพาะที่เกิดขึ้นในปี 2564 เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจเบื้องต้นที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นไรเดอร์ จาก 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ 2) ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์จากการเกิดอุบัติเหตุ และ 3) จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว โดยประเมินจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 454 คน ผลการศึกษาได้ข้อสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6.7 ความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์

| ค่าใช้จ่าย | จำนวน (คน) | ต่ำสุด | สูงสุด | เฉลี่ย | รวม |
|---|------------|--------|---------|--------|-----------|
| ความสูญเสียทางตรง | | | | | |
| ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ | 200 | 0 | 600,000 | 14,032 | 2,806,350 |
| ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ | 341 | 0 | 100,000 | 8,499 | 2,898,275 |
| ความสูญเสียทางอ้อม | | | | | |
| จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว (วัน/ปี 2564) ¹ | 307 | 0 | 180 | 21 | 6,472 |
| ผลรวมของ (รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของไรเดอร์ที่หยุดงานเพื่อรักษาตัว/30) * จำนวนวันหยุดงานของไรเดอร์ (บาท/ปี 2564) | | | | 10,446 | 3,206,810 |

¹ไรเดอร์ที่มีวันหยุดงานเพื่อรักษาตัวตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป

จากตารางที่ 6.7 แสดงความสูญเสียทางตรงที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ ประกอบด้วย 1) ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ พบว่า มีผู้ประสบอุบัติเหตุและมีค่ารักษาพยาบาลจำนวน 200 คน มีค่าใช้จ่ายสูงสุดอยู่ที่ 600,000 บาท โดยเมื่อรวมค่ารักษาพยาบาลทั้งหมดของผู้ที่เกิดอุบัติเหตุแล้วเท่ากับ 2,806,350 บาท และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 14,032 บาท 2) ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ พบว่า มีผู้ประสบอุบัติเหตุและมีค่าซ่อมรถจักรยานยนต์จำนวน 341 คน มีค่าใช้จ่ายสูงสุดอยู่ที่ 100,000 บาท เมื่อรวมค่าใช้จ่ายในการซ่อมรถจักรยานยนต์ทั้งหมดเท่ากับ 2,898,275 บาท และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 8,499 บาท สำหรับความสูญเสียทางอ้อม คณะผู้ศึกษา ฯ คำนวณจากจำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัวจากการเกิดอุบัติเหตุ พบว่า มีจำนวนผู้หยุดงานจำนวน 307 คน หยุดงานสูงสุดอยู่ที่ 180 วัน เมื่อรวมวันหยุดงานของไรเดอร์ทั้งหมดเท่ากับ 6,472 วัน และมีวันหยุดงานเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 21 วัน โดยเมื่อคำนวณมูลค่าการหยุดงานเพื่อรักษาตัวเป็นตัวเงินแล้ว มีค่าเท่ากับ 3,206,810 บาท ซึ่งถือเป็นมูลค่าความเสียหายที่มากที่สุดจากความสูญเสียทั้ง 3 ตัวแปร และมีมูลค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 10,446 บาทต่อคนต่อปี

และจากตารางที่ 6.8 แสดงผลรวมของมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ ปี 2564 เท่ากับ 8,911,435 บาท และพบว่าไรเดอร์ที่เกิดอุบัติเหตุมีต้นทุนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,949 บาทต่อคนต่อปี ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า อุบัติเหตุจากการทำงานได้สร้างความสูญเสียให้กับไรเดอร์ ซึ่งมีทั้งที่เป็นความสูญเสียทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น หากสามารถที่จะลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานลงได้ ก็จะสามารถที่จะลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งความสูญเสียข้างต้นนี้ มีความเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขของภาครัฐ บริษัทแพลตฟอร์ม และไรเดอร์ ซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่ายสูญเสียเปล่าทางเศรษฐกิจ (Economics loss)

ตารางที่ 6.8 ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์

| ค่าใช้จ่ายทางตรง/ ค่าใช้จ่ายทางอ้อม | มูลค่า |
|---|------------------|
| 1. ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ (บาท/ปี 2564) | 2,806,350 |
| 2. ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ (บาท/ปี 2564) | 2,898,275 |
| 3. ผลรวมของ (รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของไรเดอร์ที่หยุดงานเพื่อรักษาตัว/30) * จำนวนวันหยุดงานของไรเดอร์ | 3,206,810 |
| ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ ปี 2564² | 8,911,435 |
| ต้นทุนเฉลี่ย (บาท/คน/ปี)³ | 21,949 |

หมายเหตุ: ข้อมูลจากการประมวลผลอยู่ภายใต้ข้อจำกัดที่ไม่สามารถควบคุมการตอบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้

² ผลรวมของค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ และมูลค่าความสูญเสียจากวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว

³ ตัดข้อมูลไรเดอร์รายที่ไม่มีทั้งค่ารักษาพยาบาล ไม่มีค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ และไม่มีวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว

นอกจากนี้ คณะผู้ศึกษา ฯ ได้นำข้อมูลของไรเดอร์ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 33, 39, 40 และสิทธิราชการ และเป็นผู้ที่มีวันหยุดงานเพื่อรักษาตัวจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ จำนวนทั้งหมด 165 คน มาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบหากไรเดอร์กลุ่มดังกล่าวสมัครใจเป็นผู้ประกันสังคมมาตรา 40 ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินทดแทนเมื่อขาดรายได้ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6.9 ยกตัวอย่าง เช่น ไรเดอร์เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 (ทางเลือกที่ 1) เกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และมีความจำเป็นต้องหยุดพักเพื่อรักษาตัว จำนวน 3 วัน ไรเดอร์จะได้รับเงินทดแทนจากการหยุดงานกรณีเป็นผู้ป่วยใน เท่ากับ 900 บาท กรณีเป็นผู้ป่วยนอก (มีใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว 3 วันขึ้นไป) จะได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 600 บาท เป็นต้น หรือกรณีที่ไรเดอร์จำเป็นต้องหยุดงานไม่เกิน 2 วัน จะได้รับเงินทดแทน เท่ากับ 100 บาท เป็นต้น

ตารางที่ 6.9 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วยของผู้ประกันตนมาตรา 40

| กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยรับเงิน ทดแทนการขาดรายได้ | ทางเลือกที่ 1 จ่าย 70 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 2 จ่าย 100 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาท/เดือน |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| ผู้ป่วยใน นอนรักษาตัว 1 วันขึ้นไป | วันละ 300 บาท | วันละ 300 บาท | วันละ 300 บาท |
| ผู้ป่วยนอก (ไม่นอนโรงพยาบาล) มีใบรับรอง แพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว 3 วันขึ้นไป | วันละ 200 บาท | วันละ 200 บาท | วันละ 200 บาท |
| เงื่อนไขการรับสิทธิ ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกหยุด รวมกัน | <u>ไม่เกิน 30 วันต่อปี</u> | <u>ไม่เกิน 30 วันต่อปี</u> | <u>ไม่เกิน 90 วันต่อปี</u> |
| ผู้ป่วยนอก (ไม่นอนโรงพยาบาล) หยุดไม่เกิน 2 วัน (ปีละไม่เกิน 3 ครั้ง) | ครั้งละ 50 บาท | ครั้งละ 50 บาท | ไม่คุ้มครอง |

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ: เงื่อนไขการเกิดสิทธิจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 3 ใน 4 เดือน ก่อนเดือนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

การประมวลผลข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 3 ทางเลือก 2 กรณี คือ

ทางเลือกที่ 1 (จ่าย 840 บาท/ปี):

- กรณีที่ไรเดอร์ทั้ง 165 คน ประสบอุบัติเหตุทำให้ต้องพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล (ผู้ป่วยใน) พบว่า จะได้รับเงินทดแทนเมื่อขาดรายได้รวมกันจำนวน 723,300 บาท และเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 4,384 บาทต่อปี
- กรณีที่ไรเดอร์ทั้ง 165 คน ประสบอุบัติเหตุแต่ไม่นอนโรงพยาบาล (ผู้ป่วยนอก) พบว่า จะได้รับเงินทดแทนเมื่อขาดรายได้รวมกันจำนวน 479,800 บาท และเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 2,908 บาทต่อปี

ทางเลือกที่ 2 (จ่าย 1,200 บาท/ปี):

- กรณีที่ไรเดอร์ทั้ง 165 คน ประสบอุบัติเหตุทำให้ต้องพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล (ผู้ป่วยใน) พบว่า จะได้รับเงินทดแทนเมื่อขาดรายได้รวมกันจำนวน 723,300 บาท และเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 4,384 บาทต่อปี

- กรณีที่ไรเดอร์ทั้ง 165 คน ประสบอุบัติเหตุแต่ไม่นอนโรงพยาบาล (ผู้ป่วยนอก) พบว่า จะได้รับเงินทดแทนเมื่อขาดรายได้รวมกันจำนวน 479,800 บาท และเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 2,908 บาทต่อปี

ทางเลือกที่ 3 (จ่าย 3,600 บาท/ปี):

- กรณีที่ไรเดอร์ทั้ง 165 คน ประสบอุบัติเหตุทำให้ต้องพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล (ผู้ป่วยใน) พบว่า จะได้รับเงินทดแทนเมื่อขาดรายได้รวมกันจำนวน 1,076,400 บาท และเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 6,524 บาทต่อปี

- กรณีที่ไรเดอร์ทั้ง 165 คน ประสบอุบัติเหตุแต่ไม่นอนโรงพยาบาล (ผู้ป่วยนอก) พบว่า จะได้รับเงินทดแทนเมื่อขาดรายได้รวมกันจำนวน 714,400 บาท และเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 4,330 บาทต่อปี

ตารางที่ 6.10 เงินทดแทนที่ได้รับทั้ง 3 ทางเลือกจากการหยุดงานเพื่อรักษาตัว จำแนกตามกรณีผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก

หน่วย: บาท

| กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยรับเงินทดแทนการขาดรายได้ | ทางเลือกที่ 1 จ่าย 70 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 2 จ่าย 100 บาท/เดือน | ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาท/เดือน |
|--|---------------------------------------|--|--|
| เงินสมทบตามทางเลือกต่อปี | 840 | 1,200 | 3,600 |
| กรณีเป็นผู้ป่วยใน นอนรักษาตัว 1 วันขึ้นไป | <u>723,300</u> | <u>723,300</u> | <u>1,076,400</u> |
| ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับเฉลี่ยต่อคนต่อปี | 4,384 | 4,384 | 6,524 |
| กรณีเป็นผู้ป่วยนอก | | | |
| - ผู้ป่วยนอก (ไม่นอนโรงพยาบาล) มีใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว 3 วันขึ้นไป | 479,000 | 479,000 | 714,400 |
| - ผู้ป่วยนอก (ไม่นอนโรงพยาบาล) หยุดไม่เกิน 2 วัน (ปีละไม่เกิน 3 ครั้ง) | 800 | 800 | ไม่คุ้มครอง |
| รวมผู้ป่วยนอก | <u>479,800</u> | <u>479,800</u> | <u>714,400</u> |
| ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับเฉลี่ยต่อคนต่อปี | 2,908 | 2,908 | 4,330 |

หมายเหตุ: เงื่อนไขการรับสิทธิ ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกหยุดรวมกันทางเลือกที่ 1 และ 2 ไม่เกิน 30 วัน และทางเลือกที่ 3 ไม่เกิน 90 วัน

: ข้อมูลจากการประมวลผลอยู่ภายใต้ข้อจำกัดที่ไม่สามารถควบคุมการตอบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้

: ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับเฉลี่ยต่อคนต่อปี คำนวณจากไรเดอร์ที่มีวันหยุดงานจำนวน 165 คน

จากการประมวลผลแสดงให้เห็นว่า กรณีที่ไรเดอร์เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 และประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้ต้องหยุดงาน สำหรับเงินทดแทนจากการขาดรายได้ในทางเลือกที่ 1 และ 2 ไรเดอร์จะได้รับเงินทดแทนเฉลี่ยต่อคนต่อปีในจำนวนที่เท่ากันทั้ง 2 กรณี (ทั้งที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก) แต่ทางเลือกที่ 1 จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่าทางเลือกที่ 2 นอกจากนี้ หากไรเดอร์เลือกจ่ายในทางเลือกที่ 3 จะได้รับเงินทดแทนมากกว่าทางเลือกที่ 1 และ 2 อย่างไรก็ตาม เงินสมทบที่ต้องจ่ายเข้ากองทุนมากกว่าทางเลือกที่ 1 และ 2 และหากพิจารณาถึงความคุ้มค่าเฉพาะการได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้ พบว่าในเบื้องต้นมีความคุ้มค่า เนื่องจากประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในแต่ละทางเลือก (เมื่อพิจารณาจากประโยชน์ทดแทนเฉลี่ยต่อคน) สูงกว่าจำนวนเงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุน

บทที่ 7

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

โครงการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการศึกษามีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้า และอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปและความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงานของไรเดอร์ และลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม โดยจะครอบคลุม การศึกษานโยบายและทิศทางของต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการได้มาซึ่งแนวนโยบายที่ควรนำมาปรับใช้และเป็นประโยชน์ในการพิจารณากำหนดนโยบาย และทิศทางการศึกษามีคุณค่าสำหรับไรเดอร์ในประเทศไทย โดยวิธีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) เชิงคุณภาพ ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และ 2) เชิงปริมาณ เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์ ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร) จำนวน 1,458 กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

7.1 สรุปผลการศึกษา

7.1.1 ผลการศึกษาสามารถสรุปสาระสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.59 ในขณะที่เป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 6.10 และเพศทางเลือก ร้อยละ 1.30 อาจเนื่องมาจากอาชีพไรเดอร์ เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูง เช่น การขับซึ่รถจักรยานยนต์ พื้นที่ที่ใช้ในการทำงานคือท้องถนน การทำงานในช่วงเวลากลางคืน เป็นต้น ทำให้เกิดข้อจำกัดกับเพศหญิงมากกว่าเพศชายในการเลือกประกอบอาชีพไรเดอร์ ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงแรงงานตอนกลาง (30 - 44 ปี) มากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานตอนต้น (18 - 29 ปี) เป็นแรงงานตอนปลาย (45 - 59 ปี) ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่า มีไรเดอร์ที่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) อีกด้วย ในด้านการศึกษา พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. รองลงมาคือระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามด้วยระดับปริญญาตรี ตามลำดับ นอกจากนี้ คณะผู้ศึกษา ฯ ยังได้มีการสอบถามเกี่ยวกับเรื่องความบกพร่องทางร่างกาย ซึ่งพบว่า มีไรเดอร์บางส่วน มีความบกพร่องทางร่างกาย แต่ไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว รองลงมา มีความบกพร่องทางการมองเห็น ส่วนความบกพร่องทางการได้ยินหรือสื่อความหมายพบเจอน้อย

จากข้อมูลข้างต้น จึงแสดงให้เห็นว่าอาชีพไรเดอร์ได้เปิดโอกาสให้แรงงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการทำงานได้ง่ายขึ้น

ส่วนที่ 2 สภาพการทำงาน แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1) ด้านลักษณะการทำงาน พบว่า ไรเดอร์เป็นพาร์ทเนอร์กับบริษัทแพลตฟอร์มมากกว่า 1 แพลตฟอร์ม สูงถึงร้อยละ 73.11 การที่ไรเดอร์ส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานกับแพลตฟอร์มมากกว่า 1 แพลตฟอร์มนั้น อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจต่อบริษัทรอบในการทำงาน เงื่อนไขในการทำงานหรือ สิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากแต่ละแพลตฟอร์มมีความแตกต่างกัน รวมถึงความพึงพอใจของไรเดอร์ ก็มีส่วนสำคัญในการเลือกที่จะทำงานกับแพลตฟอร์ม เป็นต้น ข้อมูลในส่วนนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการลดความเสี่ยงในการทำงานจากการเลือกทำงานกับแพลตฟอร์มใดเพียงแพลตฟอร์มเดียว และสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ และการเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ตามความพึงพอใจของไรเดอร์

2) ด้านการเลือกประกอบอาชีพ พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.38 ประกอบอาชีพไรเดอร์ เป็นอาชีพหลัก โดยให้เหตุผลว่ามีอิสระในการทำงาน เป็นแหล่งรายได้หลักในการดำรงชีวิต และที่สำคัญคือ ว่างงานและตกงานในช่วงโควิด - 19

3) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.13 ประกอบอาชีพไรเดอร์ไม่เกิน 3 ปี สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโควิด - 19 (ช่วงปลายปี 2562) ซึ่งทำให้เศรษฐกิจของแต่ละประเทศทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยหยุดชะงัก ธุรกิจจำนวนมากมีการลดจำนวนแรงงาน ภาครัฐมีมาตรการการจำกัดการเดินทางทำให้การส่งสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มขึ้น ฯลฯ จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานส่วนหนึ่งเลือกที่จะหันมาประกอบอาชีพไรเดอร์แทน ทั้งที่เป็นอาชีพหลักและเสริม

4) ด้านค่าใช้จ่ายเริ่มต้นในการประกอบอาชีพ (แพลตฟอร์มหลัก) พบว่า อาชีพไรเดอร์มีต้นทุนก่อนเริ่มทำงานที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการซื้ออุปกรณ์การทำงานที่จำเป็น เช่น เสื้อหรือกล่องส่งสินค้าและอาหารที่มีสัญลักษณ์ของแพลตฟอร์ม เป็นต้น โดยไรเดอร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.25 มีต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับอุปกรณ์การทำงานอยู่ที่ประมาณ 500 - 1,000 บาท

5) ด้านรายได้ พบว่า ไรเดอร์มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 38.20 รองลงมาคือ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 26.82 และส่วนใหญ่พึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับถึงแม้ว่าจะยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเนื่องจากมีภาระหนี้สิน

6) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานของไรเดอร์ พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีวันทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 43.69 รองลงมาคือ 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 31.96 และมีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 9 - 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 50.89 โดยหากพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่ประกอบเป็นอาชีพหลัก พบว่า มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 10.81 ชั่วโมงต่อวัน และมีจำนวนวันทำงานเฉลี่ย 6 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ไรเดอร์ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 68.72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง 8 ชั่วโมงต่อวัน สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง สาเหตุสำคัญเนื่องจากไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระ (Self - employment) จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตกอยู่ในสภาวะการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สูงเกินกว่ามาตรฐาน สำหรับเวลาพักระหว่างการทำงาน พบว่า อยู่ที่ 30 นาที - 1 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 37.45 โดยส่วนใหญ่จะพักระหว่างการรอรับออเดอร์ลูกค้า

7) ด้านทักษะที่จำเป็นในการทำงาน พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทักษะด้านความชำนาญในพื้นที่ที่ทำงาน ร้อยละ 87.86 รองลงมาคือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ร้อยละ 86.97 และทักษะด้านการขับรถจักรยานยนต์และความรู้เกี่ยวกับกฎจราจร ร้อยละ 81.48 ตามลำดับ

8) ด้านปัญหาที่พบเจอในการทำงาน พบว่า ปัญหาการรอสินค้า/อาหาร นานเกิน 45 นาที ไรเดอร์จะประสบกับปัญหาด้านนี้ประมาณ 3 - 4 ครั้งต่อสัปดาห์ ส่วนปัญหาการถูกลูกค้ายกเลิกสินค้า/อาหารกลางคัน ปัญหาแอปพลิเคชันค้างทำให้เสียงาน และปัญหาการโทรติดต่อลูกค้าไม่ได้ ไรเดอร์จะประสบปัญหาเหล่านี้ประมาณ 1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมที่ไรเดอร์ให้ความคิดเห็น คือ ปัญหาที่เกิดจากการที่ลูกค้าปิกหมดที่อยู่นั้นตรงกับสถานที่จริง ซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้ไรเดอร์เสียเวลาและโอกาสในการรับงานชิ้นต่อไป

9) ด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์ที่ทำเป็นประจำมากที่สุด คือ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล สูงถึงร้อยละ 91.02 รองลงมาคือ การรักษาสุขอนามัย ร้อยละ 82.85 และการตรวจสอบอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการทำงาน ร้อยละ 77.30 แสดงให้เห็นว่า ไรเดอร์มีการป้องกันอันตรายจากท้องถนนและอันตรายจากการทำงาน รวมไปถึงมีการรักษาสุขอนามัย ส่วนพฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์ที่นาน ๆ ทำครั้ง มากที่สุดคือ การฝ่าฝืนกฎจราจร ร้อยละ 32.24 รองลงมาคือ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลังขณะทำงาน ร้อยละ 17.76 และในส่วนพฤติกรรมการทำงานที่ไรเดอร์ส่วนใหญ่ไม่เคยทำเลยมากที่สุดคือ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ขณะทำงาน ร้อยละ 83.06 การสูบบุหรี่ขณะทำงาน ร้อยละ 58.71 และการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังขณะทำงาน ร้อยละ 42.52 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานของไรเดอร์มีการเคารพกฎหมายจราจรและเพื่อนร่วมท้องถนน แต่อาจจะมีการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังในบางเวลาเพื่อให้มีแรงในการทำงานเมื่อเจอสภาพอากาศที่ร้อน สำหรับลักษณะการทำงานของไรเดอร์ ด้านที่ไรเดอร์พบเจอประจำมากที่สุด

คือ การเผชิญกับควัน ฝุ่นละออง ขณะทำงานร้อยละ 81.82 รองลงมาเป็นการทำงานในสภาพอากาศร้อน ร้อยละ 80.59 และการทำงานที่ได้รับเสียงดัง ร้อยละ 46.84 ซึ่งลักษณะการทำงานดังกล่าวทำให้ไรเดอร์ มีโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดโรคจากการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 3 สิทธิและสวัสดิการทางสังคม พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ร้อยละ 30.66 ประกันสังคมมาตรา 39 ร้อยละ 21.40 และไม่ทราบสิทธิและสวัสดิการทางสังคม ที่ตนเองมี ร้อยละ 15.98 ตามลำดับ สำหรับทางด้านบริษัทแพลตฟอร์มมีสิทธิประโยชน์ให้กับไรเดอร์ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต แพ็คเคจอินเตอร์เน็ต บัตรเติมน้ำมัน เช่ารถเพื่อทำงาน ฯลฯ ซึ่งไรเดอร์ส่วนใหญ่ ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มมีให้ โดยเฉพาะสิทธิประกันอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานบนท้องถนน มีหลายปัจจัยที่ทำให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่ายขึ้น ไรเดอร์จึงให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงสิทธิประกัน อุบัติเหตุมากกว่าสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างไรก็ดี เพื่อแลกกับการได้รับสิทธิประกันอุบัติเหตุ ไรเดอร์ต้องทำงาน ส่งสินค้าหรืออาหารตามเงื่อนไขที่ทางแพลตฟอร์มกำหนด

ส่วนที่ 4 สถานะและการรวมกลุ่ม พบว่า ไรเดอร์ ร้อยละ 34.09 ไม่ต้องการสถานะการเป็นลูกจ้าง เพียงแค่ต้องการสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกไรเดอร์ ซึ่งให้ข้อมูลว่า ไม่ต้องการ เป็นแรงงานในระบบ อย่างไรก็ดี มีไรเดอร์ ร้อยละ 33.61 ต้องการสถานะการเป็นลูกจ้าง เพื่อให้ได้สิทธิ ตามกฎหมายแรงงาน สำหรับการรวมกลุ่ม ไรเดอร์ให้ข้อมูลว่า สาเหตุของการรวมกลุ่มเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นธรรมจากแพลตฟอร์ม

ส่วนที่ 5 การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของไรเดอร์ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา (2564) พบว่า มีไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03 โดยส่วนใหญ่เคยได้รับอุบัติเหตุ จำนวน 1 ครั้ง อุบัติเหตุที่ประสบมากที่สุด คือ ถูกรถเฉี่ยวชน ร้อยละ 61.23 รองลงมาคือ การได้รับอุบัติเหตุ จากทัศนวิสัยไม่ดี ร้อยละ 59.91 และการขับรถเฉี่ยวชนผู้อื่น ร้อยละ 20.70 ซึ่งล้วนเป็นอุบัติเหตุบนท้องถนนทั้งสิ้น ทั้งนี้ส่วนใหญ่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ร้อยละ 55.95 รองลงมาคือ มีค่าใช้จ่ายไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 34.36 ซึ่งส่วนใหญ่จ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเอง ร้อยละ 19.38 รองลงมาคือ ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพ ถ้วนหน้า (บัตรทอง) ร้อยละ 12.11 และใช้สิทธิเบิกจ่ายจากประกันอุบัติเหตุที่ตนเองซื้อไว้ ร้อยละ 11.01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประสบอุบัติเหตุไม่ได้มีหลักประกันทางด้านสุขภาพที่ดีมากนัก นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่าย ในการซ่อมรถจักรยานยนต์จากการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งไรเดอร์ต้องแบกรับด้วยตนเอง โดยส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายไม่เกิน 5,000 บาท การเกิดอุบัติเหตุยังทำให้ไรเดอร์ต้องหยุดงานเพื่อรักษาตัวสูงสุดอยู่ในช่วง 1 - 15 วัน รองลงมา อยู่ในช่วง 16 - 30 วัน ซึ่งทำให้ไรเดอร์มีต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity cost) ในการทำงานเกิดขึ้น เนื่องจาก ไม่สามารถออกไปทำงานได้และสูญเสียรายได้ที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันไป

7.1.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จากข้อสรุปที่กล่าวมา สามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ หรือ ILO ที่ได้มีการแบ่งยุทธศาสตร์หลักของวาระงานที่มีคุณค่าออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ด้านหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental principles and Rights at work) 2) ด้านการจ้างงาน (Employment creation) 3) ด้านการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) และ 4) ด้านการเจรจาทางสังคม (Social dialogue) และกำหนดกรอบตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุม องค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ ซึ่งสามารถวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงได้ดังนี้

ตารางที่ 7.1 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงงานที่มีคุณค่า

| ตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า | กรอบตัวชี้วัดด้านกฎหมายงานที่มีคุณค่า | ความสอดคล้องกับงานที่มีคุณค่า | คำอธิบาย/ เหตุผลประกอบ |
|---|--|-------------------------------|--|
| 1. การมีโอกาสได้รับการจ้างงาน | 1.1 พันธกรณีของภาครัฐในการทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ 1.2 การประกันการว่างงาน | ไม่สอดคล้อง | ประเทศไทยมีกฎหมายที่กำหนดให้มีการประกันการว่างงานสำหรับลูกจ้างที่มีนายจ้าง แต่เนื่องจากไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระ จึงไม่มีสิทธิได้รับการประกันการว่างงาน |
| 2. การมีรายได้ที่เพียงพอและงานที่มีประสิทธิผล | 2.1 ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย | ไม่สอดคล้อง | - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม ลักษณะของค่าจ้างจึงถูกกำหนดโดยแพลตฟอร์ม “ค่ารอบ” โดยไม่ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสำหรับไรเดอร์ ดังนั้น รายได้ของไรเดอร์จะผันแปรไปตามจำนวนรอบวิ่งส่งสินค้าหรืออาหาร |
| 3. การมีเวลาทำงานที่เหมาะสม | 3.1 ชั่วโมงการทำงานสูงสุด 3.2 วันลาประจำปีโดยยังได้รับค่าจ้าง | ไม่สอดคล้อง | - ผลการศึกษาพบว่า ไรเดอร์มีเวลาการทำงานเฉลี่ยมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 |
| 4. การมีความสามารถในการจัดการผสมผสานระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม | 4.1 การลาคลอด 4.2 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร | ไม่สอดคล้อง | - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม บริษัทแพลตฟอร์มจึงไม่ได้มีการกำหนดหรือระบุวันลาประจำปีสำหรับไรเดอร์ ดังนั้น ไรเดอร์จะไม่ได้รับค่าจ้างเมื่อลาหรือหยุดงาน นอกจากนี้ บริษัทแพลตฟอร์มยังไม่ได้มีกำหนดสิทธิการลาในรูปแบบอื่น ๆ โดยได้รับค่าจ้างให้กับไรเดอร์ ได้แก่ วันหยุดราชการ ลาป่วย พักผ่อนประจำสัปดาห์ ลาคลอดบุตร และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร |
| 5. งานที่ควรถูกยกเลิก | 5.1 การใช้แรงงานเด็ก 5.2 การใช้แรงงานบังคับ | ไม่มีข้อมูล | - |
| 6. การมีเสถียรภาพและความมั่นคงในการทำงาน | การสิ้นสุดการจ้างงาน | ไม่มีข้อมูล | - |
| 7. การได้รับโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการจ้างงาน | 7.1 โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียม 7.2 ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของชายและหญิงสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน | ไม่มีข้อมูล | - |

| ตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า | กรอบตัวชี้วัดด้านกฎหมายงานที่มีคุณค่า | ความสอดคล้องกับงานที่มีคุณค่า | คำอธิบาย/ เหตุผลประกอบ |
|--|---|-------------------------------|--|
| 8. การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย | 8.1 การได้รับผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงาน 8.2 การตรวจสอบแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย | ไม่สอดคล้อง | - แพลตฟอร์มมีการจ่ายผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงานให้กับไรเดอร์ แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่แพลตฟอร์มกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การได้รับผลประโยชน์จากการบาดเจ็บจากการทำงาน จะได้รับเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงานเท่านั้น ไม่ได้มีการชดเชยรายได้ในกรณีหยุดงานหรือสูญเสียรายได้จากการหยุดงาน |
| 9. การมีหลักประกันทางสังคม | 9.1 สวัสดิการประกันสังคมหรือเงินบำนาญชราภาพ (สาธารณะ/ส่วนบุคคล) 9.2 การขาดงานเนื่องจากป่วย/ ลาป่วย (เงินทดแทนกรณีป่วย/ลาป่วย) 9.3 การขาดงานเนื่องจากทุพพลภาพ (รายได้ทดแทนกรณีทุพพลภาพ กรณีไม่มีงานทำ) | ไม่สอดคล้อง | - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม จึงไม่ได้มีสวัสดิการทางสังคมหรือมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน นอกจากนี้ ยังไม่ได้รับเงินชดเชยกรณีเจ็บป่วยและ/หรือการบาดเจ็บที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว หรือการได้รับเงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ |
| 10. การเจรจาทางสังคม การเป็นตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง | 10.1 การมีเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้งสหภาพ 10.2 สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม 10.3 การปรึกษาหารือไตรภาคี | ไม่สอดคล้อง | - ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระและไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม ดังนั้น จึงไม่มีสิทธิในการรวมตัว การเจรจาต่อรองได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 |

ที่มา: Decent Work Indicators Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators, Manual ILO 2013

ผลสรุปจากการศึกษาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าสภาพการทำงานของอาชีพไรเดอร์มีความกดดัน ความเครียด หรือมีความเสี่ยงอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่มีแนวโน้มแย่ลง ทั้งด้านรายได้ที่ดูเหมือนว่าจะมีแนวโน้มลดลง จากทั้งจำนวนผู้ประกอบการอาชีพไรเดอร์ที่เพิ่มสูงขึ้น การปรับลดค่าตอบแทนของบริษัทแพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้องจากการแข่งขันกันอย่างรุนแรงของธุรกิจแพลตฟอร์มหลายบริษัท ผลประกอบการของบริษัทที่ยังคงขาดทุนต่อเนื่อง ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ฯลฯ ถึงแม้ว่าผลการศึกษา ไรเดอร์ส่วนใหญ่จะยังให้ข้อมูลว่ามีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพไรเดอร์ แต่เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วก็ยังไม่เพียงพอและมีหนี้สิน รวมถึง การที่แพลตฟอร์มมีการปรับลดค่าตอบแทน ทำให้ไรเดอร์ต้องทำงานมากขึ้นและมีจำนวนรอบในการส่งอาหารมากขึ้น เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนในระดับเท่าเดิม ซึ่งมีส่วนทำให้ไรเดอร์มีเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่ไม่มีความปลอดภัยและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ทำให้ไรเดอร์มีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานมากขึ้น โดยที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมที่ดีมากนัก ทำให้ในหลาย ๆ ครั้ง ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าซ่อมรถจักรยานยนต์ด้วยตนเอง

สำหรับประเทศไทย ไรเดอร์ยังถือว่าเป็นแรงงานอิสระ (Self – employment) หรือไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม ทำให้ไม่มีอำนาจในการต่อรองที่มากพอกับแพลตฟอร์มเพื่อให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น อำนาจในการต่อรองจึงตกอยู่กับบริษัทแพลตฟอร์ม ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดเงื่อนไขการทำงาน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2564) ที่พบว่า อาชีพไรเดอร์มีปัญหา ความคลุมเครือด้านสถานะและความสัมพันธ์การจ้างงาน ที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิและความคุ้มครองทางสังคม รวมถึงยังต้องแบกรับต้นทุนและความเสี่ยงโดยที่ไม่มีอำนาจการต่อรอง และไม่มีความมั่นคงทางด้านรายได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของอาชีพไรเดอร์

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในครั้งนี้ ยังไม่สามารถอธิบายความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า 3 ตัวชี้วัดได้ เนื่องจากยังขาดข้อมูลที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ได้แก่ 1) งานที่ควรถูกยกเลิก 2) การมีเสถียรภาพและความมั่นคงในการทำงาน และ 3) การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน แต่ในภาพรวมผลการศึกษาในครั้งนี้ก็ได้สะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของอาชีพไรเดอร์ เป็นประเด็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้การช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตไรเดอร์ให้ดียิ่งขึ้น

7.1.3 การวิเคราะห์ความสูญเสียทางเศรษฐกิจเบื้องต้นที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นไรเดอร์

การวิเคราะห์หาค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจเบื้องต้นที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นไรเดอร์ โดยประเมินจากผู้ที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 454 คน พิจารณาจาก 3 ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายทางตรง ประกอบด้วย (1) ค่ารักษาพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ และ (2) ค่าซ่อมรถจักรยานยนต์จากการเกิดอุบัติเหตุ และ 2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อม ประกอบด้วย จำนวนวันหยุดงานเพื่อรักษาตัว พบว่า ผลรวมของมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์ ปี 2564 เท่ากับ 8,911,435 บาท โดยคิดเป็นต้นทุนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,949 บาทต่อคนต่อปี สำหรับสาเหตุที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การเกิดอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพไรเดอร์ คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การทำงานแข่งกับเวลา เงื่อนไขในการทำงานของแพลตฟอร์ม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น หากสามารถลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานลงได้ ก็สมารถที่จะลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้เช่นกัน

7.1.4 การวิเคราะห์ความคุ้มค่ากรณีไรเดอร์สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมาตรา 40

การวิเคราะห์หาความคุ้มค่ากรณีไรเดอร์สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมาตรา 40 โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากไรเดอร์ที่มีวันหยุดงานจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 33, 39, 40 และสิทธิราชการ พบว่า กรณีจ่ายเงินสมทบตามทางเลือกที่ 1 และ 2 จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีการขาดรายได้จากการหยุดงานเฉลี่ยต่อคนต่อปีเท่ากับ 2,908 บาท (ทั้งที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก) แต่ทางเลือกที่ 1 จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่าทางเลือกที่ 2 สำหรับการจ่ายเงินสมทบตามทางเลือกที่ 3 จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากการหยุดงานเฉลี่ยต่อคนต่อปี เท่ากับจำนวน 4,330 บาท ซึ่งมากกว่าทางเลือกที่ 1 และ 2 แต่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมากกว่าทางเลือกที่ 1 และ 2 และเมื่อพิจารณาถึงความคุ้มค่าเฉพาะการได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้ พบว่า มีความคุ้มค่า เนื่องจากประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในแต่ละทางเลือก (เมื่อพิจารณาจากประโยชน์ทดแทนเฉลี่ยต่อคนต่อปี) สูงกว่าจำนวนเงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาตรา 40

7.2 ข้อจำกัดและอุปสรรคของการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้มีข้อจำกัดและอุปสรรคที่สำคัญ ดังนี้

7.2.1 งบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาและจัดเก็บข้อมูลค่อนข้างจำกัด

7.2.2 การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของบริษัทแพลตฟอร์มเป็นไปได้ยาก ซึ่งข้อมูลบางส่วนในบางแพลตฟอร์มไม่มีการเผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์ เช่น เงื่อนไขการใช้สิทธิประกันอุบัติเหตุของไรเดอร์ เงื่อนไขการจัดอันดับกลุ่มไรเดอร์ที่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของแพลตฟอร์ม เป็นต้น

7.2.3 ยังขาดที่ปรึกษางานวิจัย ที่เข้ามาร่วมทำงานในกระบวนการขั้นตอนของการวิจัย เช่น การออกแบบแบบสอบถามงาน เป็นต้น

7.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

7.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มรูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 ที่หลากหลาย เช่น การทำแคมเปญ หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ให้ไรเดอร์ทั่วประเทศเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 และเชิญชวนให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าหากไรเดอร์ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนที่คุ้มค่าหากสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 และสำนักงานประกันสังคมควรศึกษาต่อยอดงานวิจัยเพื่อออกแบบทางเลือกและสิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่เหมาะสมสำหรับไรเดอร์ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง

2) กรมการขนส่งทางบก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริษัทแพลตฟอร์ม ควรดำเนินการร่วมมือในการพัฒนาโครงการ/แผนงาน เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของไรเดอร์ เช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (ระบบนำทาง GPS, Google Maps ฯลฯ) ทักษะด้านการขับรถจักรยานยนต์ หรือทักษะด้านกฎจราจร เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและลดอุปสรรคในการทำงานของไรเดอร์

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมควบคุมมลพิษ กรมการขนส่งทางบก และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรร่วมจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานอาชีพผู้ให้บริการขนส่งสินค้าและอาหารด้วยรถจักรยานยนต์เชิงบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางให้ไรเดอร์สามารถประเมินและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เสริมสร้างการรับรู้ให้แก่ไรเดอร์ โดยในอนาคตอาจขยายไปสู่กลุ่มแรงงานนอกระบบอาชีพอื่น ๆ ที่มีสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง

4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบควรพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการคุ้มครองแรงงานอาชีพอิสระกลุ่มไรเดอร์ โดยคำนึงถึงกรอบงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรเร่งรัดกฎหมายร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ หลักประกันทางสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนสามารถรวมกลุ่มในการจัดตั้งองค์กรเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานได้

5) กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ควรบูรณาการการทำงานร่วมกันในการดูแลเรื่องมาตรฐานด้านสุขภาวะสำหรับไรเดอร์ ที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่มีสุขภาวะที่ดีของไรเดอร์

6) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ควรศึกษาออกแบบและเสนอมาตรฐานการตรวจสุขภาพสำหรับไรเดอร์ เพื่อประกันความเสี่ยงด้านสุขภาวะและโรคที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมของไรเดอร์ เช่น โรคระบบทางเดินหายใจที่เป็นผลมาจากมลพิษทางอากาศ โรคเครียดจากการเผชิญภาวะความกดดันจากการทำงาน อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม การได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ฯลฯ

7) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ควรพิจารณาจัดทำเนื้อหากฎหมายลำดับรองประกอบร่างพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ... ที่ขณะนี้ อยู่ระหว่างการรอประกาศใช้ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้ประกอบการอาชีพไรเดอร์จะได้รับจาก พรก. ดังกล่าว ทั้งนี้ โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม

7.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1) การขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษาและจัดเก็บข้อมูลไปยังพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อให้เห็นถึงสภาพการทำงาน ผลกระทบ หรือความต้องการของไรเดอร์ที่หลากหลายมากขึ้น

2) เพื่อให้การประเมินความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นไรเดอร์มีความครอบคลุมในทุกมิติ ต้องมีการกำหนดตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นไรเดอร์และตัวแปรในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ อาทิ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับค่ารักษาพยาบาลจากโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น โรคที่มีผลกระทบจากฝุ่น คิวบิน เป็นต้น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมีความครอบคลุมและสะท้อนความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น

3) หน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องของศึกษาความเป็นไปได้ ในการการสร้างระบบสวัสดิการเพื่อรองรับการเข้าทำงานบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม จะเป็นพัฒนาการทางนโยบายที่สำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในเศรษฐกิจไทย ปัญหาสำคัญที่รัฐบาลจะต้องเผชิญในการสร้างสวัสดิการให้กับแรงงานบนแพลตฟอร์มก็คือ การจัดประเภทแรงงานบนแพลตฟอร์มให้ได้ว่าควรถูกนับเป็นแรงงานประเภทใด ระหว่างแรงงานลูกจ้างและแรงงานอิสระ ทั้งนี้ เพื่อหาช่องทางที่จะให้ทั้งแพลตฟอร์มและแรงงานนั้นแบกรับต้นทุนของการได้รับสวัสดิการผ่านระบบประกันสังคมร่วมกัน

บรรณานุกรม

ในประเทศ

- กขพรรณ หนูชนะ ดร.สรา อารมณ์ ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ ดร.สุรินทร์ กลัมพากร. (2557). ความเสี่ยงด้านสุขภาพในการทำงานของแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565, จาก <https://gsbooks.gs.kku.ac.th/57/grc15/files/mmp77.pdf>.
- กรมการขนส่งทางบก. 2564. ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง กำหนดคุณลักษณะ ขนาด และการติดตั้งกล่อง หรืออุปกรณ์บรรจุสินค้า หรือสิ่งของสำหรับรถจักรยานยนต์. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/222/T_0011.PDF.
- กรมควบคุมโรค. 2563. มาตรการการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดเชื้อจากไวรัสโคโรนา 2019 ในฐานวิถีชีวิตใหม่: New Normal สำหรับกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ แรงงานอิสระ ที่ไม่มีสถานที่ทำงาน.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. แหล่งค้นหาข้อมูลนิติบุคคล และประเภทธุรกิจในประเทศไทย. จาก <https://datawarehouse.dbd.go.th/index>.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565, จาก [file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/labour_protection_2541_new62%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/labour_protection_2541_new62%20(1).pdf).
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/14497/91044/F142478197/THA14497%20Tha.pdf>.
- กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม. ตารางที่ 3 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรงและสาเหตุที่ประสบอันตราย ปี 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/5c28b8f12874882e92f91ddd7eac637e.pdf.
- กัญญา ประดับบุญ พุดตาน พันธุ์เธร และชญารินทร์ ประทุมสูตร. (2557). การวิเคราะห์ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ของการเกิดอุบัติเหตุทางถนนในกลุ่มผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565, จาก <http://trsl.thairoads.org/FileUpload/1662/170806001662.pdf>.
- กัณวีร์ กนิษฐ์พงศ์. (2558). ศึกษาแนวทางการวิจัยด้านความปลอดภัยของรถจักรยานยนต์. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565, จาก https://www.roadsafetythai.org/edoc/doc_20181212145228.pdf.
- เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร วรกุล ตุลารักษ์. (2563). ศึกษารูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565, จาก <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/16337.pdf>.
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). โครงการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานแพลตฟอร์ม. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2565, จาก <file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8>

%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%9A%E0%B8%B9%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B9%80%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%99%E0%B8%AD.pdf.

พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล. 2565. สถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565, จาก <https://www.labour.go.th/attachments/article/63762/Legal%20status%20of%20riders%20working%20for%20food%20delivery%20platforms.pdf>.

ศรัญญา ปานเจริญ และดร.วгор พัวพันสวัสดิ์. (2564). ความเสี่ยงของแรงงานในดิจิทัลแพลตฟอร์ม เบื้องหลังอาชีพพนักงานส่งอาหาร. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565, จาก [file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/gshskku,+%7B\\$userGroup%7D,+13%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%8D%E0%B8%B2.pdf](file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/gshskku,+%7B$userGroup%7D,+13%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%8D%E0%B8%B2.pdf).

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. 2564. Food Delivery ปี 2565 -ขยายตัวต่อเนื่อง ผู้ให้บริการแอปพลิเคชันรุกพื้นที่ต่างจังหวัดขยายฐานลูกค้าใหม่ (กระแสนวัตกรรม ฉบับที่ 3289). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/Food-Delivery-z3289.aspx>.

ศูนย์วิชาการความปลอดภัยทางถนน. (2561). ได้วิเคราะห์ชั่วโมงการทำงานของแรงงานกับโศกนาฏกรรมสยองปีใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2565, จาก https://www.roadsafetythai.org/content/doc_20181211170426.pdf.

ศูนย์วิชาการความปลอดภัยทางถนน. (2561). รายงานความปลอดภัยทางถนนกับคนทำงานในสถานประกอบการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2565, จาก http://www.roadsafetythai.org/content/doc_20181211170409.pdf.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562). การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม: นัยของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับความเหลื่อมล้ำ-บทเรียนจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2565, จาก <https://www.kpi.ac.th/uploads/pdf/grZmBBcqf2lDlizxp6LYS06WYRdsKJsC2olczChh.pdf>.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2563). ความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2565, จาก <file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/k2-882-2.pdf>.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. 2554. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565, จาก <https://www.tosh.or.th/images/file/2016/osh-act.b.e.2554.pdf>.

สำนักงานขนส่งสินค้า กรมการขนส่งทางบก. 2564. ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบธุรกิจรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์และอาหารด้วยจักรยานยนต์. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2565, จาก <https://www.thaitruckcenter.com/tdsc/ViewFile?filepath=FileNews&name=1958929635.pdf&fname=1958929635.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2565. การยกเว้นการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการขนส่งเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2565, จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER005/GENERAL/DATA0004/00004123.PDF>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีหนังสือถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง “ขอหารือการยกเว้นการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการขนส่งเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล” เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2565.

สำนักงานประกันสังคม. 2533. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2565, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/7d900b368467d904cf25f13b46f20e21.pdf.

สำนักงานประกันสังคม. 2565. จำนวนผู้ประกันตนในข่ายกองทุนประกันสังคมทั้งหมด จำแนกตามมาตรา ปี 2558 – 2564.

สำนักงานประกันสังคม. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2565, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/84244ea51a2464c0713a98ddd8cc0955.pdf.

สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2565. ข้อมูลประกอบการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มดิจิทัล.

สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์. (2565). ข้อมูลประกอบการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มดิจิทัล.

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545.

[ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565, จาก <https://www.nhso.go.th/page/history>.
อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และอนรรฆ พิทักษ์ธานิน. (2564). ไรเดอร์ ฮีโร่ โช้ตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2565, จาก https://d2fbbfd4-1c4d-4a3d-8c0f-12c681c9a53d.usfiles.com/ugd/d2fbbf_5d5061738a3641be8cc6e404ae30d097.pdf.

Economic Intelligence Center (EIC). 2564. อินไซต์ธุรกิจ Food delivery: เดินหน้าขยายตลาดพร้อมบริการที่หลากหลาย. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/7906/g3uws6soy7/EIC_Note_Food-delivery_20211102.pdf.

Foodpanda. ประกันภัยสำหรับไรเดอร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.pandariders.info/rider-insurance>.

Foodpanda. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565, จาก <https://www.pandariders.info/manual>, <https://rider.foodpanda.co.th/>.

Foodpanda. ข้อกำหนดและเงื่อนไข. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://pandariders.info/manual/policy/>.

Grab. เงื่อนไขและคุณสมบัติของการปรับระดับพาร์ทเนอร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3RKknQA>.

Grab. ประกันอุ่นใจ (ประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลจากแกร็บ). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3pz9aWn>.

Grab. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565, จาก <https://www.grab.com/th/brand-story/>, <https://www.grab.com/th/press/others/grow-th/>, <https://help.grab.com/driver/th-th/115014765147>.

Grab. ปัญหาการรับงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://help.grab.com/driver/th-th>.

Kanokwan. 2565. ฟู้ดเดลิเวอรี ธุรกิจที่ยังไม่มีใคร มีกำไร. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2565, จาก <https://workpointtoday.com/food-delivery-platform-loss/>.

Line man rider. สิทธิพิเศษเดือนกรกฎาคม 65. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://sforce.co/3R5jEbV>.

Line man rider. อัตราการยกเลิกงานยิ่งต่ำยิ่งดี. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.linemanrider.com/lm-cancellation-rate>.

Lineman. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565, จาก <https://lineman.line.me/rider/>.

Line man rider. กฎระเบียบและบทลงโทษ. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://lineman.line.me/rider/>.

Robinhood. “โรบินฮู้ด” ทางเลือกใหม่ ฟู้ดเดลิเวอรีไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565, จาก <https://www.scb.co.th/th/about-us/news/oct-2563/robinhood-food-delivery.html>.

Robinhood. รายละเอียดประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุสำหรับโรบินฮู้ดไรเดอร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.robinhood.in.th/rider/insurance/>.

Robinhood. ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นคนขับโรบินฮู้ด. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition/>

Rocket Media Lab. (2564). ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่อย่างไร อยากรู้อะไรบ้าง. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://rocketmedialab.co/rider/>.

Rocket Media Lab. (2564). สภาพไรเดอร์ทั่วโลก. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://rocketmedialab.co/world-rider/>.

Shopeefood. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565, จาก https://sites.google.com/shopeepay.com/shopeefood-th/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%81,https://help.shopeepay.th/shopeefood_driver.

Shopeefood. หากประสบอุบัติเหตุ สามารถเบิกค่าชดเชยได้อย่างไร? สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก https://help.shopeepay.th/shopeefood_driver/article/accident-compensation.

Shopeefood. เงื่อนไขการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่ SHOPEEFOOD. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://shopee.co.th/docs/7031>.

Shopeefood. กฎระเบียบและข้อปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://shopee.co.th/m/shopeefood-rider-information>.

The Matter. 2564. แอปฯ นี้ หักค่า GP ร้านอาหารเท่าไร? สำรวจต้นทุนที่ต้องแบกรับเมื่อคนนั่งกินในร้านไม่ได้. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565, จาก <https://thematter.co/quick-bite/gp-delivery-service/143096>.

ต่างประเทศ

Eurofound. 2564. Riders' law. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565, จาก <https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/initiatives/riders-law>.

European Commission. 2564. Commission Proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2565, จาก <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes#:~:text=09%2F12%2F2021-,Commission%20proposals%20to%20improve%20the%20working%20conditions%20of%20people%20working,labour%20platforms%20in%20the%20EU>.

European Commission. 2564. Improving working conditions in platform work. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2565, จาก [file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/Platform%20workers%20factsheet%20FINAL%20EN%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/M2610G-MOL/Downloads/Platform%20workers%20factsheet%20FINAL%20EN%20(1).pdf).

European Commission. 2564. Question and answers: Improving working conditions in platform work. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2565, จาก https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_6606.

Industrial Relations and Labour Law. (2563). Spain: Supreme Court decision on the employment status of workers for a delivery company and social dialogue process on a “Riders Law”. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565, จาก <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-october-2020/news/article/spain-supreme-court-decision-on-the-employment-status-of-workers-for-a-delivery-company-and-social-dialogue-process-on-a-riders-law>.

International Labour Organization. 2566. Decent Work Indicators. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2565, จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf.

International Labour Organization. 2564. World Employment and Social Outlook; The role of digital labour platforms in transforming the world of work. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

- Martin Lebeau and Patrice Duguay. (2556). The Costs of Occupational Injuries A Review of the Literature. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565, จาก <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-787.pdf>.
- Maud Hendriks. (2564). Platform workers: a national and international overview of social security developments and job effects Master's Thesis TILBURG University. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=155844>
- Menara PERKESO. Self-employment social security scheme. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565, จาก <https://www.perkeso.gov.my/uncategorised/51-social-security-protection/818-self-employment-social-security-scheme.html>.
- Republique Francaise, 2561. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2565, จาก <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>.
- Richard Grogan. 2563. Gig economy – Spanish Court Declares Glovo Riders Are Employees. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2565, จาก <https://grogansolicitors.ie/2020/01/07/gig-economy-spanish-court-declares-glovo-riders-are-employees/>.

ภาคผนวก

การลงพื้นที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
(จังหวัดปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม และสมุทรสาคร)

วันที่ 9 – 10 พฤษภาคม 2565 ณ อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ / สยาม สแควร์วัน / เซ็นทรัลพระราม 9 / BTS พญาไท



วันที่ 25 พฤษภาคม 2565 ณ บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้าฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต



วันที่ 26 พฤษภาคม 2565 ณ บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้าเมกาบางนา



วันที่ 27 พฤษภาคม 2565 ณ บริเวณโดยรอบเทสโก้ โลตัส (สาขาพงษ์เพชร) / ตลาดต้นสัก



วันที่ 30 พฤษภาคม 2565 ณ บริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา



วันที่ 31 พฤษภาคม 2565 ณ บริเวณโดยรอบห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพลาซา มหาชัย / จุดแวะพัก Porto Go ท่าจีน / ซอยเทศบาล 8



วันที่ 9 - 10 มิถุนายน 2565 ณ ซอยรางน้ำ (King Power) / เดอะมอลล์ บางกะปิ



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
รองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของกองเศรษฐกิจการแรงงาน
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงานที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

คณะทำงานที่ปรึกษา

คณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
ด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

ผู้จัดทำ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

นางศิริลักษณ์ ฤกษ์นันท์
นางสาวสุรีย์พร ทันทสุต

นายเทพบดี แลกันทะ

นางสาวนิมน์นิภา ทวีธนวิริยา

นายนิรนนท์ สุวรรณมณี

นายอนุภาพ ธีสันเทียะ

นางสาวปิยนุช บทมาตย์

นางสาวปภาวี ปันดอนตอง

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน
ระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

ผู้ช่วยนักวิชาการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

เล่มรายงาน



<https://bit.ly/3u7WLzU>

