ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน
(Work Development Concept Proposals)

เรื่อง การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
แพลตฟอร์ม : กรณีการเรียกร้องค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมของไรเดอร์

จัดทำโดย กลุ่มที่ 2

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงแรงงาน

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน
(Work Development Concept Proposals)

จัดทำโดย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กลุ่มที่ 2
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

1. เลขที่ 01 นางสาวชญาน์นันท์ เสตะพันธ์
   ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เลขที่ 04 นางวราภรณ์ กัณฐตุริต
   ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. เลขที่ 06 นางจันทร์เพ็ญ เดชพล
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน สังกัด สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. เลขที่ 10 นายนคร วังพิมูล
   ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด กองเศรษกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5. เลขที่ 20 นางสาววิลาวัณย์ ปั้นตระกูล
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 สังกัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 กรมการจัดหางาน
6. เลขที่ 29 นายนิรุศ นเรวรรณ์
   ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานจัดหางานจังหวัดพะเยา กรมการจัดหางาน
7. เลขที่ 35 นายรณกร วงศ์สุวรรณ
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล สังกัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
8. เลขที่ 36 นางวราภาณี วัตถุ
   ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
9. เลขที่ 42 นางสาวรัชนี จุลลวาทีเลิศ
   ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
10. เลขที่ 45 นางวนิดา สัสดีไกรสร
    ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
11. เลขที่ 48 นางสาวฐานียา ธรรมบำรุง
    ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ สังกัด ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 1 (จังหวัดปทุมธานี) สำนักงานประกันสังคม

1. ชื่อโครงการ (Project Title)

“การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานแพลตฟอร์ม : กรณีการเรียกร้องค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมของไรเดอร์”

2. ที่มาและวัตถุประสงค์

2.1 หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจสำคัญที่ต้องดูแลชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้มีงานทำ มีความรู้ มีความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ และมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง การทำงานจึงมีบทบาทความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยการทำงานเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของชีวิตที่ต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นใด คนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากร และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) ประกอบกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 - 2570 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมให้แรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระ ให้สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากร รวม 65.9 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 39.9 ล้านคน จำแนกออกเป็นแรงงานในระบบ 19 ล้านคน และแรงงานนอกระบบ 20.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ของผู้มีงานทำทั้งหมด จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งหนึ่งของผู้มีงานทำทั่วประเทศ และเป็นผู้ที่มีส่วนสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองและการส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่างๆ ทั้งในด้านสุขภาพและหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้ทัดเทียมแรงงานในระบบ ด้วยเหตุที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานและการจ้างงานที่ไม่แน่นอน รวมทั้งสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัยและการทำงานไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการหรือนายจ้าง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร (ผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ ปี 2568 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แรงงานนอกระบบมีการทำงานที่หลากหลายรูปแบบ แต่ประเด็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน คือ การนำเทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนแรงงานคน ทำให้เกิดระบบการจ้างงานชั่วคราวหรือการทำงานระยะสั้น ทั้งรายวัน รายสัปดาห์หรือรายเดือน และมีลักษณะของ Sharing Economy เกิดขึ้น โดยผู้ประกอบกิจการไม่ได้เป็นเจ้าของสินทรัพย์ที่ให้บริการเอง แต่มีลักษณะเป็น Marketplace ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมเครือข่ายของคนที่ให้บริการกับผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มการให้บริการ ประกอบกับพฤติกรรมของแรงงานที่ต้องการความมีอิสระในการทำงานและความยืดหยุ่นของเวลาทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีค่านิยมไม่อยากเป็นลูกจ้างประจำ ทำให้เกิดระบบการทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์มที่ปรากฏในโลกตะวันตกในช่วง 8 - 9 ปีที่ผ่านมา (thinkaboutwealth, 27 เมษายน 2564) สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน ระบบเศรษฐกิจไทยได้อาศัยเครื่องมือดิจิทัล ทั้งในภาคการค้าและบริการจนเกิดกิจการที่ไม่มีหน้าร้านและสามารถสร้างรายได้ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งธุรกิจเหล่านี้ได้พัฒนาตัวแบบทางธุรกิจ (Business Model) ที่อาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และได้สร้างโปรแกรมสำเร็จรูป (Application) เพื่อใช้งานผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือหรือสมาร์ทโฟน เพื่อเป็นช่องทางในการดำเนินธุรกิจ โดยมีแหล่งรายได้จากการให้บริการจับคู่ความต้องการระหว่างผู้ที่มี

ความต้องการซื้อ (Demand) และผู้มีความต้องการขาย (Supply) โดยมีการตกลงซื้อขายกันทั้งในอุตสาหกรรมการค้าและการบริการ ตัวแบบทางธุรกิจนี้เกิดเป็นฐานทางเศรษฐกิจในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งได้เข้ามาทดแทนระบบเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม จนเกิดเป็นศัพท์ที่มีการบัญญัติในทางเทคโนโลยีว่า “ดิจิทัลแพลตฟอร์ม” (Digital Platform) ลักษณะที่โดดเด่นของงานลักษณะนี้ คือ เป็นงานที่เสร็จสิ้นเป็นชิ้น โดยมากงานหนึ่งชิ้นจะสามารถทำเสร็จได้ในเวลาไม่นาน ซึ่งไม่ต่างจากงานอิสระทั่วไป เช่น งานรับจ้างเย็บผ้า ซ่อมรองเท้า หรือรับพิมพ์งานเอกสาร อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ทำให้งานลักษณะนี้ปรากฏรูปแบบที่ชัดเจนขึ้น คือ การขับเคลื่อนการรับและทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ ทั้งลูกค้าและผู้ให้บริการต่างติดต่อกันบนระบบออนไลน์ โดยจะมีโอกาสพบปะกันจริงเฉพาะการให้บริการขนส่ง หรือการส่งสินค้า หรือส่งอาหาร หน้าที่ของแพลตฟอร์ม นอกจากจะเป็นตัวกลางให้ผู้เกี่ยวข้องได้พบปะและจับคู่ ยังมีระบบอื่นที่ช่วยในการประเมินคุณภาพของการทำงาน เช่น ระบบการให้คะแนน ระบบแสดงความคิดเห็น และประเมินความพึงพอใจ เพื่อรักษาคุณภาพและเพิ่มความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์ม

2.2 ปัญหา

ภายหลังจากการขยายตัวของธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็น Grab, LINE MAN, Robinhood และ Food Panda (ยุติการให้บริการในประเทศไทยเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2568) พบว่า มีจำนวนแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มบริการส่งอาหารในประเทศไทย ประมาณ 1,192,000 คน ในจำนวนนี้ทำงานแพลตฟอร์มเดียว ประมาณ 1,013,200 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ของจำนวนแรงงานแพลตฟอร์มทั้งหมด สถานะยัง Active และประกอบอาชีพนี้เป็นหลัก ประมาณ 303,960 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนแรงงานแพลตฟอร์มทั้งหมด (ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 5 มกราคม 2566) ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มนี้ได้เกิดข้อพิพาทกับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มขับขี่ยานพาหนะรับจ้าง (Ride-hailing) และกลุ่มบริการส่งอาหาร (Food Delivery) ที่ต้องเผชิญกับปัญหาการถูกปรับลดค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ภาระต้นทุนในการประกอบอาชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และความไม่ปลอดภัยในการประกอบอาชีพ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมาก รวมตัวกันยื่นหนังสือร้องเรียนต่อผู้ประกอบกิจการแพลตฟอร์ม กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์และความเป็นธรรมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาค่าตอบแทนขั้นต่ำ ถูกสะท้อนออกมามากที่สุด ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ซึ่งการยื่นหนังสือร้องเรียนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของแรงงานแพลตฟอร์มในการมีส่วนร่วมและแสดงข้อเรียกร้องต่อผู้ประกอบกิจการแพลตฟอร์ม แม้ในปัจจุบันยังขาดหลักเกณฑ์หรือกลไกทางกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนและการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มอย่างชัดเจนก็ตาม ดังนั้น ประเด็นดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายสำคัญของกระทรวงแรงงานในการพัฒนานโยบาย มาตรการ และกลไกที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม และเพื่อส่งเสริมให้แรงงานแพลตฟอร์มมีรายได้ที่เป็นธรรม มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

2.3 โอกาส

กระทรวงแรงงาน อยู่ระหว่างเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... โดยกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและจัดตั้งองค์กรแรงงานอิสระ ให้มีกองทุนส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ กำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานอิสระ มีศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอิสระทุกจังหวัด โดยเฉพาะการกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ ซึ่งมีอำนาจกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์มได้ตามมาตรา 36 โดยกำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มตามข้อตกลงหรือเงื่อนไขที่ตกลงกัน ในกรณีที่ปรากฏข้อร้องเรียนจากแรงงานแพลตฟอร์มว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นธรรมและทำให้ผู้ประกอบธุรกิจได้เปรียบเกินสมควร ให้คณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ มีอำนาจ

กำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 87 วรรคสาม คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น ทำให้กลุ่มที่ 2 มีแนวคิดที่จะดำเนิน **"โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานแพลตฟอร์ม : กรณีการเรียกร้องค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมของไรเดอร์"** เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนขั้นต่ำที่เป็นมาตรฐานและเป็นธรรมกับแรงงานแพลตฟอร์มประเภทนี้ และงานลักษณะเดียวกันในอนาคต เพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มมีอำนาจต่อรองได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ผ่านหลักเกณฑ์ทฤษฎีรองรับการคำนวณค่าตอบแทนขั้นต่ำที่เหมาะสมต่อไป

2.4 วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการทำงาน รายได้ ค่าตอบแทน ต้นทุนการประกอบอาชีพ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และความไม่เป็นธรรมด้านค่าตอบแทนของแรงงานแพลตฟอร์ม รวมถึงรูปแบบการร้องเรียนและการรวมกลุ่มของแรงงานแพลตฟอร์มในระดับพื้นที่

2) เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวคิดและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์ม ตามหลักการในร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.5 เป้าหมายที่ต้องการ

1) มีรายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพการทำงาน รายได้ ค่าตอบแทน ต้นทุนการประกอบอาชีพ รวมทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัญหาความไม่เป็นธรรมด้านค่าตอบแทนของแรงงานแพลตฟอร์มในพื้นที่ศึกษา ที่แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

2) มีข้อเสนอเชิงนโยบายในการกำหนดโครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์มที่มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการของร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งได้นำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายต่อไป

3. วิธีดำเนินการ (Implementation)

3.1 ขั้นตอนการทำงานหลัก

1) การเตรียมการและกำหนดกรอบการศึกษา โดยศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์ม ระบบค่าตอบแทน และแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น สเปน สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สิงคโปร์ และออสเตรเลีย เป็นต้น รวมถึงทบทวนร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ ขอบเขตพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาให้ชัดเจน

2) การออกแบบกระบวนการศึกษาเชิงพื้นที่ โดยกำหนดพื้นที่ศึกษาและกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานแพลตฟอร์ม กลุ่มขับขี่ยานพาหนะรับจ้าง (Ride-hailing) และกลุ่มบริการส่งอาหาร (Food Delivery) รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง พร้อมออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านรายได้ ค่าตอบแทน ต้นทุนการทำงาน สภาพการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในจังหวัดที่มีแรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมาก ซึ่งมักกระจุกตัวในพื้นที่เมืองใหญ่ เขตเศรษฐกิจ และเมืองท่องเที่ยว โดยสามารถจัดเรียง 10 จังหวัดหลัก ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ ชลบุรี เชียงใหม่ ภูเก็ต ขอนแก่น นครราชสีมา สงขลา และปทุมธานี ทั้งนี้ ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด ประมาณ 400 ตัวอย่าง ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเน้นการสำรวจและสัมภาษณ์แรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อสะท้อนสภาพปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ประเด็นเชิงนโยบาย โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในประเด็นรายได้ ค่าตอบแทน ต้นทุน และความไม่เป็นธรรมในการทำงาน พร้อมทั้งสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยเชื่อมโยงกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน กรอบกฎหมาย และบริบทการแข่งขันของธุรกิจแพลตฟอร์ม

5) การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำ โดยจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคำนวณ และเงื่อนไขที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติภายใต้กรอบของร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6) การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนำข้อเสนอเชิงนโยบายที่จัดทำขึ้นไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 3 ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่ 1 ระดับแรงงาน (ไรเดอร์) จัดในพื้นที่กรุงเทพมหานคร หรือพื้นที่หลักที่มีไรเดอร์จำนวนมาก หรือรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์

ครั้งที่ 2 ระดับผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ผู้ประกอบกิจการแพลตฟอร์ม เช่น Grab, LINE MAN Wongnai, Robinhood หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน) จัดในพื้นที่กรุงเทพมหานคร หรือปริมณฑล หรือผ่านระบบออนไลน์

ครั้งที่ 3 ระดับนโยบาย (กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัด) ณ กระทรวงแรงงาน เพื่อนำเสนอผลการศึกษาและร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

7) การจัดทำรายงานและการเผยแพร่ผลการศึกษา โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงงานกลุ่มอย่างเป็นระบบ พร้อมนำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในอนาคต ดังนี้

- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง และสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ)
- กรมการจัดหางาน (กองส่งเสริมการมีงานทำ)
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ)
- สำนักงานประกันสังคม (สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ)

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์

1) แรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มผู้ให้บริการส่งอาหาร (Food Delivery) และผู้ขับขี่ยานพาหนะรับจ้าง (Ride-hailing) ประมาณ 1,192,000 คน ได้รับประโยชน์โดยตรงจากแนวทางกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำที่เป็นธรรม สอดคล้องกับต้นทุนการประกอบอาชีพ และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงด้านรายได้

2) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป

3) ผู้ประกอบกิจการแพลตฟอร์ม ได้มีแนวทางที่ชัดเจนในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นระบบ และสามารถบริหารจัดการต้นทุนได้อย่างยั่งยืน ลดข้อพิพาทและความขัดแย้งกับแรงงาน

4) สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ได้รับประโยชน์จากการมีมาตรฐานการจ้างงานที่เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ ส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างยั่งยืน

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับและทรัพยากรที่ต้องใช้ (Results & Resources)

4.1 ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

1) ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการทำงานและค่าตอบแทนของแรงงานแพลตฟอร์มที่เป็นระบบเกี่ยวกับรายได้ ค่าตอบแทน ต้นทุนการประกอบอาชีพ และปัญหาที่แรงงานแพลตฟอร์มเผชิญ ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานแพลตฟอร์มได้

2) มีข้อเสนอเชิงนโยบายในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อเป็นแนวทางหลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำที่มีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่แท้จริง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการของภาครัฐในอนาคตได้

3) หน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อเสนอดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม รวมถึงการพัฒนากฎหมายหรือแนวทางกำกับดูแลแรงงานดังกล่าวที่เหมาะสมต่อไป

4) ส่งเสริมให้แรงงานแพลตฟอร์มมีรายได้ที่เป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยข้อเสนอเชิงนโยบายจะช่วยสนับสนุนให้เกิดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของแรงงานแพลตฟอร์มในระยะยาว

4.2 งบประมาณ

ใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการในวงเงินประมาณ 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทางไปจัดเก็บข้อมูลภาคสนาม (มอบหมายสำนักงานแรงงานจังหวัด) ค่าเอกสาร ค่าแบบสอบถาม (ผ่านระบบออนไลน์/Google Form) ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 ครั้ง ณ กระทรวงแรงงานหรือผ่านระบบออนไลน์ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำรายงานและเอกสารเผยแพร่ผลการศึกษา ทั้งนี้ อาจใช้งบประมาณจากงบดำเนินงานของหน่วยงาน หรือใช้งบประมาณสนับสนุนตามความเหมาะสม

4.3 ระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินโครงการ รวมทั้งสิ้น 6 เดือน โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

เดือนที่ 1	ศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง และออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
เดือนที่ 2 - 3	จัดเก็บข้อมูลจากแรงงานแพลตฟอร์ม และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง
เดือนที่ 4	วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย
เดือนที่ 5	จัดประชุมรับฟังความคิดเห็น 3 ครั้ง และปรับปรุงข้อเสนอแนะ
เดือนที่ 6	จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ และนำเสนอผลการศึกษา