

Gig Economy: ผลผลิตจากเศรษฐกิจดิจิทัลสู่ความท้าทายต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน ในฉากทัศน์ของภาครัฐยุคใหม่

Gig Economy: Digital Economy Productivity to Challenge Labor Welfare in the Modern Government Scenario

ทับทิม สุขพิน¹ และยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว²

Tubtim Sukpin¹ and Yutthasart Norkaew²

¹อาจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

¹Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat

²Assistant Professor, Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat

thapthim.suk@crru.ac.th¹, Yutthasart.nk@hotmail.com²

This article is presented in the Public Administration and Sustainable Development in the Mekong Subregion Nation Conference on Public Administration Association of Public Administration Association of Thailand at Ubon Ratchathani University, November 17, 2023

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้ มุ่งอธิบายการเข้าสู่ภาวะแรงงานของคนยุคใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนด้วย “ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล” ซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงที่มาจาก การพัฒนาระบบงานตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการผันแปรไปอย่างรวดเร็ว อันนำไปสู่ความท้าทายใหม่ของการจ้างแรงงานเป็นอิสระแบบไม่เต็มเวลา งาน หรือที่เรียกว่า “เศรษฐกิจการจ้างงานแบบครั้งคราว” เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยที่ไม่ต้องยึดติดกับกรอบการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ในลักษณะของการทำงานเต็มเวลาตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) ถือเป็นสถานการณ์ที่ได้กลายเป็นแรงผลักดันครั้งสำคัญต่อการก้าวเข้ามาของระบบเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบท่ามกลางสถานการณ์ที่ยากลำบากต่อการคมนาคมขนส่งสินค้าและการให้บริการต่าง ๆ จนก่อกำเนิดอาชีพที่สร้างรายได้อย่างมหาศาลให้กับกลุ่มคนจำเพาะที่ขาดแคลนรายได้ในช่วงเวลาดังกล่าว นั่นคือ “พนักงานไรเดอร์” หรือเรียกอีกอย่างว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม”

ข้อสังเกตก็คือ แรงงานกลุ่มนี้สมควรที่จะต้องได้รับการจัดสวัสดิการที่ดีและมีคุณภาพไม่แตกต่างไปจากแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมที่ทำงานในระบบทั้งจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งมีการจัดระบบสวัสดิการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมอย่างเป็นเอกภาพมากกว่า ดังนั้น ฉากทัศน์ของภาครัฐยุคใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับอย่างแรงงานกลุ่มอื่น ๆ อย่างเสมอภาคทัดเทียมกัน เนื่องจาก “แรงงาน

แพลตฟอร์ม” ถือเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญและมีอัตราการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในสังคมยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: เศรษฐกิจการจ้างงานแบบครั้งคราว; ผู้ที่ทำงานในรูปแบบงานครั้งคราว; สวัสดิการแรงงาน; ภาครัฐยุคใหม่



Abstract

This article aims to outline a current labor force situation of the new generation driven by the "digital economy" which evolves a new working system resulted from dynamics of global trends. This leads to new challenges for recruiting part-time or temporary staff, often referred to as the "gig economy." This job trend shows a significant increase in organizations and agencies without attachment to the conventional full-time framework and rigidity of the law for which the organizations must strictly follow. The COVID-19 pandemic becomes a fueling driving force for the full-scale emergence of the digital economy amid challenges in transportation of goods and various services. This situation has given the rise to new occupations that generate substantial income opportunities for specific groups of people who were financially strained during that pandemic time. These new job opportunities are known as "riders" or "platform workers." Notably, this group of workers should rightfully receive good quality and equitable welfare benefits identical to other workers in public or private organizations which offer well-defined welfare systems. Therefore, the new scenario of the modern state must adjust its welfare policies to maintain alignment across different types of workers because "platform workers" are serving a vital role in driving the economy and show increasing numbers consistently in the current society.

Keywords: Gig Economy; Gig worker; Labor Welfare; Modern Government

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในโลกยุคปัจจุบันก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้รูปแบบเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ผ่านการใช้อุปกรณ์ที่ก้าวล้ำทันสมัยด้วยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงการทำงานที่มีความสะดวกและรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดการจ้างงานรูปแบบใหม่ผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้นนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจ ที่เรียกว่า “เศรษฐกิจการจ้างงานแบบครั้งคราว” (Gig Economy) โดยมีระบบตลาดทุนนิยมเสรีคอยรองรับระบบงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างลงตัว กล่าวคือ ลูกจ้างสามารถเลือกงานและนายจ้างได้อย่างเป็นอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระบบสายบังคับบัญชาที่ยุงยากซับซ้อนในระบบการทำงานขององค์กรทั่วไปในลักษณะรูปแบบดั้งเดิม การทำงานในยุคนี้มีการขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจขนาดใหญ่ระดับมหภาคที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถประกอบอาชีพได้อย่างอิสระภายใต้ข้อตกลงสัญญาระยะสั้นและตำแหน่งงานชั่วคราวที่ไม่ต้องใส่ใจต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวมากนัก (Batmunkh, Fekete-Farkas, & Lakner, 2022, pp. 1) ในทางกลับกัน องค์กรที่มีการจ้างงาน “ผู้ที่ทำงานในรูปแบบงานครั้งคราว” (Gig worker) ผ่านระบบ “Gig Economy” ก็ได้รับผลประโยชน์จากระบบนี้ด้วยเช่นเดียวกัน กล่าวคือ องค์กรมีความเป็นอิสระในการจ้างงานและไม่ต้องรับผิดชอบต่อสวัสดิการใด ๆ ของลูกจ้าง ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายและต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการทางธุรกิจของผู้ประกอบการลงไปได้เป็นจำนวนมาก (Greenwald & Katz, 2012)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) ถือเป็นปฏิกิริยาเร่งให้เกิดการนำระบบ “Gig Economy” สมัยใหม่เข้ามาปรับใช้เป็นฐานรองรับการประกอบอาชีพอิสระให้กับปัจเจกบุคคลท่ามกลางสถานการณ์ที่เลวร้ายในขณะนั้น ด้วยเหตุที่กลุ่มแรงงานที่เคยอยู่ในระบบการทำงานในองค์กรทั่วไปรูปแบบปกติมีรายได้ที่มาจากงานประจำไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงได้ใช้โอกาสนี้ในการหารายได้เสริมเพิ่มเติมจากการประกอบอาชีพอิสระแบบชั่วคราว โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่มีระบบ “อินเทอร์เน็ต” (Internet) เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงทุกคนให้สามารถสื่อสารระหว่างกันได้ แม้ว่าจะอยู่ห่างไกลกันมากเพียงใดก็ตามไม่ถือว่าเป็นอุปสรรคที่ขวางกั้นการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ กล่าวคือ “อินเทอร์เน็ต” ถือเป็นเครื่องมือที่มีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการทำงานระยะไกลที่เรียกว่า “การทำงานที่บ้าน” (Work from home) ทำให้กลุ่มแรงงานที่อยู่ในระบบสามารถทำงานต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และยังมีส่วนช่วยเหลือกลุ่มแรงงานบางกลุ่มที่มีความจำเป็นต้องออกจากงานประจำหรือมีความประสงค์ในการหารายได้เพิ่มเติมสามารถก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกระบบได้อีกทางหนึ่งด้วย อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลานั้นลูกจ้างส่วนใหญ่ที่อยู่ในภาคธุรกิจเอกชนกลับไม่ได้โชคดีเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรภาครัฐ เนื่องจากองค์กรธุรกิจมีความจำเป็นต้องปิดกิจการชั่วคราวหรือบางแห่งต้องยุติกิจการอย่างถาวรนำไปสู่ปัญหาการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างทั้งเป็นการชั่วคราวหรือถาวรด้วยเช่นเดียวกัน ทำให้กลุ่มแรงงานที่ออกจากระบบงานปกติดังกล่าวจำเป็นต้องก้าวเข้าสู่ระบบตลาดแรงงานอิสระกันเพิ่มมากขึ้นส่งผลเชิงบวกต่อการขยายตัวของระบบ “Gig Economy” เป็นอย่างมาก (Umar, Xu, & Mirza, 2020)

หากกล่าวถึงระบบงานแบบ “Gig Economy” ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าแรกเริ่มเดิมทีถือกำเนิดขึ้นมายาวนานมากเพียงใด แต่มีผู้สันนิษฐานเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจโลกที่ได้ศึกษาประเด็นนี้หลายท่านอธิบายไว้ว่า “Gig Economy” เป็นเศรษฐกิจแบบใหม่ในยุคที่ระบบสารสนเทศออนไลน์กำลังเฟื่องฟูและครอบงำระบบตลาดทุนนิยมเสรีของโลก แต่ก็มีผู้ที่เห็นแย้งว่า “Gig Economy” แท้จริงแล้วเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นย้อนหลังกลับไปในช่วงปี ค.ศ. 1915 ซึ่งเป็นห้วงเวลาที่มีการเล่นดนตรีแจ๊สกำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดการจ้างงานบรรดานักดนตรีให้เดินทางไปแสดงโชว์ด้วยการเดินสายหมุนเวียนไปตามสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถานบริการ สถานบันเทิง หรืองานเลี้ยงรับรองในโอกาสต่าง ๆ ทำให้การทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ไม่สามารถระบุพื้นที่ของการทำงานได้อย่างแน่นอนชัดเจน (Friedman, 2014) กระนั้นก็ตาม แม้วว่า “Gig Economy” จะถือกำเนิดมาอย่างยาวนานนับร้อยปี แต่มีสิ่งเดียวที่แตกต่างแปลกแยกออกไปจากเดิมในยุคปัจจุบัน ก็คือ “เทคโนโลยี” (Technology) ที่ยกระดับขึ้นไปอีกขั้นหนึ่งจนไม่อาจที่เปรียบเทียบการทำงาน “Gig worker” ยุคเริ่มแรกกับยุคสมัยใหม่ได้ เนื่องด้วยบริบทการสื่อสารและการทำงานที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา (Batmunkh, Fekete-Farkas, & Lakner, 2022, pp. 1) นั่นหมายความว่า การจ้างงานยุคสมัยใหม่กำลังถูกขับเคลื่อนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลทั้งในรูปแบบออนไลน์และรูปแบบไฮบริด เช่น การค้าขาย การธนาคาร การศึกษา และการให้บริการทางการแพทย์ เป็นต้น (Osburg, 2017) ทำให้การเพิ่มจำนวนการจ้างงานใน “Gig Economy” จึงเปรียบเสมือนการปฏิวัติเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Horowitz, 2011) แต่ก็ส่งผลเชิงลบโดยตรงบางประการต่อปัจเจกบุคคลในการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงสัมพันธ์กันกับรายได้ที่สมควรได้รับอย่างเหมาะสมจากการจ้างงานที่แน่นอนในแต่ละเดือน อีกทั้งยังทำให้แรงงานกลุ่มนี้ขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เคยมีระบบสายบังคับบัญชาเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการควบคุมการทำงานของลูกจ้างภายในองค์กรอีกด้วย (Standing, 2011)

อนึ่ง การทำงานของ “Gig worker” นำไปสู่การขยายตัวของเศรษฐกิจขนาดใหญ่ในระดับมหภาค เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานแบบดั้งเดิมไปสู่การทำงานที่ยืดหยุ่นมีความเป็นอิสระภายใต้ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้แรงงานกลุ่มนี้เลือกที่จะอาศัยการทำงานชั่วคราวเป็นแหล่งรายได้หลัก เพื่อสร้างรายได้เสริมเข้ามาช่วยเหลือจุนเจือตนเองและครอบครัวได้ ข้อสังเกตก็คือ ปัจเจกบุคคลที่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ “Gig worker” เป็นอาชีพหลัก เพราะพวกเขามีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับมากกว่าค่าตอบแทนจากการทำงานประจำที่มีรายได้ต่ำกว่า เมื่อรายได้สูงขึ้นและสภาพการทำงานที่ค่อนข้างมีความเป็นอิสระก็เป็นเหตุผลที่เพียงพอต่อการเลือกประกอบอาชีพหลักเป็น “Gig worker” (Schor et al., 2019) ถึงกระนั้น ปัจเจกบุคคลบางกลุ่มก็อาจจะไม่พอใจต่อการประกอบอาชีพ “Gig worker” แต่ก็มี ความจำเป็นที่ต้องทำงานนอกระบบอันมีสาเหตุมาจากระบบการศึกษาในปัจจุบันขัดขวางไม่ให้นักเรียนเหล่านี้สามารถเข้าสู่ระบบการทำงานแบบปกติเต็มเวลาได้ภายใต้ข้อจำกัดเรื่องของคุณสมบัติ คุณสมบัติจากประสบการณ์ และการรับอัตราค่าจ้างคนเข้ามาทำงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีการกำหนดกรอบเอาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ปัจเจกบุคคลได้หันเหความสนใจเข้าสู่การประกอบอาชีพแรงงานอิสระเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่ได้มีการรวบรวมมาจาก

แรงงานอิสระทั่วโลก ซึ่งได้ลงทะเบียนในระบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ Zippia พบว่า “Gig worker” ภาพรวมในปัจจุบัน มีจำนวนมากถึง 53% ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 18-34 ปี มุ่งเน้นการทำงานอิสระเป็นแหล่งรายได้หลัก และส่วนใหญ่ชอบทำงานอยู่ที่บ้าน พวกเขาอธิบายว่าสามารถปรับตัวกับการทำงานได้เป็นอย่างดีมากกว่าการต้องออกไปทำงานเต็มเวลาในสำนักงานนอกบ้าน โดยเหตุผลหลักที่กลุ่มคนเหล่านี้ให้ไว้ ก็คือ การว่างงานเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้พวกเขาเข้าสู่ระบบ “Gig Economy” และในทำนองเดียวกัน ในส่วนขององค์กรธุรกิจและบริษัทต่าง ๆ ก็นิยมจ้างงาน “Gig worker” ด้วยเช่นเดียวกัน โดยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานศิลปะและการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ (IT) (Kolmar, 2022)

ดังนั้น “Gig Economy” จึงเป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่งในยุคโลกปัจจุบันที่ระบบการแข่งขันทางธุรกิจขยายตัวออกไปเป็นเศรษฐกิจขนาดใหญ่ระดับมหภาคที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากระบบเศรษฐกิจปัจจุบันได้ถูกผนวกรวมเข้ากับเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีการจ้างงาน “Gig worker” แบบครั้งคราว โดยการทำงานดังกล่าวมีทั้งข้อดีและข้อเสียอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ก็ถือว่าเป็นตลาดแรงงานที่ปัจเจกบุคคลยุคใหม่กล้าเข้าไปทดลองเสี่ยงแม้ว่าจะไม่มีความมั่นคงมากนักก็ตาม อันมีสาเหตุมาจากหลากหลายปัจจัยแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นประเด็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การศึกษา และการสาธารณสุข เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงกระตุ้นปฏิกิริยาทางสังคมที่นำไปสู่ความจำเป็นของการเข้ามาทำงานในระบบ “Gig Economy” แทบทั้งสิ้น บทความเรื่องนี้ จึงมุ่งศึกษาถึงระบบตลาดทุนนิยมเสรีในโลกยุคโลกาภิวัตน์สมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยการอธิบายถึงลักษณะสำคัญของ “Gig worker” ที่ส่วนใหญ่ทำงานกับเครือข่ายของผู้ประกอบการแบรนด์แพลตฟอร์ม ทำให้ต้องเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” (Platform Workers) โดยพิจารณาร่วมกับแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานในฉกพศน์ของภาครัฐยุคใหม่จากประเทศที่มีแนวทางการจัดสวัสดิการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อหามาตรการรองรับแรงงานอิสระให้ได้รับโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าสู่ระบบสวัสดิการแห่งรัฐอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานที่อยู่ในระบบและแรงงานนอกระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมั่นคงภายใต้ระบบตลาดทุนนิยมเสรีที่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่แรงงานนอกระบบกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันอีกด้วย

แรงงานแพลตฟอร์มกับเศรษฐกิจดิจิทัลในยุค “Gig Economy” สมัยใหม่

“แรงงานแพลตฟอร์ม” เป็นผลผลิตจากเศรษฐกิจดิจิทัลสมัยใหม่ที่มีความแตกต่างจากลักษณะโดยทั่วไปของ “Gig worker” ในระบบ “Gig Economy” ที่เคยเกิดขึ้นในยุคอดีตที่ผ่านมา กล่าวคือ “Gig worker” ในปัจจุบันเป็นการให้บริการผ่านระบบออนไลน์ที่นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความจำเป็นต้องพบเจอกันโดยตรง แต่สามารถสั่งงานผ่านคำสั่งในระบบ “แอปพลิเคชัน” (Application) ตามแพลตฟอร์มต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว แรงงานกลุ่มนี้จึงเข้าข่ายการเป็น “แรงงานแพลตฟอร์ม” ยุคสมัยใหม่ที่อยู่ภายใต้การกำกับควบคุมคำสั่งการจ้างงานอย่างเคร่งครัดจากผู้ประกอบการแบรนด์แพลตฟอร์มทางธุรกิจหลากหลายประเภทการให้บริการ ได้แก่ ผู้ให้บริการการขนส่งสาธารณะและการจัดส่งอาหาร เช่น Grab, Line Man, Foodpanda และ Lalamove ฯลฯ

ผู้ให้บริการที่พักอาศัยเป็นการชั่วคราว เช่น Agoda Booking, Traveloka, Traveligo, Trip, Expedia และ Hotel Quickly ฯลฯ หรือผู้ให้บริการรับจ้างทำความสะอาดแบบครบวงจร เช่น BeNeat, Ayasan และ Seekster ฯลฯ ทั้งนี้ ด้วยลักษณะของแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายทางธุรกิจได้ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้จ้างงานเป็นอย่างมาก จึงมีส่วนทำให้อัตราการเจริญเติบโตของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ที่ก้าวเข้าสู่การประกอบอาชีพ “Gig worker” เป็นไปอย่างก้าวกระโดดและสามารถสร้างรายได้อย่างมหาศาลให้กับแรงงานอิสระเหล่านี้เป็นอย่างดีเป็นกอบเป็นกำ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงมาตรฐานการจ้างงานยังพบถึงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีความซับซ้อนค่อนข้างมากและยังมีช่องโหว่ทางกฎหมายอีกมากมายที่คอยกีดกันการได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้างอย่างเหมาะสม เนื่องจาก “แรงงานแพลตฟอร์ม” อยู่ในสถานะ “หุ้นส่วนทางธุรกิจ” (Partner) ตามข้อตกลงที่มีการลงนามไว้ในสัญญาที่มีการจัดทำตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแบรนด์แพลตฟอร์มต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่แล้วเจ้าของแบรนด์แพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดและระบุเงื่อนไขในสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างหรือผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องของค่าจ้าง ค่าตอบแทน หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่เจ้าของแบรนด์แพลตฟอร์มกำหนดเอาไว้เปรียบเสมือนสัญญาทาสที่ไม่ได้อยู่ภายในขอบเขตของการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น สิทธิทางสวัสดิการสังคม สิทธิการลาตามกฎหมาย การกำหนดรายได้ค่าตอบแทนที่ชัดเจน ฯลฯ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้เข้าร่วมธุรกิจเหล่านี้ในระยะยาวเป็นอย่างมาก (อรรวรรณ เกษร, ม.ป.ป., น. 1)

“Gig worker” ในปัจจุบันจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจแพลตฟอร์มอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยสามารถแบ่งงานแพลตฟอร์มหลักที่ปรากฏออกมาได้ 4 ประเภท ได้แก่ (Vallas & Schor, 2020)

- 1) พนักงานที่มีทักษะสูงและผู้รับเหมาอิสระ
- 2) ผู้ให้บริการทางธุรกิจและพนักงานขายอิสระ
- 3) พนักงานไรเดอร์ (ผู้ที่ทำหน้าที่จัดส่งอาหาร งานซ่อมแซม และงานทำความสะอาดบ้าน)
- 4) การเป็นวิทยากรฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด ซึ่งผู้เข้าการร่วมอบรมต้องการทักษะและ

ประสบการณ์เพียงเล็กน้อยสำหรับนำไปต่อยอดความสำเร็จทางธุรกิจ

เห็นได้ชัดว่า ลักษณะงานตามที่ปรากฏจะเป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูงไม่ตายตัว ทำให้ผู้จ้างงานส่วนใหญ่เลือกใช้บริการ “แรงงานแพลตฟอร์ม” มากกว่าการเสาะแสวงหาพนักงานเต็มเวลามาจัดการเรื่องเพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างต่างได้รับประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างกันในระยะเวลานั้นสั้น กล่าวคือ นายจ้างได้รับประโยชน์จากการจ้างผู้ที่มีทักษะเฉพาะด้านด้วยเงินจำนวนที่น้อยลงเมื่อเทียบกับการจ้างงานพนักงานมีอาชีพเต็มเวลา ในส่วนของลูกจ้างก็สามารถเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของตนด้วยประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับโอกาสในการทำงานที่มีความหลากหลายมากกว่าการทำงานเชิงเดี่ยวในองค์กรสำนักงานที่มีการจำกัดขอบเขตการทำงาน นอกจากนี้ ลูกจ้างยังได้รับความเป็นอิสระที่มากขึ้นจากการทำงานที่ไม่ต้องคำนึงถึงการได้รับใบอนุญาตวิชาชีพเฉพาะหรือการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพในบางสาขาวิชา ทำให้ลูกจ้างสามารถเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้จากอาชีพที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น โดยไม่

จำเป็นต้องเข้าเรียนหรืออบรมวิชาชีพทางด้านการปฏิบัติงานดังกล่าวมาก่อนก็ได้ก่อให้เกิดการรักษาดุลยภาพระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างลงตัว (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017)

อย่างไรก็ตาม แม้จะปรากฏถึงข้อดีของการจ้างงาน “Gig worker” ในระบบ “Gig Economy” แต่ก็มีข้อเสียอีกมากมายที่แรงงานกลุ่มนี้กำลังเผชิญอยู่และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ด้วยเช่นเดียวกัน ได้แก่ การทำงานหนักเกินไปในบางสถานการณ์ การได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าความเป็นจริงและรายได้ไม่มีความแน่นอน การยอมรับความเสี่ยงจากการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาไม่มีความมั่นคง การมอบสินค้าและการบริการให้กับนายจ้างด้วยคุณภาพสินค้าหรือบริการที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เนื่องจากไม่สามารถควบคุมการผลิตสินค้าและการบริการของผู้ประกอบการเจ้าของสินค้าเหล่านั้นได้ ตลอดจนการไม่มีหลักประกันชีวิตที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมและเงินบำเหน็จบำนาญภายหลังจากเกษียณ (Hardy & McCrystal, 2022) แต่กระนั้น ผลการศึกษาของ Mastercard and Kaiser Associates (2019) พบว่า “Gig Economy” มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ โดยในปี ค.ศ. 2019 สร้างรายได้มากกว่า 204 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และยังคงคาดการณ์อีกว่าในปี ค.ศ. 2023 มูลค่าในระบบเศรษฐกิจดิจิทัลจะพุ่งสูงขึ้นไปถึง 455 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ จากข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบได้ว่า “Gig Economy” มีอัตราการเจริญเติบโตค่อนข้างสูงกว่าที่หลายฝ่ายคาดการณ์เอาไว้ ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงควรต้องหามาตรการร่วมกันในการออกแบบและพัฒนาระบบการทำงานของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ใหม่อีกครั้ง เพื่อมุ่งตอบสนองต่อความเท่าเทียมทางด้านรายได้และกำหนดรูปแบบการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการประเภทต่าง ๆ ให้คำนึงถึงประโยชน์โดยรวมของสังคมอย่างเป็นเอกภาพ (Batmunkh, Fekete-Farkas, & Lakner, 2022, pp. 3) เห็นได้ชัดว่า แรงงานในระบบกำลังถูกสั่นคลอนด้วยแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ การจ้างงานในยุคปัจจุบันอาจลดทอนความสำคัญของการจ้างพนักงานเต็มเวลาเข้ามาภายในองค์กรดังเช่นในอดีต เนื่องด้วยการเข้ามาของ “Gig Economy” ได้ทำให้เกิดระบบ “แรงงานแพลตฟอร์ม” หลากหลายแบรนด์ตามความพึงพอใจของนายจ้างในการใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ถึงกระนั้น แรงงานอิสระนอกระบบเหล่านี้ก็ยังคงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเปราะบางมากที่สุดในสังคม แม้ว่าจะปรากฏถึงความต้องการในระบบตลาดมากขึ้นเพียงใดก็ตาม (Riley, 2016, pp. 65)

สรุปได้ว่า “Gig worker” ที่เรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” ในระบบ “Gig Economy” ที่อยู่ภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล ถือเป็นผลผลิตของเศรษฐกิจยุคสมัยใหม่ที่มีความแตกต่างจาก “Gig worker” ในยุคเริ่มแรกอย่างชัดเจน พิจารณาได้จากลักษณะความสัมพันธ์ที่ห่างเหินกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่มีความจำเป็นต้องเจรจาตกลงด้วยตนเองดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา แต่เป็นการรับคำสั่งผ่านแพลตฟอร์มรูปแบบออนไลน์สมัยใหม่ใน “แอปพลิเคชัน” ตามความต้องการในสินค้าและบริการต่าง ๆ ของนายจ้างได้โดยตรง ทั้งนี้ เงื่อนไขในการใช้บริการทั้งหมดได้ถูกกำหนดเอาไว้โดยเจ้าของธุรกิจแบรนด์แพลตฟอร์มต่าง ๆ เอาไว้เรียบร้อยแล้ว จึงทำให้อุปสงค์อุปทานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่ในจุดดุลยภาพที่สอดคล้องกัน การจ้างงานจึงเกิดขึ้นจากความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม แม้ว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” จะยอมรับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญจากข้อตกลงที่เอารัดเอาเปรียบของเจ้าของธุรกิจแบรนด์แพลตฟอร์มมากเพียงใดก็ตาม แต่หากพิจารณาถึงหลักสิทธิมนุษยชนย่อมถือ

ได้ว่า การกระทำของเจ้าของธุรกิจแบรนด์แพลตฟอร์มยังขาดความยุติธรรมต่อ “แรงงานแพลตฟอร์ม” เป็นอย่างมาก เพราะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานที่อยู่ในระบบและแรงงานนอกระบบอย่างเด่นชัด ฉะนั้น ภาครัฐจึงมีความจำเป็นต้องเข้ามาแทรกแซงและกำหนดแนวทางที่เป็นมาตรการกลาง เพื่อรองรับกลุ่มแรงงานชายขอบเหล่านี้อย่างเป็นทางการทัดเทียมกันกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ที่อยู่ในสังคม

แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานในฉกทศน์ของภาครัฐยุคใหม่

ในปัจจุบันภายหลังจากเกิดวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) ปัจเจกบุคคลบางส่วนในสังคมได้เลือกเส้นทางการประกอบอาชีพที่มีความเป็นอิสระมากยิ่งขึ้นในสถานะของ “Gig worker” เนื่องจากสถานการณ์ที่ยากลำบากในช่วงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ทำให้นายจ้างต้องเลิกจ้างหรือพนักงานถูกจ้างเป็นจำนวนมาก ทำให้ลูกจ้างเหล่านี้ขาดรายได้ในการประทังชีวิตจนต้องเลือกที่จะออกมาจากการประกอบอาชีพเดิมที่อยู่ในระบบโดยทั่วไปทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อหาหนทางใหม่ ๆ ในการหารายทดแทนมูลค่าที่สูญเสียไปจากการถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานเดิมผ่านช่องทางแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ นำไปสู่การขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์ในลักษณะของการเป็น “แรงงานแพลตฟอร์ม” ซึ่งได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นและมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องด้วยปัจจัยสำคัญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐจึงควรมีมาตรการในการรองรับ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ด้วยกลยุทธ์ “การเจรจาทางสังคม” (Social Dialogue) ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มตัวแทนจากทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อหาข้อตกลงที่มีความเหมาะสมต่อทุกฝ่ายในการกำหนดเป็นนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมร่วมกัน (Mexi, 2019, pp. 15-19) กล่าวคือ ภาครัฐจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายออกมาเป็นกฎหมายในการใช้บังคับอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างบรรทัดฐานหลักประกันในการคุ้มครองสวัสดิภาพ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ให้ได้รับการจัดสวัสดิการที่ดีและมีคุณภาพทัดเทียมกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ เหมือนกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในสังคม

ทั้งนี้ ภาครัฐในหลายประเทศได้มีการออกกฎหมายคุ้มครอง “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ยกตัวอย่างเช่นกรณีกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) ของสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 2019 มีจุดเริ่มต้นมาจากคำพิพากษาคดี Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex) ที่ระบุว่า นิติสัมพันธ์ของการจ้างแรงงานในลักษณะ “การจ้างทำของ” ส่งผลต่อการจัดกลุ่มแรงงานที่ผิดประเภท ทำให้แรงงานจ้างทำของไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างทั่วถึง ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างอื่น ๆ ที่มีจ้างแรงงานเต็มเวลา ซึ่งมีการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม อีกทั้งการกระทำดังกล่าวยังเป็นวิธีการหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีที่สร้างความเสียหายต่อรายได้ของรัฐอีกด้วย กล่าวคือ นายจ้างจะต้องจ้างแรงงานในลักษณะงานเต็มเวลาไม่ใช่การจ้างงานเพียงชั่วคราวชั่วคราว เพราะลูกจ้างจะไม่ได้รับสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างเหมาะสมตามกฎหมายและภาครัฐก็เสียผลประโยชน์จากการหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีของนายจ้างในจ้างงานลักษณะที่ผิดประเภทนี้อีกด้วย (California Assembly Bill 5,

Section 1 อ่างโน นันทพล พุทธพงษ์, 2565, น. 277)

กรณีกฎหมาย California Proposition 22 ของสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 2020 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง “แรงงานแพลตฟอร์ม” ในธุรกิจขนส่ง โดยปรากฏหลักการทั่วไป เช่น การจำกัดชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมง/วัน เว้นแต่แรงงานได้ออกจากระบบโดยไม่มีกรอบเป็นเวลาอย่างน้อย 6 ชั่วโมง การกำหนดให้แรงงานที่ทำงานเฉลี่ยอย่างน้อย 25 ชั่วโมง/สัปดาห์ในหนึ่งไตรมาส โดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจ่ายเงินค่าเบี้ยสุขภาพ 82% ให้แก่ลูกจ้างในแต่ละเดือนตามจำนวนที่ต้องส่งเข้า California Covered (CC) และการให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจัดหาประกันอุบัติเหตุการรักษายาบาลให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 1 ล้านเหรียญสหรัฐ และค่าชดเชยการขาดรายได้จากการประสบอันตราย แต่ไม่ครอบคลุมถึงขณะที่ทำภารกิจส่วนตัวอันไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น กล่าวคือ ภาครัฐได้ออกกฎหมายในการคุ้มครองสวัสดิภาพ “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างเป็นทางการเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยทำให้ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานในระบบกับนอกระบบได้เป็นอย่างดี (Ballotpedia, California Proposition 22, App-Based Driver as Contractors and Labor Policies Initiative (2020) [Online] อ่างโน นันทพล พุทธพงษ์, 2565, น. 278-279)

กรณีกฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 หรือเรียกอีกอย่างว่า “กฎหมายไรเดอร์” (Riders’ Law) ของสเปน ในปี ค.ศ. 2021 เป็นกฎหมายที่เกิดขึ้นมาจาก “การเจรจาทางสังคม” (Social Dialogue) ระหว่างกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจสังคมของรัฐบาลสเปน สหภาพแรงงาน (CCOO, UGT) และสมาคมนายจ้าง (CEOE, CEPYME) มีพัฒนาการมาจากคดี Glovo (ECLI: ES: TS: 2020: 2924) ซึ่งศาลฎีกาของสเปนได้พิพากษาเอาไว้ ในวันที่ 25 กันยายน ค.ศ. 2020 ที่ระบุว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” ในธุรกิจรับส่งอาหารของบริษัท Glovo มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ทำให้สมควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน การประกอบธุรกิจไม่ได้มีปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับมือถือหรือรถจักรยานยนต์ แต่เป็นแพลตฟอร์มของธุรกิจ ในส่วนของระบบการให้คะแนน ถือเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการเลือกงาน (การกำหนดการทำงานและแนวทางในการทำงาน) แพลตฟอร์ม Glovo ไม่ใช่คนกลางในการประกอบธุรกิจ แต่เป็นผู้ประกอบกิจการขนส่ง ทำให้เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจการดำเนินงานภายในธุรกิจทั้งหมด การกำหนดราคา วิธีการจ่ายเงิน และค่าตอบแทน เป็นอำนาจโดยชัดแจ้งของบริษัท Glovo แต่เพียงผู้เดียวไม่ ซึ่งลูกจ้างไม่สามารถเข้าแทรกแซงการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้ ทำให้ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเจรจากับลูกค้าที่สั่งซื้อผ่านแพลตฟอร์ม Glovo เนื่องจาก “แรงงานแพลตฟอร์ม” ถูกควบคุมด้วยระบบระบุตำแหน่งการทำงานและต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความชัดเจนเพียงเท่านั้น กล่าวคือ คดี Glovo ส่งผลทำให้ “ไรเดอร์” (Riders) มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายแรงงานของสเปน มีสิทธิได้รับสวัสดิการเทียบเท่ากับแรงงานในระบบทุกประการ (Perez del Prado, 2021 อ่างโน นันทพล พุทธพงษ์, 2565, น. 281-282)

สรุปได้ว่า ฉากทัศน์ของภาครัฐยุคใหม่ในการจัดสวัสดิการให้กับ “แรงงานแพลตฟอร์ม” จากกรณีศึกษาดังกล่าว ทำให้สามารถพิจารณาได้ว่าภาครัฐมีปฏิริยาต่อพลวัตที่เปลี่ยนแปลงไปของ “Gig worker” ในระบบ “Gig Economy” เป็นอย่างมาก พิจารณาได้จากการออกกฎหมายตามคำพิพากษาของศาล เพื่อลดความเหลื่อม

ล้ำและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานของภาครัฐเพิ่มมากขึ้นด้วยการตีความทางกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ต่อ “แรงงานแพลตฟอร์ม” มากที่สุด ทำให้กลุ่มแรงงานเปราะบางในสังคมได้รับความคุ้มครองจากภาครัฐและยังเป็นการกำหนดบทบาทของผู้ประกอบการเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์มให้คำนึงถึงแรงงานเหล่านี้ในสถานะ “ลูกจ้าง” ซึ่งสมควรได้รับสวัสดิการที่ดีและมีคุณภาพอย่างเหมาะสมเทียบเท่ากับกลุ่มแรงงานจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

บทสรุป

“Gig Economy” เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีการพบหลักฐานว่าถือกำเนิดขึ้นมานับตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ตามที่นักวิชาการได้ศึกษาหาข้อมูลกันมาเบื้องต้น โดยในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นการจ้างงานในลักษณะของการแสดงโชว์ดนตรีตามสถานที่ต่าง ๆ เป็นการชั่วคราว ซึ่งต้องมีการเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรงถึงวัตถุประสงค์ของการจ้างงานที่มีความชัดเจนแน่นอนตามความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย แต่ทว่า “Gig Economy” ในยุคปัจจุบันได้กลายเป็นผลผลิตจากเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีตัวแปรสำคัญ คือ การเกิดวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) ซึ่งได้ก่อให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า “การทำงานที่บ้าน” (Work from home) โดยมีส่วนที่นำพาสังคมเข้าสู่ระบบการทำงานทั้งในรูปแบบออนไลน์และรูปแบบไฮบริดจนผลักดันแรงงานในระบบโดยทั่วไปให้ออกมาทำงานนอกนอกระบบเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการโดยส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินธุรกิจของตนในช่วงเวลาดังกล่าวได้ ทำให้เกิดธุรกิจใหม่ของผู้ประกอบการเจ้าของธุรกิจ แปรนต์ แพลตฟอร์มต่าง ๆ ขึ้นมารองรับการทำงานของปัจเจกบุคคลในช่วงเวลาที่เลวร้ายในขณะนั้น หากมองในแง่ดีก็ถือได้ว่าเจ้าของธุรกิจแปรนต์แพลตฟอร์มเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือแรงงานในระบบที่ขาดแคลนรายได้หลักจากงานประจำให้มีหนทางเลือกใหม่ในการรับงานอิสระเป็นรายได้เสริม อีกทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับปัจเจกบุคคลผ่านการทำงานด้วยระบบออนไลน์ในช่วงเวลาที่สังคมกำลังหยุดนิ่ง แต่ทว่าหากพิจารณาถึงข้อเสีย พบว่า การบริหารจัดการสวัสดิภาพของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ในยุคปัจจุบัน ภาครัฐในหลาย ๆ ประเทศยังไม่มีมาตรการสวัสดิการสังคมที่ดีมากเพียงพอต่อแรงงานกลุ่มนี้อันมีสาเหตุมาจากประเทศต่าง ๆ ยังขาดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบตลาดทุนนิยมเสรีในลักษณะของ “Gig Economy” สมัยใหม่ ทำให้การตีความ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ยังคงคลุมเครือกลายเป็นเพียงการตีความเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนของแต่ละบุคคลได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ภูมิภาคหนึ่งของภาครัฐยุคใหม่ในหลายประเทศก็เริ่มให้ความสำคัญกับการตีความหมาย “แรงงานแพลตฟอร์ม” เสมือนแรงงานที่อยู่ในระบบโดยทั่วไป โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกาและสเปนที่ได้มีการตีความตามคำพิพากษาสูงสุด ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อ “แรงงานแพลตฟอร์ม” เป็นอย่างมาก นำไปสู่การออกกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบเหล่านี้ได้อย่างทัดเทียมเท่าเทียมเท่ากับแรงงานในระบบทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ฉะนั้นแล้ว บทเรียนจากฉากทัศน์ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองประเทศข้างต้นสมควรถูกนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางนโยบายและออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสวัสดิการแรงงานของภาครัฐยุคใหม่ที่ควรให้ความสำคัญกับ “Gig worker” ในระบบ “Gig

Economy” ที่มีการขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นภายใต้ลักษณะการทำงานที่มีความหลากหลายอย่างเป็นรูปธรรมต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- นันทพล พุทธิพงษ์. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 11(1), 263-309.
- อรวรรณ เกษร. (ม.ป.ป.). *แรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับปัญหาการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: รัฐสภาไทย.
- Batmunkh, A., Fekete-Farkas, M., & Lakner, Z. (2022). Bibliometric Analysis of Gig Economy. *Administrative Sciences*, 12(51), 1-15.
- Friedman G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2, 171–188.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *European Review of Labour and Research*, 23, 135–62.
- Greenwald, R. (2012). Contingent, Transient and at Risk: Modern Workers in a Gig Economy. Retrieved September 2, 2023, from <http://www.huffingtonpost.com/richard-greenwald/contingent-transient-and-at-risk-1554619.html>
- Hardy, T., & McCrystal, S. (2022). The importance of competition and consumer law in regulating gig work and beyond. *Industrial Relations*, 64(5), 785-800.
- Horowitz, S. (2011). The Freelance Surge is the Industrial Revolution of Our Time. Retrieved September 2, 2023, from <http://www.theatlantic.com/business/archive/2011/09/the-freelance-surge-is-the-industrial-revolution-of-our-time/244229/>
- Kolmar, C. (2022). 23+ ESSENTIAL GIG ECONOMY STATISTICS [2023]: DEFINITIONS, FACTS, AND TRENDS ON GIG WORK. Retrieved September 2, 2023, from <https://www.zippia.com/advice/gig-economy-statistics/>
- Mastercard & Kaiser Associates. (2019). *The Global Gig Economy: Capitalizing on a ~\$500B Opportunity*. Washington, DC: Mastercard.
- Mexi, M. (2019). Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities. *Background paper for discussion at the ILO-ACCESS-CES Romania International Conference (Bucharest, 10–11 October*

2019), 15 -19

- Osburg, T.. 2017. Sustainability in a Digital World Needs Trust. *Sustainability in a Digital World*, 11565, 3–19.
- Perez del Prado, D. (2021). The legal Framework of Platform Work in Spain: The NewSpanish “Riders’ Law”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 1-5
- Riley, J. (2016). Regulating the engagement of non-employed labour: A view from the antipodes. In Brodie, D., Busby, N., & Zahn, R. (eds). *The Future Regulation of Work: New Concepts, New Paradigms*. London: Palgrave Macmillan.
- Schor, J. B., Cansoy, M., Charles, W., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2019). *Dependence and precarity in the platform economy*. Work. Pap., Boston Coll., Boston.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, UK: Bloomsbury Academic.
- Umar, M., Xu, Y., & Mirza, S. S. (2020). The impact of Covid-19 on Gig economy. *Economic Research*, 34, 1-13.
- Vallas, S. & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the Gig Economy. *Sociology*, 46, 273–294.