

Guidelines for Developing the Welfare System "Platform Workers" in the Context of Thai Society

Yutthasart Norkaew

Assistant Professor, Faculty of Political Science and Public Administration
Chiang Rai Rajabhat
Email: Yutthasart.nk@hotmail.com

Abstract

This article aims to investigate the labor welfare arrangements within the government sector for groups of "Platform Workers" to identify ways to develop the public sector's labor welfare system in the context of Thai society. It is a qualitative study involving the collection of documents from various secondary sources. Currently, it is evident that the Thai government sector still lacks welfare provisions for "Platform Workers." This is because they represent an emerging occupational group in the context of Thai society, having been in business for a relatively short period. However, their prominence surged during the outbreak of the coronavirus disease-2019 (Covid-19). This can be observed through the expansion of business networks under the same brand, offering a variety of products and services for users to select as they wish. This expansion is facilitated through presentations on various application platforms, which can be accessed quickly, covering the daily life of service users of all genders and ages, a phenomenon that is increasingly prevalent today. Despite having the status of employees under the control of various online platform brands, akin to employment in government and private sector agencies, this group of workers remains outside the established system and does not receive welfare on par with other types of workers in the social system. Therefore, the government sector needs to establish a welfare system that is equitable for all occupational groups in the context of Thai society, as follows: 1) Enacting laws governing welfare provision for "Platform Workers." 2) Implementing policies to oversee the information systems of all types of online platforms by linking them to the government's labor database system. 3) Introducing tax measures to monitor the income and expenses of platform businesses and ensure high-quality welfare for the "Platform Workers" group.

Keywords: Labor Welfare, Platform Workers, Gig Economy, Digital Economy

แนวทางการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการ "แรงงานแพลตฟอร์ม" ในบริบทของสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ นน่อแก้ว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้ มุ่งศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานของภาครัฐที่มีต่อกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” เพื่อหาแนวทางการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการแรงงานกลุ่มเปราะบางในบริบทของสังคมไทย ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีการรวบรวมเอกสารจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิประเภทต่าง ๆ อย่างหลากหลาย โดยพบว่า ในปัจจุบันภาครัฐของไทยยังขาดการจัดสวัสดิการ “แรงงานแพลตฟอร์ม” เนื่องจากเป็นกลุ่มอาชีพเกิดใหม่ในบริบทของสังคมไทยที่มีการประกอบธุรกิจมาได้ระยะเวลาไม่นานมากนัก แต่กลับกลายเป็นอาชีพที่ค่อนข้างได้รับความนิยมสูงสุดในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) พิจารณาได้จากการขยายตัวของแบรนด์ธุรกิจเครือข่ายเดียวกัน แต่มีสินค้าและบริการหลากหลายประเภทให้ผู้บริโภคได้เลือกสรรตามใจชอบด้วยการนำเสนอประชาสัมพันธ์ในรูปแบบแอปพลิเคชันแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วครอบคลุมการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ใช้บริการทุกเพศทุกวัยที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งนี้ “แรงงานแพลตฟอร์ม” มีสถานะเป็นลูกจ้างที่อยู่ภายใต้การควบคุมของแบรนด์แพลตฟอร์มออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ ที่ทำงานเสมือนการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนโดยทั่วไป แต่ที่ว่าแรงงานกลุ่มนี้กลับยังคงมีสถานะเป็นเพียงแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ดีเทียบเท่ากับแรงงานประเภทอื่นที่อยู่ในระบบของสังคม ฉะนั้น ภาครัฐไทยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการต่อทุกกลุ่มอาชีพอย่างเสมอภาค ดังนี้ 1) การบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการคุ้มครอง “แรงงานแพลตฟอร์ม” 2) การกำหนดนโยบายเข้าควบคุมระบบสารสนเทศของแพลตฟอร์มออนไลน์ทุกประเภทด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลแรงงานภาครัฐ 3) การกำหนดมาตรการทางภาษีในการตรวจสอบรายรับรายจ่ายของธุรกิจแพลตฟอร์มโดยนำมาจัดสวัสดิการให้กับกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: สวัสดิการแรงงาน, แรงงานแพลตฟอร์ม, เศรษฐกิจการจ้างงานแบบครั้งคราว, เศรษฐกิจดิจิทัล

บทนำ

ในอดีตรบบ “Gig Economy” (เศรษฐกิจการจ้างงานแบบครั้งคราว) ได้ปรากฏถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานในระบบดังกล่าว เรียกว่า “Gig Worker” (ผู้ที่ทำงานในรูปแบบงานครั้งคราว) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มบุคคลที่มุ่งเน้นการทำงานนอกเวลาเป็น “อาชีพเสริม” เพียงชั่วคราวชั่วคราวไม่ได้มุ่งเน้นประกอบเป็นอาชีพหลัก ซึ่งเป็นการทำงานในลักษณะของงานอดิเรกหรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านตามความถนัดของปัจเจกบุคคลและต้องไม่ส่งผลกระทบต่อ ๑ ต่อการทำงานประจำเต็มเวลาในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงกลายเป็นแหล่งหารายได้เสริมเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำปกติ ซึ่งได้กลายเป็นหนึ่งในทางเลือกของการออมเงินเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็นฉุกเฉินและยังสามารถนำรายได้บางส่วนมาช่วยเหลือจุนเจือภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวของตนได้อีกด้วย จนกระทั่งเกิดวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) ทำให้สังคมต้องเข้าสู่สภาวะหยุดนิ่งเป็นการชั่วคราวท่ามกลางสถานการณ์ความโกลาหลของสังคมในทุกระดับ เนื่องด้วยภาครัฐจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ประกาศมาตรการทางด้านสาธารณสุขห้ามประชาชนทุกคนออกจากบ้านโดยไม่ได้รับอนุญาตและยังส่งผลกระทบต่อพนักงานประจำเต็มเวลาที่มีความจำเป็นต้องตระหนักถึงรายได้ที่ลดลงจากการหยุดชะงักทางเศรษฐกิจในช่วงเวลานั้นอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรดาผู้ใช้แรงงานในองค์กรภาคเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ได้รับความเดือดร้อนมากกว่ากลุ่มข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เนื่องด้วยแรงงานภาคเอกชนกลายเป็นกลุ่มคนแรก ๆ ของสังคมที่ถูกผลักดันออกจากการทำงานในระบบงานประจำ ส่งผลต่อการตัดสินใจก้าวเข้าสู่การทำงานอิสระภายใต้วิถีของระบบ “เศรษฐกิจดิจิทัล” อย่างเต็มรูปแบบ (ทับทิม สุขพิน และยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว, 2566)

ด้วยเหตุที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างถูกนายจ้างสั่งพักงานเป็นการชั่วคราวระยะสั้นหรือบางรายก็ถูกเลิกจ้างเป็นการถาวรจนต้องลาออกจากงานประจำ นำไปสู่การขาดแคลนรายได้มาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว โดยมีสาเหตุหลักมาจากการที่ผู้ประกอบการในองค์กรภาคเอกชนส่วนใหญ่ไม่สามารถแบกรับความเสี่ยงจากภาระค่าใช้จ่ายและหนี้สิน ซึ่งเป็นค่าเสียโอกาสจากเศรษฐกิจที่ถดถอยลงได้ จึงจำเป็นต้องปิดกิจการของตนเองลงไปอย่างไม่มีกำหนด ทำให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนต้องจำใจก้าวเข้าสู่ระบบ “Gig Economy” ในสถานะ “Gig Worker” อย่างเต็มรูปแบบภายใต้วิถีการทำงานของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ซึ่งปรากฏถึงผู้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในลักษณะนี้แบบก้าวกระโดดเป็นจำนวนมาก ตลอดจนถึงพบว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” ได้กลายเป็นแหล่งแสวงหารายได้หลักแหล่งใหม่ที่สามารถเพิ่มพูนรายได้ให้กับปัจเจกบุคคลได้อย่างเป็นกอบเป็นกำจนก่อให้เกิดการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นในระบบตลาดทุนนิยมเสรีอย่างน่าประหลาดใจ แต่กระนั้น การทำงานรูปแบบแพลตฟอร์มถือเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่มีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวางในประเด็นของการจัดสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและรายได้รายวันที่ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อรายได้โดยภาพรวมของแรงงานอิสระนอกระบบทั้งหมดค่อนข้างมาก ก่อให้เกิดการเรียกร้องสิทธิต่อกลุ่มผู้มีอำนาจทุกฝ่ายให้เข้าร่วมการเจรจาข้อยุติร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพภายใต้การดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐและเจ้าของแพลตฟอร์มออนไลน์ประเภทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวทางในการรับผิดชอบดูแลสวัสดิภาพแก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานนอกระบบเหล่านี้ด้วยการกำหนดค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานกลาง การจัดสวัสดิการที่ดีมีคุณภาพเทียบเท่ากับพนักงานประจำในบริษัทเอกชน และการบัญญัติหรือตีความขยาย

ความหมายเดิมที่มีอยู่ทั้งในขอบเขตของกฎหมายแรงงานและระบบประกันสังคมแห่งชาติให้ครอบคลุมไปถึงกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างเป็นทางการ (ณัฐชานันท์ วงศ์มูลธิกร และคณะ, 2565, น. 136)

ในปัจจุบัน “แรงงานแพลตฟอร์ม” ได้กลายเป็นหนึ่งในตัวเลือกสำคัญของนายจ้างที่ต้องการจ้างงานเพื่อจัดการปัญหาเฉพาะบางประการเพียงเล็กน้อยที่มีความยืดหยุ่นสูงไม่ตายตัวในระยะเวลานาน โดยไม่จำเป็นต้องผูกมัดการจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างในระยะยาว จึงปรากฏเป็นที่ชัดเจนว่า นายจ้างและลูกจ้างต่างมีความเป็นอิสระต่อกัน เพราะต่างฝ่ายต่างสามารถตัดสินใจเลือกลูกจ้างหรือนายจ้างได้ตามความพึงพอใจส่วนตัว ในที่นี้คือ นายจ้างสามารถเลือกลูกจ้างที่มีทักษะความรู้ความสามารถสูงให้มาแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ด้วยเงินเพียงเล็กน้อยในบางสถานการณ์ และลูกจ้างก็สามารถเลือกรับงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเองหรือเลือกรับงานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะเฉพาะด้านบางอย่างที่ยังขาดอยู่ได้ รวมถึงยังสามารถส่งสมประสบการณ์จากการรับงานเดิม ๆ เพื่อส่งสมประสบการณ์ให้เกิดความชำนาญได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถรับงานได้อย่างหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจอยู่กับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ อีกด้วย (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017) นอกจากนี้ ลักษณะสำคัญของงานแพลตฟอร์ม ก็คือ การลดโครงสร้างสายบังคับบัญชาและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ซับซ้อนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลงในระดับที่สามารถยอมรับร่วมกันได้ (Lehdonvirta, 2016) ผนวกกับการปรับรูปแบบแพลตฟอร์มเข้ากับ “เศรษฐกิจดิจิทัล” ยิ่งเป็นการตอกย้ำถึงพลวัตของระบบทุนนิยมเสรีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปรากฏถึงตัวกลางหรือแบรนดแพลตฟอร์มต่าง ๆ ซึ่งได้กลายเป็นตัวแทนทางธุรกิจระดับโลกที่สามารถลดความขัดแย้งระหว่างนายทุนกับแรงงานลงไปได้เป็นอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับยุคอดีตที่การจ้างงานลักษณะนี้ค่อนข้างมีความขัดแย้งต่อกันในระดับสูง ทำให้อธิบายได้ว่า ระบบทุนนิยมสมัยใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยรูปแบบออนไลน์ได้สร้างปรากฏการณ์ ที่เรียกว่า “หุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน” (Public-Private Partnerships) ขึ้นมา ยึดโยงเข้ากับแนวคิดทางการตลาดที่ผันแปรกับ “ห่วงโซ่มูลค่าเพิ่ม” (Value Chains) ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ห่างเหินออกไปจากกันมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ กระบวนการของการเกิดงานจึงขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก โดยไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถกดขี่ข่มเหงหรือบังคับขู่เข็ญอีกฝ่ายให้ปฏิบัติตามอย่างฝืนใจได้ (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2563) ส่งผลทำให้แรงงานกลุ่มนี้ขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเพิ่มมากขึ้น เพราะภายในหน่วยงานหรือองค์กรจะมีการควบคุมการทำงานผ่านระบบสายบังคับบัญชาที่เข้มงวด ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง ถือเป็นความสัมพันธ์ลักษณะคู่ตรงข้ามที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ถ้าหากปรากฏว่าการจ้างงานพนักงานแบบเต็มเวลาดน้อยลงโดยไม่มีการควบคุมใด ๆ ก็อาจส่งผลกระทบระยะยาวต่อการเลิกจ้างพนักงานภายในหน่วยงานหรือองค์กรได้ (Standing, 2011) กล่าวคือ การทำงานรูปแบบแพลตฟอร์มได้ก่อให้เกิดระดับการทำงานชั่วคราวที่ไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้นนำไปสู่การมีรายได้ที่ไม่มั่นคงและมีความเสี่ยงสูงกับสวัสดิภาพของแรงงานมากกว่างานประจำในระบบปกติ ฉะนั้น ภาครัฐจึงควรมีแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคมต่อกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” โดยการแบ่งปันความเสี่ยงให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมให้ได้มีโอกาสเข้ามาแสดงถึงบทบาทในการจัดการความเสี่ยงต่อกลุ่มแรงงานไร้สวัสดิการเหล่านี้ที่กำลังเผชิญกับความเปราะบางทางสังคมร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ (Behrendt & Nguyen, 2019)

คงปฏิเสธไม่ได้ว่า การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) ได้นำพาสังคมเข้าสู่ระบบ “Gig Economy” สมัยใหม่อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่มีการใช้ระบบ “อินเทอร์เน็ต” (Internet) เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงสังคมเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ ในช่วงเวลาดังกล่าวโลกทั้งใบได้ก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า “ชีวิตวิถีใหม่” (New Normal) ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานของคนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้วยกระบวนการทำงานในระยะไกลที่เรียกว่า “การทำงานที่บ้าน” (Work from Home) ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถทำงานตามความรับผิดชอบได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยไม่มีความจำเป็นต้องเผชิญหน้ากัน ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่รัฐสามารถให้บริการประชาชนผ่านระบบออนไลน์และผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น “เทคโนโลยี” จึงถือเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการในเวลาเดียวกัน แม้ว่าสังคมจะอยู่ในห้วงเวลาที่กำลังหยุดนิ่งก็ตาม แต่ทว่าลูกจ้างและพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ที่อยู่ในภาคธุรกิจเอกชนกลับถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องออกจากระบบงานประจำปกติมาทำงานอิสระนอกกรอบเดิมมากขึ้น แต่ทว่าหากมองมุมกลับก็ส่งผลเชิงบวกต่อการขยายตัวของระบบ “Gig Economy” ด้วยเช่นเดียวกัน (Umar, Xu, & Mirza, 2020) กล่าวคือ “Gig Worker” ปรากฏจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถือกำเนิดของกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” ภายใต้แบรนด์ธุรกิจประเภทต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจในระดับมหภาค ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานแบบดั้งเดิมไปสู่การทำงานยุคใหม่ที่ค่อนข้างยืดหยุ่นและมีความเป็นอิสระมากกว่าการทำงานระบบปกติภายในหน่วยงานหรือองค์กรแบบเต็มเวลาภายใต้ระบบการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สะดวกและทันสมัยมากกว่าในอดีต ซึ่งสามารถเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แรงงานกลุ่มนี้จึงเกิดความพึงพอใจต่อรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นกว่าการทำงานประจำที่มีรายได้ต่ำมากกว่านี้ ส่งผลเชิงจิตวิทยาต่อบุคคลที่เคยทำงานประจำในระบบปกติ ทำให้มีความกล้าที่จะเลือกออกมาเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ ด้วยการเข้าสู่แวดวงของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” และบางคนยังเลือกทำงานนี้เป็นอาชีพหลักทดแทนอาชีพเดิม ซึ่งไม่ใช่ลักษณะของการงานเป็รอาชีพเสริมดังเช่นในอดีตอีกด้วย (Schor et al., 2019) อย่างไรก็ตาม ในลักษณะนี้ก็ได้มีผลกระทบบางประการที่ตามมา ซึ่งสามารถคุ้มครองสวัสดิภาพโดยรวมจากการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ได้เลย เหตุเพราะ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ยังคงไร้ซึ่งสวัสดิการและเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเปราะบางมากที่สุดในสังคม แม้ว่าจะปรากฏถึงความต้องการในระบบตลาดทุนนิยมเสรีในปัจจุบันมากขึ้นเพียงใดก็ตาม แต่ก็คงไม่อาจทำให้ชีวิตของกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีความมั่นคงในระยะยาวได้อย่างแน่นอนหากยังคงขาดสวัสดิการที่ดีมีคุณภาพ (Riley, 2016, pp. 65)

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจะพบว่าในปัจจุบันปัจเจกบุคคลที่ออกมาจากงานประจำ เพื่อเข้าสู่แวดวงของการประกอบอาชีพแรงงานอิสระค่อนข้างกำลังได้รับความนิยมและมีจำนวนผู้เข้าร่วมเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีตหลายเท่า ทำให้กลุ่มแรงงานเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ ที่เรียกว่า “เศรษฐกิจดิจิทัล” ได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่กำลังเติบโตและมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นกว่าเศรษฐกิจแบบดั้งเดิมด้วยเหตุนี้ การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ของภาครัฐ จึงกลายเป็นหนึ่งในการกิจหลักที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน บทความเรื่องนี้ พยายามชี้ชวนให้หวนคำนึงถึง “กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม” ซึ่งใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการการรวบรวมเอกสารจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิประเภทต่าง

ๆ อย่างหลากหลาย โดยการพิจารณาเอกสารจากบทความวิชาการเป็นหลักผนวกกับการยกตัวอย่างข้อมูลที่มา จากข่าวสารในระบบออนไลน์ดังที่ปรากฏในแหล่งข่าวต่าง ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือสามารถค้นหาได้อย่าง กว้างขวาง เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วก็นำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในประเด็นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ ในแต่ละหัวข้อที่กำลังศึกษาเป็นสำคัญ สามารถแบ่งเนื้อหาออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ บทนำ พัฒนาการของ “Gig Economy” (เศรษฐกิจการจ้างงานแบบครั้งคราว) สู่การบูรณาการเข้ากับระบบ “เศรษฐกิจดิจิทัล” (Digital Economy) ในบริบทของสังคมไทย แนวทางการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการ “แรงงาน แพลตฟอร์ม” ของภาครัฐไทย และบทสรุป

พัฒนาการของ “Gig Economy” (เศรษฐกิจการจ้างงานแบบครั้งคราว) สู่การบูรณาการเข้ากับระบบ “Digital Economy” (เศรษฐกิจดิจิทัล) ในบริบทของสังคมไทย

“Gig Economy” มีการบันทึกหลักฐานไว้ว่าปรากฏเกิดขึ้นอย่างเด่นชัดในช่วงปี ค.ศ. 1915 จากการ รับจ้างแสดงสดของนักดนตรีแจ๊ส (Jazz Music) ซึ่งมีการรับงานจ้างตามความประสงค์ของนายจ้างแบบครั้ง คราวไม่เต็มเวลา โดยมีการกำหนดชั่วโมงการแสดงและอัตราค่าจ้างในแต่ละครั้งตามที่ตกลงกันไว้อย่างชัดเจน เมื่อนักดนตรีได้ทำการแสดงโชว์ตามที่ได้ตกลงกันไว้เสร็จสิ้นก็สามารถรับค่าจ้างและเดินทางต่อ เพื่อไปรับงาน จ้างใหม่ตามสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างอิสระโดยไม่มีข้อผูกมัดใด ๆ ในระยะยาว (Friedman, 2014) เห็นได้ชัดว่า “Gig Economy” ช่วงยุคแรก ๆ จะมีความเกี่ยวข้องกับการแสดงดนตรีที่จำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านในการทำงานสร้างความบันเทิงให้กับกลุ่มผู้ฟังดนตรีเฉพาะกลุ่ม ส่งผลทำให้อาชีพอิสระนี้ยังคงกระจุกตัว อยู่กับกลุ่มคนเฉพาะในสังคมเพียงเท่านั้น ต่อมาเมื่อสังคมวิวัฒนาการเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ได้เกิดความ เจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในระดับมหภาค กล่าวคือ มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเชื่อมโยงกับเครือข่ายของการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการเกิดขึ้นของระบบ “อินเทอร์เน็ต” (Internet) ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารและการค้าขายสินค้าผ่าน รูปแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น (Lane, 1999) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของ “Gig Economy” ที่ได้ก้าวเข้าสู่ยุค สมัยใหม่อย่างเป็นทางการ พิจารณาได้จากปริมาณของการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้นเปรียบเสมือนการปฏิวัติ “เศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรม” เข้าสู่ยุค “เศรษฐกิจดิจิทัล” อย่างเต็มรูปแบบ (Horowitz, 2011) โดยมีระบบ ทุนนิยมเสรีคอยโอบรับระบบการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ ลูกจ้างจึงมีความเป็นอิสระสูงในการประกอบ อาชีพและสามารถเลือกรับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถส่วนบุคคล รวมถึงยังสามารถ เลือกรับงานได้ตามความพึงพอใจและทำงานด้วยข้อตกลงสัญญาระยะสั้นในตำแหน่งงานชั่วคราว โดยไม่ต้อง ใส่ใจต่อความก้าวหน้าในสายทางอาชีพระยะยาวได้อีกด้วย แตกต่างจากกรณีของการทำงานในองค์กรแบบเต็ม เวลาทั้งในหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ซึ่งมุ่งเน้นการเอาอกเอาใจเจ้านายจนทำให้ลูกจ้างเสียความ เป็นตัวตนไป และส่งผลต่อความเชื่อมั่นส่วนบุคคลที่ไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ เต็มประสิทธิภาพมากนัก เพราะต้องคอยปฏิบัติตามสายบังคับบัญชาที่ยืดยาวและบางครั้งก็พบเจอกับ เจ้านายที่เคียดแค้นและคอยกดขี่ข่มเหงลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย (Batmunkh, Fekete-Farkas, & Lakner, 2022, pp. 1) อย่างไรก็ตาม หากมองในมุมกลับกัน หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่มีการ

จ้างงาน “Gig Worker” ก็ได้รับผลประโยชน์จากระบบ “Gig Economy” เป็นอย่างมากด้วยเช่นเดียวกัน เพราะหน่วยงานหรือองค์กรสามารถเลือกลูกจ้างที่มีความเหมาะสมกับงานและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้อีกด้วย และไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วยการจัดสวัสดิการในระยะยาว ทำให้สามารถลดต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการทางธุรกิจได้อย่างมหาศาล (Greenwald & Katz, 2012) แต่ทว่าหากพิจารณาถึงปัจเจกบุคคลที่ประสงค์เข้ามาในระบบการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรแบบเต็มเวลาต่อไปในอนาคต ก็อาจส่งผลกระทบต่อระยะยาวต่อกลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้ ทำให้พวกเขาไม่ได้เป็นบุคคลที่ถูกเลือกให้เข้ามาประกอบอาชีพงานประจำที่มั่นคงภายในระบบและนำไปสู่การถูกผลักดันเข้าสู่แวดวงของการเป็นแรงงานนอกระบบหรือ “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ที่ไม่แน่นอนในแต่ละเดือนของแต่ละบุคคลอีกด้วย (Standing, 2011)

“เศรษฐกิจดิจิทัล” (Digital Economy) เป็นการบูรณาการระบบเครือข่ายสังคมของมนุษย์ด้วยการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางเศรษฐกิจ การประกอบธุรกิจ และผสมผสานเข้ากับสังคมที่มุ่งเน้นความสร้างสรรค์ (Tapscott, 1995) มาจำลองเอาไว้ในระบบ “อินเทอร์เน็ต” ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่ขยายขอบเขตไปถึงการซื้อขายสินค้าและบริการในรูปแบบ “พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์” (Electronic Commerce หรือ E-Commerce) (Lane, 1999) โดยจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ระบบโครงสร้างโทรคมนาคมที่ทันสมัยมีคุณภาพ การบัญญัติกฎหมายที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจทางด้านธุรกรรมทางการเงินที่สะดวกรวดเร็ว การจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศขนาดใหญ่ (Big Data) เชื่อมโยงเข้ากับระบบของหน่วยงานภาครัฐ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลด้วยการสนับสนุนการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น (Zhenlong, 2021) ทั้งนี้ รัฐบาลไทยได้มีการกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งได้มีการกำหนดเอาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (ชญาพัฒน์ เลิศอำนาจกิจเสรี, 2565, น. 2280) โดยภายหลังจากเกิดวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (Covid-19) ได้นำพาสังคมไทยเข้าสู่ระบบ “เศรษฐกิจดิจิทัล” อย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดกลุ่มแรงงานยุคใหม่ ที่เรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” เข้ามาทำงานด้วยการให้บริการผ่านรูปแบบออนไลน์ภายใต้คำสั่งในระบบ “แอปพลิเคชัน” (Application) อาทิ แอปพลิเคชันของผู้ให้บริการขนส่งสาธารณะและการจัดส่งอาหาร เช่น Grab, Line Man, Foodpanda และ Lalamove ฯลฯ แอปพลิเคชันของผู้ให้บริการที่พักอาศัยเป็นการชั่วคราว เช่น Agoda Booking, Traveloka, Traveligo, Trip, Expedia และ Hotel Quickly ฯลฯ รวมถึงแอปพลิเคชันของผู้ให้บริการรับจ้างทำความสะอาดแบบครบวงจร เช่น BeNeat, Ayasan และ Seekster ฯลฯ เป็นต้น (อรรชรณ เกษร, ม.ป.ป., น. 1)

กล่าวคือ ในปัจจุบัน “Gig Worker” ในลักษณะของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการอาศัยระบบเครือข่ายสังคมรูปแบบออนไลน์สมัยใหม่ในการติดต่อสื่อสาร สามารถแบ่งลักษณะของงานแพลตฟอร์มหลักออกมาได้ 4 ประเภท ดังนี้ (1) พนักงานที่มีทักษะสูงและผู้รับเหมาอิสระ (2) ผู้ให้คำปรึกษาทางธุรกิจและพนักงานขายอิสระ (3) พนักงานไรเดอร์ (ผู้ที่ทำหน้าที่จัดส่งอาหาร งานซ่อมแซม และงานทำ

ความสะอาดบ้าน) (4) การเป็นวิทยากรฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด ซึ่งผู้เข้าร่วมการอบรมมีความต้องการทักษะเบื้องต้นและประสบการณ์เพียงเล็กน้อยสำหรับนำไปต่อยอดความสำเร็จทางธุรกิจในระยะยาว (Vallas & Schor, 2020) เป็นที่แน่ชัดว่า สังคมสมัยใหม่ยุคปัจจุบันการจ้างงานกำลังเข้าสู่ระบบ “เศรษฐกิจดิจิทัล” อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งการจ้างงานได้ถูกขับเคลื่อนด้วยการทำงานทั้งในรูปแบบออนไลน์และรูปแบบไฮบริดผสมผสานเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจในระดับมหภาคที่ช่วยส่งเสริมอำนวยความสะดวกต่อทั้งผู้ผลิตสินค้า นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้บริโภค อีกทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในภาคธุรกิจและภาคการบริการประเภทต่าง ๆ เช่น การค้าขาย การธนาคาร การศึกษา และการให้บริการทางการแพทย์ เป็นต้น (Osburg, 2017) ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจมาจากข้อมูลของเว็บไซต์ “Zippia” ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากแรงงานอิสระทั่วโลก พบว่า “Gig Worker” ในช่วงอายุ 18-34 ปี จำนวน 53% มุ่งเน้นการทำงานอิสระเป็นแหล่งรายได้หลักและส่วนใหญ่ชอบทำงานอยู่ที่บ้าน เพราะสามารถปรับตัวกับการทำงานได้เป็นอย่างดีมากกว่าการต้องออกไปเผชิญกับการทำงานประจำที่มีความกดดันภายในสำนักงาน โดยเหตุผลที่ทำให้บุคคลกลุ่มนี้เลือกอาชีพอิสระ ก็คือ “การว่างงาน” และในทำนองเดียวกัน องค์กรธุรกิจและบริษัทภาคเอกชนก็ต่างนิยมจ้างแรงงานกลุ่มนี้ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งจะเกี่ยวข้องจะกับการออกแบบงานศิลปะและการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ (IT) เป็นหลัก (Kolmar, 2022) และมีการคาดการณ์จาก “Mastercard and Kaiser Associates” (2019) โดยระบุว่า ในปี ค.ศ. 2023 มูลค่าในระบบ “เศรษฐกิจดิจิทัล” จะพุ่งสูงขึ้นไปถึง 455 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ฉะนั้นแล้ว ภาคส่วนความร่วมมือทางธุรกิจระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องมี “การเจรจาทางสังคม” (Social Dialogue) เพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการประเภทต่าง ๆ เป็นสำคัญ (Batmunkh, Fekete-Farkas, & Lakner, 2022, pp. 3)

สรุปได้ว่า ในปัจจุบัน “Gig Economy” ได้ถูกผนวกเข้ากับ “เศรษฐกิจดิจิทัล” ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่กำลังเฟื่องฟูมากกว่าเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม เนื่องด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ได้นำไปสู่ระบบงานที่ไม่ได้ถูกจำกัดไว้เพียงแคในหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนเพียงเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการประกอบอาชีพอิสระที่ไม่จำเป็นต้องมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ตายตัว รวมถึงต้องเป็นรูปแบบการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อข้อตกลงร่วมกันในการจ้างงานด้วยระยะเวลาอันสั้นเพียงเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสวัสดิภาพของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ที่ไม่มีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดีเท่ากับแรงงานประจำในระบบกลุ่มประเภทอื่น ๆ ของสังคมได้เลย ทำให้กลายแรงงานกลุ่มนี้กลายเป็นหนึ่งในภารกิจที่ทำนายของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาระบบสวัสดิการแห่งชาติให้เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงานอย่างเป็นทางการมากที่สุด เพื่อสร้างโอกาสให้แก่ปัจเจกบุคคลยุคใหม่ในการเลือกประกอบอาชีพที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมาได้อย่างเหมาะสมตรงตามศักยภาพของตนเองอีกนัยหนึ่งด้วย

แนวทางการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ของภาครัฐไทย

หากพิจารณาในมิติของประเทศที่พัฒนาแล้วหลายแห่ง พบว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” มีสถานะเป็นลูกจ้างของแบรนด์แพลตฟอร์มออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ ที่สมควรได้รับการจัดสวัสดิการเทียบเท่ากลุ่มแรงงานใน

ระบบตามกฎหมายแรงงาน แต่ทว่าด้วยบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน “แรงงานแพลตฟอร์ม” ยังคงมีสถานะเป็นเพียงแรงงานนอกระบบไร้สวัสดิการที่ไม่ได้รับการเหลียวแลสวัสดิภาพจากภาครัฐมากนัก แตกต่างจากแรงงานในระบบของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้รับการจัดสรรสวัสดิการตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงานที่มีคุณภาพ เพราะฉะนั้น ภาครัฐไทยจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” ดังกล่าวอย่างเสมอภาค เพื่อให้พวกเขาได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดสรรสวัสดิการจากหน่วยงานภาครัฐทัดเทียมกับทุกกลุ่มอาชีพในบริบทของสังคมไทย โดยสามารถสรุปแนวทางให้กับภาครัฐไทยได้ ดังนี้

1) การบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการคุ้มครอง “แรงงานแพลตฟอร์ม” ถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือระดับชาติที่สามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมได้เป็นอย่างดี โดยอาจปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานเดิมที่มีอยู่หรือบัญญัติกฎหมายขึ้นมาใหม่รองรับแรงงานกลุ่มนี้ก็ย่อมได้ เพื่อเป็นการประกันรายได้และคุ้มครองสวัสดิภาพโดยรวมของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างเป็นเอกภาพ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มอาชีพที่มีรายได้ผันแปรไปตามความสามารถของแต่ละบุคคลและยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการจ้างงานของนายจ้างอีกด้วย นอกจากนี้ ลูกจ้างยังขาดคู่มือการทำงานที่บ่งบอกถึงระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และการอธิบายบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้างได้ว่าเป็นอย่างไร มีหน้าที่ลูกจ้างยังมีสถานะเป็นเพียงแรงงานชายขอบกลุ่มเปราะบางในสังคมที่ไม่สามารถตรวจสอบหลักแหล่งสถานที่ของการปฏิบัติงานได้ (ยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว, 2566) ภาครัฐจึงควรใช้กลยุทธ์ “การเจรจาทางสังคม” กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการภาคเอกชน กลุ่มนายจ้าง และกลุ่มลูกจ้าง (Mexi, 2019, pp. 15-19) เพื่อแสวงหาแนวทางจุดร่วมในการเข้าสู่กระบวนการทางรัฐสภาต่อไป ภายใต้การยอมรับร่วมกันอย่างเป็นบูรณาการของทุกกลุ่มในสังคมอันจะนำไปสู่การออกกฎหมายพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดสวัสดิการ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (นันทพล พุทธพงษ์, 2565, น. 281-282) ดังเช่นกรณีศึกษาจากต่างประเทศที่มีการให้ความสำคัญและดำเนินการออกกฎหมายต่าง ๆ ให้กับ “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การบัญญัติกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) ของสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 2019 (California Legislative Information, 2019) การบัญญัติกฎหมาย “California Proposition 22” ของสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 2020 (Probasco, 2023) การบัญญัติกฎหมาย “Royal Decree Law 9/2021” หรือเรียกอีกอย่างว่า “กฎหมายไรเดอร์” (Riders’ Law) ของสเปน ในปี ค.ศ. 2021 (Hilliard, 2022) และคำพิพากษาศาลสูงสุดแห่งสหราชอาณาจักรคดี “Uber BV and others v Aslam and others” ของอังกฤษ ในปี ค.ศ. 2021 (UK Supreme, 2021) เป็นต้น

2) การกำหนดนโยบายควบคุมระบบสารสนเทศของแพลตฟอร์มออนไลน์ทุกประเภทด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลแรงงานภาครัฐขนาดใหญ่ ภาครัฐควรจัดทำฐานข้อมูลแรงงานด้วยระบบโครงข่ายข้อมูลสารสนเทศขนาดใหญ่ (Big Data) และเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลสารสนเทศภาคเอกชนของแบรนด์แพลตฟอร์มต่าง ๆ อย่างครอบคลุม เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ของกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” ได้อย่างง่ายดายและสะดวกมากขึ้น กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะรายที่ประกอบอาชีพอิสระและสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบประกันสังคมแห่งชาติได้ (Bukht &

Heeks, 2017) อีกทั้งภาครัฐยังสามารถจัดกลุ่มแรงงานใหม่ โดยพิจารณาจากลักษณะประเภทของการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม ถือเป็นแนวทางในการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานด้วยการจัดสวัสดิการระยะยาวรองรับ ตลาดแรงงานที่กำลังเจริญเติบโตอยู่อย่างต่อเนื่องทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทิกร และ คณะ, 2565, น. 146-147) นอกจากนี้ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐได้รับสามารถนำมากำหนด เป็นกฎระเบียบในการควบคุมวิธีการปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ ทำให้สามารถลดการกระทบกระทั่ง ระหว่างกันในบางกรณีที่ต่างฝ่ายต่างไม่ประทับใจในการให้บริการหรือรับบริการได้เป็นอย่างดี ตลอดจนการ กำหนดรายได้ขั้นต่ำต่อชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน เพื่อป้องกันการทำงานอย่างหักโหมของลูกจ้างที่อาจส่งผล กระทบระยะยาวต่อสุขภาพได้ (Galbraith, 1995) อนึ่ง รัฐบาลควรเป็นตัวกลางในการปฏิวัติเชิงนโยบายอัน เป็นการป้องกันแรงงานอิสระไม่ให้ตกขอบออกไปจากระบบการจัดสวัสดิการแรงงานแห่งรัฐควบคู่กับการ พัฒนาระบบต่าง ๆ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันกับนานาชาติ (ชญาพัฒน์ เลิศอำนาจกิจเสรี, 2565, น. 2278)

3) การกำหนดมาตรการทางภาษีในการตรวจสอบรายรับรายจ่ายของธุรกิจแพลตฟอร์มโดยนำมา จัดสวัสดิการให้กับกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างมีคุณภาพ ปัญหาสำคัญของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ในระบบ “เศรษฐกิจดิจิทัล” มีอยู่หลายประการ ได้แก่ การทำงานเกินระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด การ ได้รับค่าจ้างในบางวันต่ำกว่าการทำงานจริง การมีรายได้ที่ไม่แน่นอนในแต่ละวัน การยอมรับความเสี่ยงจาก การยกเลิกงานจ้างภายใต้ความพึงพอใจในสินค้าและบริการของนายจ้าง การไม่สามารถควบคุมคุณภาพการผลิตสินค้าด้วยการส่งมอบสินค้าและบริการที่ไม่มีคุณภาพให้กับนายจ้างได้ ตลอดจนการขาดหลักประกันความ คุ้มครองในระบบประกันสังคมแห่งชาติ ส่งผลทำให้ “แรงงานแพลตฟอร์ม” กลายเป็นกลุ่มแรงงานเปราะบาง ไร้สวัสดิการในสังคมที่ไม่ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญที่เป็นธรรมภายหลังจากเกษียณ เป็นต้น (Hardy & McCrystal, 2022) ตามที่กล่าวมานั้นมีสาเหตุหลักเกิดขึ้นมาจากการขาดกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีเนื้อหา ครอบคลุมถึงกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการที่หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถเข้าถึง ฐานข้อมูลสารสนเทศของแบรนด์แพลตฟอร์มต่าง ๆ ได้อีกนัยหนึ่ง ทำให้หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถทราบถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานอิสระเหล่านี้จากเจ้าของแบรนด์สินค้าและบริการที่หลากหลาย ส่งผลต่อการ กำหนดมาตรการทางภาษีของธุรกิจแพลตฟอร์มต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถจัดเก็บภาษีอย่างมีคุณภาพ เพื่อ นำมาใช้ในการจัดสวัสดิการคุ้มครองให้กับกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” ได้

สรุปได้ว่า ภาครัฐไทยควรพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการ “แรงงานแพลตฟอร์ม” ได้แก่ การปรับปรุง กฎหมายเดิมที่มีอยู่หรือบัญญัติกฎหมายแรงงานขึ้นมาใหม่ทั้งฉบับ การกำหนดนโยบายของรัฐบาลให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบแนวทางของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และการกำหนดมาตรการทางภาษีสำหรับจัดเก็บภาษีธุรกิจแพลตฟอร์มทุกประเภท เพื่อนำมาจัด สวัสดิการให้กับกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวควรมีการจัดทำอย่างใด อย่างหนึ่งแบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งรัฐบาลควรดำเนินการในฐานะของตัวกลางให้ประสบความสำเร็จอย่าง จริงจัง เนื่องด้วยเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดที่สามารถให้การช่วยเหลือกลุ่มแรงงานเหล่านี้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

บทสรุป

ในปัจจุบัน “แรงงานแพลตฟอร์ม” ของไทยยังขาดการเหลียวแลจากภาครัฐค่อนข้างมาก แม้ว่าจะมีการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาระยะยาวตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อกลุ่มแรงงานเหล่านี้มากนัก ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐจึงควรพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้ทุกกลุ่มอาชีพในบริบทของสังคมไทยได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและยังช่วยให้ภาครัฐสามารถบริหารระบบการจัดเก็บภาษีภาคธุรกิจเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรใช้แนวทาง ดังนี้ 1) การบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการคุ้มครอง “แรงงานแพลตฟอร์ม” 2) การกำหนดนโยบายเข้าควบคุมระบบสารสนเทศของแพลตฟอร์มออนไลน์ทุกประเภทด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลแรงงานภาครัฐ 3) การกำหนดมาตรการทางภาษีในการตรวจสอบรายรับรายจ่ายของธุรกิจแพลตฟอร์มโดยนำมาจัดสวัสดิการให้กับกลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” อย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ บทเรียนของฉกทศน์ของภาครัฐยุคใหม่จากต่างแดนสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมได้ในบริบทของสังคมไทย เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมให้กับแรงงานทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่ม “แรงงานแพลตฟอร์ม” ที่สมควรได้รับผลประโยชน์จากการจัดสรรสวัสดิการที่ดีมีคุณภาพและสามารถเข้าเป็นส่วนหนึ่งในระบบประกันสังคมแห่งชาติ ภายใต้การรับรองของกฎหมายแรงงานได้ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2563). การบริหารแรงงาน: Gig Economy ตามทัศนมิติแรงงาน. *วารสาร
ธรรมศาสตร์*, 39(1), 131-158.
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร, สุรัสวดี อินทร์ชัย, พิมพวัลย์ ศรีบุญ และจักรพันธ์ ลิ้มมังกร. (2565). Gig Worker:
ความท้าทายของภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานอิสระคนไทยภายใต้ชีวิตวิถีใหม่. *วารสารปัญญา*,
29(1), 134-148.
- ทับทิม สุขพิน และยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว. (2566). Gig Economy: ผลผลิตจากเศรษฐกิจดิจิทัลสู่ความท้าทาย
ต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในฉากทัศน์ของภาครัฐยุคใหม่. “รัฐประศาสนศาสตร์กับการพัฒนาอย่าง
ยั่งยืนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”. *การประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 17*. คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นพพล พุทธิพงษ์. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณีธุรกิจ
รับส่งอาหารในประเทศไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 11(1), 263-309.
- ยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว. (2566). แรงงานแพลตฟอร์ม: การขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลยุค Gig Economy
สมัยใหม่กับวิถีการจ้างงานแบบเปราะบางในสังคมไร้สวัสดิการ. “ม(ว)นุษยะ ในสภาวะพลิกผัน”. *การ
ประชุมวิชาการระดับชาติด้านมานุษยวิทยาและสังคมวิทยา ครั้งที่ 3*. คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรวรรณ 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.
- Behrendt, C. & Nguyen. Q. A. (2019). Ensuring universal social protection for the future of
work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(2), 205-219.
- Bukht, R., & Heeks, R. (2017). *Defining, Conceptualizing and Measuring the Digital Economy*.
(Research Report). Manchester: Centre for Development Informatics.
- California Legislative Information. (2019). *AB-5 Worker status: employees and independent
contractors*. Retrieved October 14, 2023, from
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5
- Friedman G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig
economy. *Review of Keynesian Economics*, 2, 171-188.
- Galbraith, J. K. (1995). A global living wage. In: Crouch, C & Marquand, D. (eds). *Reinventing
Collective Action*. Oxford: Blackwell, pp. 54-60.

- 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, 135–162.
- 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-_b_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.
- Hilliard, A. (2022). Spain's Rider Law: Algorithmic Transparency and Worker Rights. Retrieved October 14, 2023, from <https://www.holistica.com/blog/spain-rider-law-royal-decree-9-2021>
- 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/>
- Lane, N. (1999). Advancing the Digital Economy into the 21st Century. *Information Systems Frontiers*, 1(3), 317-320.
- Lehdonvirta, V. (2016). Algorithms that divide and unite: delocalization, identity, and collective action in 'microwork'. In: Flecker J (ed.). *Space, Place and Global Digital Work*. London: Palgrave-Macmillan, pp. 53-80.
- 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.
- Probasco, J. (2023). *California Proposition 22 (Prop 22): What it Means, How it Works*. Retrieved October 14, 2023, from <https://www.investopedia.com/california-proposition-22-prop-22-5085852>

- 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.
- Tapscott, D. (1995). *The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence*. New York: McGraw-Hill Professional.
- UK Supreme, (2021). JUDGMENT, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). October 14, 2023, from <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>
- 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.
- Zhenlong, M. (2021). *Digital Economy Value Chain: Concept, Model Structure, and Mechanism*. *Applied Economics*, 53(37), 4342-4357.