

แรงงานแพลตฟอร์ม ความเหลื่อมล้ำ และความไม่เป็นธรรม

บนรากฐานความเจริญของเศรษฐกิจดิจิทัล*

PLATFORM LABOR BIAS AND UNFAIRNESS ON THE BASIS OF THE PROSPERITY
OF THE DIGITAL ECONOMY

กอบกุลณ์ คำปลอด* และเพ็ญศรี ฉิรินัง

Kobkun Kamplod and Pensri Chirinang

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

*Corresponding author Email: kp.kobkun@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัลกับการกำเนิดแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล จนนำไปสู่การเกิดแรงงานประเภทหนึ่งเรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” เมื่อการพัฒนาเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างจริงจัง โดยปรากฏชัดในแนวทางการพัฒนาที่ถูกกำหนดจากนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลในการส่งเสริม พัฒนาและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการดำเนินธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ ที่ถูกเรียกด้วยชื่อที่หลากหลาย ได้แก่ เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform) เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) และเศรษฐกิจชั่วคราว (Gig economy) เป็นต้น โดยมีลักษณะสำคัญที่ดำเนินธุรกิจแบบจับคู่ความต้องการของผู้ขายสินค้าและบริการกับความต้องการของผู้ซื้อสินค้าและบริการ ผ่าน ดิจิทัลแพลตฟอร์ม Smartphone หรือ แอปพลิเคชัน ซึ่งก่อให้เกิดกลุ่มแรงงานผู้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจดังกล่าว พร้อมทั้งผู้เขียนได้เสนอประเด็นความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมในด้านสิทธิข้อจำกัดและการถูกปฏิบัติของแรงงานแพลตฟอร์ม ที่เกิดจากช่องว่างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จนนำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบและก่อให้เกิดความไม่ธรรมกับกลุ่มแรงงาน นอกจากนี้บทความวิชาการดังกล่าวได้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งประกอบด้วย การจัดสวัสดิการแรงงาน การส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ การปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) และกระบวนการเปลี่ยนความคิด (Change mindset) โดยผ่านกลไกการดำเนินงานของ 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงานแพลตฟอร์ม ที่โดยอยู่บนพื้นฐานการเสริมสร้างความเป็นธรรม ที่จะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้

คำสำคัญ: แรงงานแพลตฟอร์ม, เศรษฐกิจดิจิทัล, ความเหลื่อมล้ำ, ความไม่เป็นธรรม

Abstract

This academic article The objective is to present information about the digital economy and the emergence of platform workers. which affects changes in economic operations related to technological advancement and the development of the digital economy Until leading to a type of labor called “Platform workers” when developing into the digital economy seriously This is evident in the development guidelines determined by the government's digital policy to promote Develop and use digital technology innovations Business operations occur through various platforms. Which is called by a variety of names, including platform economy, digital platform, sharing economy, and gig economy, etc., with the main characteristics of business matching the needs of sellers. and services to meet the needs of buyers of goods and services through digital platforms, smartphones or applications, which creates a group of workers who drive the economy. Along with the author has proposed the issue of inequality. Unfair in terms of rights, restrictions and treatment of platform workers Caused by gaps in human resource management through information technology until it leads to exploitation and causes unfairness to the labor group. In addition, the aforementioned academic article presents guidelines for enhancing fairness for platform workers. which consists of labor welfare Promoting integration and bargaining processes Improving laws to accommodate changes Operating under the framework of fair work and change mindset through the implementation mechanism of 3 sectors: government sector, entrepreneurship and platform labor. based on the promotion of fairness That will lead to reducing the disparity with the platform workers.

Keywords: platform workforce, digital economy, disparity, unfairness

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันมีรากฐานการพัฒนาที่มาจากการเจริญเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปในรูปแบบที่นำเทคโนโลยีเข้ามาควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้สินค้าและบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้ามากขึ้น ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดรูปแบบการดำเนินธุรกิจในรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาระดับประเทศที่มีเป้าหมายเชื่อมโยงไปสู่การเป็นเศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมีเป้าหมายต้องการเพื่อยกระดับประเทศเข้าสู่กลุ่มรายได้สูงเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาภายในปี พ.ศ. 2579 ซึ่งทำให้การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเป็นไปในลักษณะที่เรียกว่า “เศรษฐกิจดิจิทัล” ซึ่งหมายถึงเศรษฐกิจที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตมาสร้างรายได้หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

เมื่อระบบเศรษฐกิจถูกปรับเปลี่ยนเป็น “เศรษฐกิจดิจิทัล” ก่อให้เกิดการจ้างงานในลักษณะใหม่ที่ใช้ระบบดิจิทัลมาเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มนายจ้างและลูกจ้าง มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต การใช้แพลตฟอร์มเพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สะดวกรวดเร็วมากขึ้น เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และการจัดสวัสดิการ เป็นต้น ก่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจที่เรียกว่า “Gig Work” คือการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐานเป็นการจ้างงานในรูปแบบบางเวลา (Part-Time Work) เป็นการทำงานระยะสั้นรูปแบบใหม่เน้นส่งมอบบริการผ่านแพลตฟอร์มบนฐานของเว็บ (Web-Based Platform) โดยเกิดจากความเป็นพลวัตของระบบทุนนิยมที่ไม่ใช่ความขัดแย้งระหว่างทุนและแรงงาน แต่เกิดความพยายามของตัวแสดงทางธุรกิจโลก เน้นความร่วมมือแก้ไขปัญหา



ดังกล่าว เรียกว่า “หุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships)” เพื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chains) (กฤษฎา อธิระโกศลพงศ์, 2563) การทำงานรูปแบบใหม่ลูกจ้างจะมีปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างไปจากเดิม ขาดความใกล้ชิดกับนายจ้าง ลักษณะงานมีความไม่มั่นคงและไม่ได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานชัดเจน ซึ่งไปสู่ความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ที่นายจ้างลูกจ้างปฏิสัมพันธ์กันเพียงผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มอันเป็นความสัมพันธ์ที่มีความไม่แน่นอน และปราศจากกฎเกณฑ์กำกับจากภาครัฐ และแรงงานเหล่านั้นถูกเรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม Labor Platforms” ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในแรงงานนอกระบบ ที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเปลี่ยนไป ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2564)

บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัลกับการกำเนิดแรงงานแพลตฟอร์ม บริบทของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจนนำไปสู่การเกิดกลุ่มแรงงานผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจรูปแบบดังกล่าว ความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมในด้านสิทธิข้อจำกัดและการถูกปฏิบัติของแรงงานแพลตฟอร์ม และบทความนี้ได้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งประกอบด้วย การจัดสวัสดิการแรงงานที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของแรงงานและคุณภาพชีวิตที่ดี การส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งในภาคส่วนของแรงงานในต่อรองกับกลุ่มผู้ประกอบการ และยังเป็นเวทีในการแสดงศักยภาพของกลุ่มแรงงาน และการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมความเป็นธรรมให้กับแรงงานที่เป็นขับเคลื่อนการกำหนดแนวทางจากภาครัฐ อันจะนำไปสู่หนทางที่ทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวที่เป็นกำลังหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจในยุคใหม่นี้ได้รับความเป็นธรรม

เศรษฐกิจดิจิทัลกับการกำเนิดแรงงานแพลตฟอร์ม

ในปี 1996 ได้มีการบัญญัติคำว่า “เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy หรือ DE)” เป็นครั้งแรก โดย Don Tapscott นักธุรกิจชาวแคนาดา ผู้เขียนหนังสือ The Digital Economy : Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence ซึ่งมีการอธิบายถึงระบบเครือข่ายของมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสติปัญญา ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างความมั่งคั่งและการพัฒนาสังคม มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจใหม่ ธุรกิจใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ (Tapscott, D. , 1995) จนกระทั่งในปี 1999 Lane ได้นิยามความหมายเศรษฐกิจดิจิทัลว่า คือ การรวมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารไว้ด้วยกันในรูปแบบของอินเทอร์เน็ต ซึ่งก่อให้เกิดการส่งต่อข้อมูลและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้การประกอบธุรกิจมีความสะดวกและง่ายดายขึ้น อันนำไปสู่การขยายตัวของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce) เช่น การขายสินค้าที่ไม่จำเป็นต้องมีหน้าร้านอีกต่อไป การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้เกิดขึ้นทั้งในองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยจะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นการดำเนินธุรกิจผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการเชื่อมต่อกันทางอินเทอร์เน็ต โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ โครงสร้างและคุณภาพที่ดีของเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรการเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจดิจิทัลของภาครัฐ ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของภาคธุรกิจและผู้บริโภค (ชญาพัฒน์ เลิศอำนาจกิจเสรี, 2565)

สำหรับประเทศไทย ในปี 2560 ได้เริ่มพัฒนาอย่างจริงจังเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีแนวนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลที่ชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักการพัฒนาทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เมื่อระบบเศรษฐกิจในประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปเป็น “เศรษฐกิจดิจิทัล” การดำเนินธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ จึงเกิดขึ้น ซึ่งถูกเรียกด้วยชื่อที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform)

เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) และเศรษฐกิจชั่วคราว (Gig economy) เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีการจับคู่ความต้องการของผู้ขายสินค้าและบริการกับความต้องการของผู้ซื้อสินค้าและบริการ ผ่านเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ ดิจิทัลแพลตฟอร์ม Smartphone ที่มีการใช้แอปพลิเคชันของแพลตฟอร์มที่ให้บริการที่โหลดไว้ รูปแบบเศรษฐกิจดังกล่าวถึงเป็นที่นิยมของคนยุคปัจจุบันและมีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้นเนื่องด้วยวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เปลี่ยนไป รูปแบบความต้องการจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย จึงทำให้เกิดแรงงานที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดังกล่าว โดยกลุ่มแรงงานประเภทนี้ ถูกเรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” จัดเป็นแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่ง ที่มีลักษณะการรับงานและค่าตอบแทนผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชันรถรับ-ส่งสินค้าหรือผู้โดยสารที่ให้บริการผ่านโทรศัพท์มือถือในต่างประเทศ ซึ่งในแง่ของการจ้างงานของแพลตฟอร์มแรงงาน จำแนกเป็น งานรับเป็นครั้งหรืองานตามความต้องการ งานที่ได้ทุกทีเป็นการจ้างเหมางานโดยไม่ระบุตัวตนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการจ้างงานที่รายงานและถูกค่าจ้างออนไลน์ตามอุปสงค์และอุปทาน โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้ (อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, 2561); (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2564)

- (1) งานที่จ้างเป็นรายชิ้นและมีสัญญาว่าจะจ้างทำงานระยะสั้น
- (2) งานทั่วไปที่ทำโดยปัจเจกบุคคล
- (3) งานที่แสวงหากำไรโดยจัดเตรียมแพลตฟอร์มให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างมาพบกันได้
- (4) ถูกกำหนดให้เป็นผู้รับจ้างอิสระ

ในช่วงที่ผ่านมาเศรษฐกิจแพลตฟอร์มหรือธุรกรรมหรือกิจกรรมทางธุรกิจและสังคมที่เกิดขึ้นผ่านแพลตฟอร์มเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในรูปแบบธุรกิจใหม่เช่น แอร์-บีเอ็นบี (AirBNB) และอุเบอร์ (Uber) กลายเป็นธุรกิจที่มีมูลค่าสูงซึ่งขอบเขตการดำเนินงานของธุรกิจได้กระจายตัว สำหรับประเทศไทยรูปแบบแพลตฟอร์มขยายตัวอย่างรวดเร็วและเข้ามามีบทบาทสร้างความเปลี่ยนแปลงชีวิตคนในสังคมไทย เช่น การจ้างรถรับจ้างผ่านแอปพลิเคชันแกร็บ (Grab) การฝากซื้ออาหารและสินค้าอื่น ผ่านแอปพลิเคชันไลน์แมน (Line Man) การจ้างงานแม่บ้านหรืองานจ้างอิสระผ่านแอปพลิเคชันอื่น เป็นต้นดังนั้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นผ่านเศรษฐกิจแพลตฟอร์มช่วยให้ผู้คนจำนวนมากเข้าถึงการเป็นผู้ให้บริการในหลายรูปแบบ เช่น การเข้าให้บริการขนส่ง การให้บริการฝากซื้อสินค้า และการให้บริการที่ พัก และการใช้เทคโนโลยียังช่วยลดต้นทุนของกิจกรรม อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มก็นำมาซึ่งความเสี่ยงและต้นทุนต่อคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น ปฏิสัมพันธ์ใหม่ที่ผูกพันด้วยเทคโนโลยีนั้นเกิดบนฐานความสัมพันธ์ที่ยังขาดความแน่นอน การซื้อขายหรือจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มมักไม่ได้มีกฎเกณฑ์ตายตัวคอยกำกับ โดยเฉพาะกลไกที่ช่วยปกป้องสิทธิแรงงานอย่างชัดเจนและที่สำคัญประโยชน์จากการเข้าถึงโอกาสและประโยชน์จากการขยายตัวของเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มไม่ได้กระจายไปอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มคน (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562)

ความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมในด้านสิทธิข้อจำกัดและการถูกปฏิบัติของแรงงานแพลตฟอร์ม

จากกระแสการเติบโตของธุรกิจแพลตฟอร์มทำให้กลุ่มรายงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบกระแสหลักที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในลักษณะดังกล่าว แต่ด้วยลักษณะการประกอบธุรกิจดังกล่าว ที่นำปัญหาการไม่ได้รับความเป็นธรรมของแรงงานแพลตฟอร์มก่อให้เกิดการเอาเปรียบจากนายจ้างที่มองว่ากลุ่มแรงงานดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้างเป็นในลักษณะที่ให้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินธุรกิจ จึงทำให้เกิดช่องโหว่ของบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จากการศึกษาข้อมูลแพลตฟอร์ม Amazon Mechanical Turk และ CrowdFlower ที่จัดทำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Berg, J., 2016); (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562) พบว่า แพลตฟอร์มธุรกิจเปรียบเสมือน



Platform-Regulated Economy จะทำหน้าที่เป็นบริษัทจ้างงาน โดยกำหนดกฎเกณฑ์จ้างงาน การกระจายงาน การกำหนดเงินเดือน รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นบนแพลตฟอร์ม แม้ว่าเศรษฐกิจที่พึ่งพาเทคโนโลยีจะก่อให้เกิดผลการพัฒนาที่รวดเร็วแต่อย่างไรก็ตามยังส่งผลให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนไปจากเดิม จากในยุคหนึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้า จนกระทั่งเกิดแนวคิดการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) ทำให้นายจ้างเริ่มให้ความสำคัญกับลูกจ้าง โดยนักทฤษฎีผู้มีคุณูปการต่อแนวคิดดังกล่าว คือ Elton Mayo โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หรือระหว่างกลุ่มของลูกจ้าง ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มผลผลิตในองค์กร การติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และการให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดูแลเอาใจใส่ลูกจ้าง สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นมีลักษณะไม่เป็นทางการ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลงานเพิ่มขึ้น แต่ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดช่องว่างในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจบนแพลตฟอร์มที่ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ผ่านการสื่อสารโดยอินเทอร์เน็ต และแพลตฟอร์มเป็นสื่อกลางจนนำไปสู่การลดบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์น้อยลง ก่อให้เกิดการเอาเปรียบและความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นในธุรกิจแพลตฟอร์ม

แรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นกลุ่มเปราะบางของแรงงานนอกระบบเนื่องจากผลลัพธ์ของการจ้างงานที่ไม่อยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมจึงทำให้เกิดผลเสียต่างๆ ตามมากับแรงงานดังกล่าว นอกเหนือจากความไม่มั่นคงของกระบวนการจ้างงานแล้ว แรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงในมิติต่างๆ ทั้งทางด้านสุขภาพความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน แม้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่ขับเคลื่อนด้วยแพลตฟอร์มจะก่อให้เกิดความรวดเร็วและการยืดหยุ่นในการจ้างงานก็ตาม แต่ช่องว่างดังกล่าวกลับส่งเสริมให้ความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานจนกระทั่งนำไปสู่การเรียกร้องสิทธิตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทั่วโลก เช่น การเรียกร้องของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศอเมริกา โดยมีการเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องสิทธิแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น รัฐนิวยอร์กได้ผ่านร่างกฎหมายควบคุมอุตสาหกรรมขนส่ง โดยแพลตฟอร์มจะต้องแจ้งรายละเอียดของแต่ละรายการส่งสินค้าให้กับไรเดอร์ก่อนเดินทาง ได้แก่ ที่รับอาหาร ปลายทาง ระยะทาง และระยะเวลา คนขับสามารถกำหนดได้ว่าต้องการเดินทางไกลสุดแค่ไหนในแต่ละครั้ง และทางแพลตฟอร์มต้องแจ้งรายละเอียดของทิปให้กับไรเดอร์ นอกจากนี้ รัฐแคลิฟอร์เนียยังได้ผ่านร่างกฎหมาย California Assembly Bill 5 เพื่อคุ้มครองสิทธิต่างๆ และการเป็นลูกจ้างให้กับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม (Rocket Media Lab, 2564) นอกจากนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มถูกผลักดันให้มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างต่ำ ทำให้เกิดช่องว่างในการที่นายจ้างผลักภาระความรับผิดชอบไปสู่การให้แรงงานต้องร่วมรับผิดชอบเอง เช่น การจัดสวัสดิการ หลักประกันการทำงาน หรือแม้แต่ความช่วยเหลือในการได้รับการแก้ไขปัญหาจากผู้จ้างงาน ในหลายกรณีมีข้อค้นพบว่า แรงงานประเภทดังกล่าวต้องรับผิดชอบในส่วนของความเสียหายที่เกิดจากงานด้วยตนเอง กรณีแรงงานแพลตฟอร์มบริการส่งอาหาร ต้องความรับผิดชอบการไม่จ่ายค่าอาหารของลูกค้าด้วยตัวแรงงานเอง ซึ่งนายจ้างแพลตฟอร์มไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ หรือจัดระบบป้องกันความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน กรณีแรงงานแพลตฟอร์มประเภทให้บริการทำความสะอาดเกิดการถูกลวนลามทางเพศจากลูกค้า ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างแพลตฟอร์มไม่ได้จัดระบบคัดกรองลูกค้า หรือช่องทางการแก้ไขปัญหาการร้องเรียน การแจ้งเหตุเมื่อเกิดกรณีดังกล่าวได้ เป็นเหตุให้แรงงานแพลตฟอร์มต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวด้วยตนเองอย่างโดดเดี่ยว นอกจากนี้หากพิจารณาในมิติด้านการได้รับสวัสดิการ กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มถูกผูกติดกับสถานะแรงงานที่เป็นคนงานอิสระ กฎหมายไทยจึงไม่เปิดโอกาสให้แรงงานแพลตฟอร์มเข้าไปสู่การเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 33 ในการเข้าถึงสิทธิ เช่น การลาป่วย การลาในวันหยุดตามเทศกาล หรือการลาป่วยแล้วยังได้รับค่าตอบแทน รวมถึงการลาคลอด การตกงานด้วย (ดวงนฤมล บุญแก้ววรรณ, 2564) จึงถือได้ว่าแรงงานแพลตฟอร์มแม้จะเป็นกลุ่มแรงงานกำลังหลักในการ

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคปัจจุบันแต่ยังปรากฏความเหลื่อมล้ำที่ส่งผลให้กลุ่มแรงงานดังกล่าว กลายเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับการความเป็นธรรมในการจ้างงานจนนำไปสู่การไม่มีสิทธิเรียกร้องได้ในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง

ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นอาจสะท้อนจากการบริหารจัดการที่เกิดจากการเข้ามาและความทันสมัยของระบบ ความหย่อนยานที่ภาครัฐในฐานะผู้ดูแลทุกข์สุขของประชาชนที่มีหน้าที่ให้เกิดความเสมอภาคขาดบทบาทในการเป็นผู้ประสานความเป็นธรรมให้กับกลุ่มคนดังกล่าว นอกจากนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่ถูกเอาเปรียบด้วยการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มย่อมมองตนว่าขาดศักยภาพในการเรียกร้องหรือต่อรองกับนายจ้างอันเป็นผลให้นายจ้างใช้ปัจจัยดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่ทำให้อำนาจในการต่อรองของตนเองมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น อีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในด้านความไม่มั่นคงและการไร้หลักประกันการทำงาน เป็นผลมาจากระบบกฎหมายของไทยที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ยังยึดติดการแบ่งแยกประเภทของแรงงาน เป็น “แรงงานในระบบ” และ “แรงงานนอกระบบ” ทั้งที่ในปัจจุบันการจ้างงานเข้าสู่การทำงานในรูปแบบใหม่ที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีแล้ว (ภาสกร ฐินาง, 2564)

แนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม

แนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม เมื่อพิจารณาจากสภาพปัญหาและผลกระทบที่แรงงานแพลตฟอร์มได้รับจะพบว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการได้จากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคมได้ จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และการประสานผลประโยชน์เข้าด้วยกันที่จะมีบทบาทในการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยกลไกที่จะก่อให้เกิดแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม ประกอบด้วย ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงานแพลตฟอร์ม ทั้งนี้ 3 กลไกสำคัญจะทำหน้าที่แตกต่างกันในแต่ละมิติ เพื่อให้ผลของการดำเนินงานช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานดังกล่าวได้

ภาครัฐมีฐานะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป็นผู้ใช้มาตรการทางกฎหมายที่ทำให้เกิดความเป็นธรรม นอกเหนือจากนั้นภาครัฐจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการยกระดับศักยภาพของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่จะเป็นการให้เครื่องมือที่สำคัญเพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มมีอำนาจในการต่อรองเพิ่มขึ้นสำหรับผู้ประกอบการถือเป็นภาคส่วนที่ใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์กับแรงงานแพลตฟอร์มโดยตรง แม้ว่าการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันจะอาศัยเทคโนโลยีในการดำเนินการเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานจำเป็นต้องยืนอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ สรรหาพัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ นอกเหนือจากเป้าหมายดังกล่าว ผู้ประกอบการต้องสร้างบทบาทใหม่ในการบริหารแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับการปฏิบัติเช่นแรงงานทั่วไป และภาคส่วนแรงงานแพลตฟอร์มเองจำเป็นต้องปรับบทบาทใหม่แก่ตนเองเพื่อเสริมพลังทางคุณค่าและอำนาจในการต่อรอง บทบาทที่เหมาะสมของทุกภาคส่วนถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งแต่ละภาคส่วนย่อมมีบทบาทที่แตกต่างตามหน้าที่หลักของตน โดยมีแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์มดังนี้

1. บทบาทของภาครัฐ ต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การออกกฎหมายที่เสริมสร้างเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพิ่มเติมในส่วนของการกำหนดมาตรการที่ผลักดันให้ผู้ประกอบการได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เป็นธรรม หรือแม้แต่การที่ภาครัฐจำเป็นต้องกำหนดกฎหมายเพื่อบังคับให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจำเป็นต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้ นอกจากนี้ภาครัฐต้องเสริมสร้างการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจเพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มปลดแอกการรวมกลุ่ม โดยสามารถทำร่วมกับการปรับปรุงกฎหมายการ



รวมกลุ่มของแรงงานแพลตฟอร์มที่กฎหมายรองรับ อันจะเป็นผลดีต่อการสร้างพลังอำนาจในการต่อรองกับผู้ประกอบการ และยังเป็นบทบาทหลักที่ภาครัฐต้องปกป้องสิทธิผลประโยชน์ให้กับประชาชนทุกกลุ่มในสังคม

2. บทบาทผู้ประกอบการ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแรงงานแพลตฟอร์ม การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประกอบด้วยความเป็นธรรม 5 ประการ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คือการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์มที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และค่าตอบแทนดังกล่าวต้องมีเสถียรภาพไม่เปลี่ยนแปลงจนทำให้แรงงานแพลตฟอร์มเกิดความไม่มั่นคง (2) สภาพการทำงานที่เป็นธรรม คือการออกแบบงาน การกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักมนุษยธรรมที่กำหนดสภาพการทำงานที่ปราศจากเงื่อนไขหรือความลำบาก (3) สัญญาที่เป็นธรรม คือ การกำหนดสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมไม่เอาเปรียบกลุ่มแรงงาน สัญญาดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎหมายควบคุม (4) การบริหารจัดการที่เป็นธรรม คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมปราศจากระบบอุปถัมภ์ (5) ระบบตัวแทนที่เป็นธรรม คือ การส่งเสริมให้กลุ่มรายงานและเกิดการรวมกลุ่มกันมีระบบตัวแทนเพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการเรียกร้องต่อรองอำนาจกับฝ่ายของนายจ้าง นอกจากนี้ผู้ประกอบการต้องเพิ่มบทบาทการเป็นผู้รับผิดชอบต่อการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของแรงงานได้ ทำให้เกิดความมั่นใจและมั่นคงต่อชีวิตการทำงานของกลุ่มแรงงาน

3. บทบาทของแรงงาน แรงงานแพลตฟอร์มต้องปรับกระบวนทัศน์ทางความคิดที่มีต่อตนเอง ต้องเชื่อมั่นในศักยภาพและอำนาจต่อรองเพื่อลบล้างกระบวนทัศน์ทางความคิดที่มองว่าเป็นกลุ่มแรงงานอีกกลุ่มในสังคม กระบวนการความคิดที่มีต่อตนเองจะเป็นรากฐานสำคัญที่ใช้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรม ที่จะนำไปสู่การรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพลังอำนาจในการต่อรองให้กับกลุ่มแรงงาน ดังที่ปรากฏตามสื่อสาธารณะทั่วไป เช่น ขบวนการแรงงาน (Labour Movement) เมื่อครั้งอดีตที่ทำการการเรียกร้องสวัสดิการและความเป็นธรรมต่างๆผ่านการขับเคลื่อนโดยกลุ่มแรงงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การพลิกโฉมสังคมใหม่ แต่หากแรงงานแพลตฟอร์มยังนิ่งเฉย รับสภาพสถานะที่นายจ้างมอบให้อาจ จะทำให้กลุ่มแรงงานดังกล่าวไม่มีโอกาสในการยกระดับตนเอง หรือยังคงเป็นกลุ่มแรงงานที่เปราะบางบนการเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัลต่อไป

ตารางที่ 1 บทบาทของทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม

บทบาทของภาคส่วนต่างๆในสังคม	แนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม
บทบาทของภาครัฐ	มาตรการเสริมสร้างการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม ส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ การปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง
บทบาทผู้ประกอบการ	การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) การจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม
บทบาทของแรงงาน	กระบวนการเปลี่ยนความคิด (Change mindset) การรวมกลุ่ม และกระบวนการต่อรองอำนาจ

สรุป

“เศรษฐกิจดิจิทัล” การดำเนินธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ จึงเกิดขึ้น ซึ่งถูกเรียกด้วยชื่อที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform) เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) และเศรษฐกิจชั่วคราว (Gig economy) เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีการจับคู่ความต้องการของผู้ขายสินค้าและบริการกับความต้องการของผู้ซื้อสินค้าและบริการ ผ่านเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ ดิจิทัลแพลตฟอร์ม Smartphone ที่มีการใช้แอปพลิเคชันของแพลตฟอร์มที่ให้บริการ

รูปแบบเศรษฐกิจดังกล่าวจึงเป็นที่นิยมของคนยุคปัจจุบันและมีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องด้วยวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป รูปแบบความต้องการจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทำให้เกิดแรงงานกลุ่มหนึ่งที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดังกล่าว และถูกเรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” แรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นกลุ่มเปราะบางเนื่องจากผลลัพธ์ของการจ้างงานที่ไม่อยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมจึงทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ เช่น ความไม่มั่นคงของกระบวนการจ้างงาน ความเสี่ยงในการทำงานทั้งทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการที่ไม่ครอบคลุม สิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้รับ และการได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกับแรงงานทั่วไป ล้วนกลับทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับกลุ่มแรงงานจนกระทั่งนำไปสู่การเรียกร้องตามสิทธิในฐานะแรงงาน จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นผู้เขียนจึงได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยผ่านการขับเคลื่อนความเป็นธรรมจาก 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งจำเป็นต้องประสานการทำงานร่วมกัน การผลักดันให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานแพลตฟอร์มจึงไม่อาจเป็นหน้าที่หลักของภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่ง โดยต้องตระหนักการดำเนินงานในมิติต่างๆ คือ การจัดสวัสดิการแรงงาน การส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ การปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) และกระบวนการเปลี่ยนความคิด (Change mindset) ที่อยู่บนพื้นฐานการเสริมสร้างความเป็นธรรม ที่จะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2563). การบริหารแรงงาน : Gig Economy ตามทัศนคติแรงงาน. วารสารธรรมศาสตร์, 39(1), 131-158.
- ชญาพัฒน์ เลิศอำนาจกิจเสรี. (2565). เศรษฐกิจดิจิทัล: การเกิดและพัฒนาการ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร, 10(5), 2273-2283.
- ดวงนฤมล บุญแก้ววรรณ. (2564). โอกาสหรือวิกฤติของแรงงานแพลตฟอร์มกับ ‘ระยะห่าง’ ระหว่างหยาดเหงื่อกับความ เป็นธรรม. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/>
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 18(1), 1-10.
- ภาสกร ฐีนาง. (2564). วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย. วารสาร CMU Journal of Law and Social Sciences นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 14(1), 84-113.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562). การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม : นัยของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับความเหลื่อมล้ำ – บทเรียนจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถณัฐ วันทะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร. (2561). เศรษฐกิจแพลตฟอร์มและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/14771.pdf>
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Comp. Lab. L. and Pol'y J., 37, 543. Retrieved February 20, 2023, from <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490648.pdf>



Rocket Media Lab. (2564). Explore the work of riders around the world. Retrieved February 20, 2023 , from <https://www.tcijthai.com/news/2021/10/scoop/11979>

Tapscott, D. . (1995). The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence. New York: McGraw-Hill Professional.