

ภราดรภาพข้างถนน: ที่มาและข้อจำกัดการกระทำรวมหมู่
ของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร
Solidarity at the Side of the Road: Sources and
Limitations of Food Delivery Platform Workers'
Collective Action

พฤกษ์ เกาถวิล¹

Preuk Taotawin

Received: November 28, 2024/ Revised: March 12, 2025/ Accepted: May 15, 2025

บทคัดย่อ

จากปรากฏการณ์การรวมกลุ่มและการประท้วงของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร (ไรเดอร์) ซึ่งเกิดขึ้นแพร่หลาย บทความวิจัยนี้ต้องการตอบคำถามว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันของไรเดอร์เกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับการกระทำรวมหมู่อย่างไร และความเป็นหนึ่งเดียวกันและการกระทำรวมหมู่ของไรเดอร์มีข้อจำกัดอย่างไร บทความมีที่มาจากกรณีศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลหลายแบบ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การใช้แบบสอบถาม การประชุมกลุ่มย่อย และการติดตามข้อมูลในแพลตฟอร์มของกลุ่มไรเดอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้แนวคิดความเป็นหนึ่งเดียวกันที่พัฒนาขึ้นในสายมาร์กซิสต์ บทความเสนอข้อถกเถียงว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันของชนชั้นแรงงาน ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการจัดตั้งทางอุดมการณ์ของพรรคปฏิวัติหรือสหภาพแรงงานในลักษณะการปลุกฝังความคิดจากบนลงล่าง แต่สามารถเกิดขึ้นท่ามกลางการทำงานประจำวัน ดังที่การทำงานบนท้องถนนของไรเดอร์ก่อให้เกิด “ภราดรภาพข้างถนน” อย่างไรก็ตาม ความเป็นหนึ่งเดียวกันของไรเดอร์มีข้อจำกัด ทั้งข้อจำกัดเชิงปัจเจกบุคคลและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง บทความเสนอให้วงวิชาการแรงงานศึกษาไทย ให้ความสำคัญกับประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกันมากขึ้น เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นที่สำคัญนี้กับวงวิชาการต่างประเทศ และเพื่อเข้าใจขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของชนชั้นแรงงานไทยได้ดีขึ้น

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Assistant Professor, Faculty of Liberal Arts, Ubon Ratchathani University), Email: preuk.t@ubu.ac.th

คำสำคัญ: ความเป็นหนึ่งเดียวกัน การกระทำรวมหมู่ แรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร
สหภาพแรงงาน ชนชั้นแรงงาน

Abstract

As the phenomenon of collective organization and protests among food delivery platform workers (riders) has become widespread, this research article seeks to address the following three questions: How does solidarity among riders emerge? How is it related to collective action? And, what are the limitations of solidarity and collective action among riders? This article is based on qualitative research that employed multiple data collection techniques, including in-depth interviews, surveys, focus group discussions, and monitoring of rider groups' Facebook pages. Additionally, it used the concept of solidarity developed within the Marxist tradition as a framework for data analysis. This article argues that working-class solidarity does not necessarily arise from ideological organization by a revolutionary party or labor union in a top-down manner. Instead, it can emerge organically amidst daily work activities, as riders' daily work on the streets leads to “solidarity on the side of the rode”. However, the solidarity of riders has its limitations, both at the individual and the structural levels. The article suggests that the field of Thai labor studies should place greater emphasis on the issue of solidarity in order to engage with this important topic in the international academic community and to better understand the Thai working-class movement as well.

Keywords: Solidarity, Collective Action, Food Delivery Platform Workers, Labour Union, Working Class

บทนำ

ท่ามกลางความอ่อนแอ ขาดเอกภาพ และด้อยอำนาจต่อรองของสหภาพแรงงาน และขบวนการแรงงานไทย (Chatrakul Na Ayudhaya, 2012) ทศวรรษที่ผ่านมาปรากฏแรงงานกลุ่มใหม่ที่โลดแล่นบนเวทีแรงงานไทย คือแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร (ไรเดอร์)

แรงงานเหล่านี้รวมตัวกันเป็นกลุ่มธรรมชาติตามย่านที่ทำงาน ให้การช่วยเหลือกันในการทำงาน และบ่อยครั้งระดมกำลังประท้วงบริษัทแพลตฟอร์มเพื่อเรียกร้องสิทธิที่พึงมีพึงได้ ดังมีการบันทึกว่า ระหว่างปี 2562-2567 ที่ผ่านมา เกิดการประท้วงของไรเดอร์ในที่สาธารณะในประเทศไทยมากถึง 113 ครั้ง หรือประมาณ 23 ครั้งต่อปี (Rocket Media Lab, 2024)

การกระทำรวมหมู่ของกลุ่มไรเดอร์มีความน่าสนใจหลายประการ ประเด็นแรก ขณะที่สภาพแรงงานและขบวนการแรงงานไทยปัจจุบันอ่อนแอและมีบทบาทค่อนข้างจำกัด แต่เหตุใดไรเดอร์จึงเป็นกลุ่มกระทำการที่กระตือรือร้น ประเด็นต่อมาการกระทำของไรเดอร์จะยั่งยืนหรือเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และประเด็นสุดท้ายก็คือในเงื่อนไขที่เป็นแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งถูกแบ่งแยกให้ทำงานแข่งขันกันแบบเอกเทศ ไม่มีความร่วมมือและพบหน้ากันเหมือนแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่เหตุใดแรงงานกลุ่มนี้จึงรวมตัวกันได้ท่ามกลางความน่าสนใจหลายประการ บทความนี้มุ่งพิจารณาประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกัน (solidarity) เพราะความเป็นหนึ่งเดียวกัน คือปัจจัยสำคัญที่กำหนดว่า การกระทำรวมหมู่ (collective action) จะเกิดขึ้นได้ มีพลัง และยั่งยืนหรือไม่ (Morgan & Pulignano, 2020) บทความนี้มีคำถามสามประการคือ ประการแรก ความเป็นหนึ่งเดียวกันของไรเดอร์เกิดขึ้นได้อย่างไร ประการที่สอง ความเป็นหนึ่งเดียวกันสัมพันธ์กับการกระทำรวมหมู่อย่างไร และประการที่สาม ความเป็นหนึ่งเดียวกันและการกระทำรวมหมู่ของไรเดอร์มีข้อจำกัดอย่างไร

ลำดับต่อไปเป็นการทบทวนวรรณกรรมในหัวข้อ ความเป็นหนึ่งเดียวกันในขบวนการแรงงานไทย ตามด้วยข้อถกเถียงและพัฒนาการแนวคิดความเป็นหนึ่งเดียวกันในต่างประเทศ อนึ่ง เนื่องจากคำว่า solidarity ถูกแปลเป็นไทยหลายสำนวน เช่น ภราดรภาพ สมานฉันท์ ความเป็นปึกแผ่น ความเป็นหนึ่งเดียวกัน บทความนี้ใช้คำว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นหลัก เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่า เป็นคำที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องขยายความเพิ่มเติม และสื่อสารกับกลุ่มคนวงกว้างได้ดีกว่า ส่วนคำว่าภราดรภาพในชื่อบทความ เป็นการใช้เพื่อความสละสลวยของชื่อบทความ

งานศึกษาเรื่องความเป็นหนึ่งเดียวกันในหมู่แรงงานไทย

งานศึกษาแรงงานไทย มีอยู่หลากหลายหัวข้อ ภายใต้หลายสาขาวิชา แต่เมื่อสืบค้นโดยตีกรอบให้แคบลง โดยกำหนดคำสำคัญว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (solidarity) พบว่ามีงานที่ใช้คำนี้เป็นหัวข้อวิจัย (research problem) คำสำคัญ (keyword) หรือ

แนวคิด (concept) น้อยมาก ผู้เขียนจึงสับสนด้วยคำอื่นที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกัน เช่น ขบวนการแรงงาน ขนชั้นแรงงาน สหภาพแรงงาน การต่อรองของแรงงาน ทำให้พบว่ามีงานจำนวนหนึ่ง แม้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความเป็นหนึ่งเดียวกันโดยตรง แต่มีความสัมพันธ์โดยนัย ดังที่ผู้เขียนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม และยกตัวอย่างงานศึกษาที่น่าสนใจดังนี้

กลุ่มแรก งานที่กล่าวถึงความอ่อนแอ แยกแยก และไร้เอกภาพของขบวนการแรงงานและสหภาพแรงงานไทย ทั้งที่มาจากปัจจัยภายในและภายนอกขบวนการแรงงาน (Chatrakul Na Ayudhaya, 2012; Ativanichayapong, 2024a) งานศึกษากรณีตัวอย่างสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ซึ่งแม้ว่าเข้มแข็งกว่าที่อื่นโดยเปรียบเทียบ แต่มีข้อจำกัดจากวัฒนธรรมอุปถัมภ์ในองค์กร การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และความเอื้อเอื้อต่อประเด็นทางการเมือง (Soonthornwipart, 2015)

กลุ่มที่สอง งานที่ให้ความสำคัญกับการต่อรองและการเป็นผู้กระทำการ เช่น การต่อรองในชีวิตประจำวันในโรงงานอุตสาหกรรม ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มย่อย และสหภาพแรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงความไม่พอใจต่อทุน และจิตสำนึกของชนชั้นกรรมาชีพ (Kumnak, 2005) ส่วนงานที่มุ่งเน้นการเป็นผู้กระทำการทางสังคมลักษณะอื่นๆ มีอยู่หลายชิ้น เช่น การต่อสู้ของแรงงานหญิงในโรงงานทอผ้า (Pangsapa, 2007) การเปลี่ยนแปลงสำนึกความเป็นตัวตน และการต่อรองปัญหาจากการทำงานและสังคมวัฒนธรรม เช่น แรงงานหญิงที่อาศัยการบริโภคตามวิถีสมัยใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกกดดันจากการทำงาน และต่อรองความสัมพันธ์กับผู้ชาย ชุมชน และครอบครัว (Mills, 1999) การอธิบายตัวตนของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ด้านหนึ่งถูกกดดันจากการควบคุมเวลาของอุตสาหกรรมอย่างเคร่งครัด อีกด้านต้องแบกรับความคาดหวังตามประเพณีที่มีต่อผู้หญิง การอธิบายตัวตนแบบต่างๆ เช่น การเป็นแม่ที่ดี การพึ่งพาตัวเองได้ การเป็นผู้ประสบความสำเร็จ ทำให้พวกเธอผ่านพ้นความกดดันนานัปการในชีวิตไปได้ (Klatookwan, 2013)

กลุ่มที่สาม งานศึกษาจิตสำนึกและการต่อสู้ทางชนชั้นของแรงงาน Brown (2002) เสนอข้อถกเถียงกับข้อสรุปที่ว่า ขบวนการแรงงานไทยอ่อนแอ ขาดจิตสำนึกทางการเมืองและทางชนชั้น ดังที่พบว่าแรงงานไทยมีบทบาทค่อนข้างจำกัดต่อขบวนการประชาธิปไตยและประชาสังคม เขาเห็นว่าก่อนอื่นต้องปรับกรอบคิดเรื่องชนชั้นและจิตสำนึกทางชนชั้น การไม่ปรากฏบทบาทของขบวนการแรงงานอย่างชัดเจน ไม่ได้หมายความว่าไม่มีสิ่งนี้ แต่ชนชั้นเป็นกระบวนการทางสังคม Brown เสนอให้แยกระหว่าง

โครงสร้างทางชนชั้น (class structure) ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคมที่กดขี่ขูดรีดแรงงาน กับการก่อตัวทางชนชั้น (class formation) ซึ่งก่อตัว เติบโต ถูกขัดขวาง และก่อตัวใหม่ในช่วงเวลาหนึ่งๆ เช่นนี้จะทำให้เข้าใจการต่อสู้ทางชนชั้นของขบวนการแรงงานไทยที่มีอยู่อย่างต่อเนื่องแม้สถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย เช่นเดียวกันนี้ Teerakovitkajorn (2019) ศึกษากิจกรรมและการต่อสู้ของสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ภาคตะวันออก แม้ในภาพรวมอาจมองว่า องค์กรแรงงานถูกแทรกแซง แยกแยก อยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมาย และการบ่อนทำลายของนายจ้างที่มีทักษะเชิงลบต่อสหภาพแรงงาน กระนั้นก็ดี ในระดับท้องถิ่น มีกรณีตัวอย่างการต่อสู้ของสหภาพแรงงานอย่างเด็ดเดี่ยว และการพยายามขยายการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เกิดการสร้างสรรคพื้นที่ใหม่ของการต่อสู้ เช่น จัดตั้งองค์กรประสานงานแบบไม่เป็นทางการ และการช่วยเหลือกันหลายรูปแบบ ทว่าท่ามกลางการร่วมมือกันในสหภาพแรงงานยังมีลำดับชั้น และอคติทางเพศและวัฒนธรรม เช่น การครอบงำของกรรมการสหภาพซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย และสำหรับผู้หญิงที่เป็นกรรมการสหภาพ พวกเธอเผชิญกับความคาดหวังหลายอย่างทั้งจากสามี ลูก และญาติพี่น้องในต่างจังหวัด ปัจจัยต่างๆ ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจและการมีบทบาทของผู้หญิงในสหภาพแรงงาน ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่า จิตสำนึกการต่อสู้ และความเป็นหนึ่งเดียวกันของชนชั้นแรงงานมีอยู่อย่างไม่ต้องสงสัย เพียงแต่จะทำความเข้าใจเรื่องนี้ ท่ามกลางบริบทและสถานการณ์เฉพาะได้อย่างไร

การทบทวนงานศึกษาที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า แม้ความเป็นหนึ่งเดียวกันไม่เป็นคำสำคัญในงานศึกษาแรงงานไทยโดยตรง แต่มีความสัมพันธ์โดยนัย อย่างไรก็ตาม การขาดหายไปของการศึกษาความเป็นหนึ่งเดียวกันโดยตรง ทำให้เสียโอกาสทำความเข้าใจ ปัจจัยกำหนดความเข้มแข็ง (หรืออ่อนแอ) ของการกระทำรวมหมู่ของขบวนการแรงงานไทย แตกต่างกับในต่างประเทศ ความเป็นหนึ่งเดียวกันเป็นคำสำคัญที่มีการศึกษา ถกเถียง และพัฒนาอย่างสำคัญ

งานศึกษาเรื่องความเป็นหนึ่งเดียวกันของแรงงานในต่างประเทศ

กว่าทศวรรษที่ผ่านมา มีงานวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบการรวมกลุ่ม การประท้วง และความเป็นหนึ่งเดียวกันของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะกลุ่มไรเดอร์ปรากฏจำนวนมาก เช่น การประท้วงที่เกิดจากการรวมตัวกันของคนงานเป็นกลุ่มธรรมชาติ นอกเหนือการจัดตั้งของสหภาพแรงงาน (Cant & Woodcock, 2020; Woodcock & Cant, 2022) การจัดองค์กรแรงงานรูปแบบใหม่ๆ โดยความร่วมมือของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มกับสหภาพ

แรงงาน (Basualdo et al., 2021) รูปแบบการประท้วง การจัดองค์กร กลยุทธ์/ประเด็นในการเรียกร้องของแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งมีทั้งลักษณะร่วมและลักษณะเฉพาะ ภายใต้งานและสภาพการจ้าง และบริบทเศรษฐกิจการเมืองที่แตกต่างกัน (Cini & Goldman, 2020; Cini et al., 2021) อัตลักษณ์ทางสังคม การเป็นผู้กระทำการ การกระทำรวมหมู่ (Mieruck & McFarlane, 2023; Stewart et al., 2020; Sun & Chen, 2021) ความสำคัญของโซเชียลมีเดียต่อการประท้วง (Maffie, 2020; Pasquier & Wood, 2018) รวมทั้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันซึ่งมีที่มา เงื่อนไข ปัจจัย กระบวนการก่อตัว และรูปแบบการจัดองค์กรที่หลากหลายของเหล่าแรงงานแพลตฟอร์ม (Tassinari & Maccarrone, 2020; Lei, 2021; Panimbang et al., 2020; della Porta et al., 2022; Qadri, 2023)

พิจารณาเฉพาะประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งเป็นหัวข้อศึกษาและเป็นข้อถกเถียงที่สำคัญมานาน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (solidarity) เป็นรูปแบบของการจำแนกกลุ่มทางสังคม ที่แบ่งแยกระหว่าง “พวกเรา” กับ “พวกเขา” ในแง่หนึ่งความเป็นหนึ่งเดียวกันเป็นส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบสังคม และอาจใช้ในหลายบริบท เช่น ความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในชาติ ขบวนการทางการเมือง ศาสนา คนงาน หรือภายในหมู่คณะต่างๆ นอกจากนั้นความเป็นหนึ่งเดียวถูกให้ความหมายแตกต่างกัน เกี่ยวข้องกับการตีความในมิติทางความเชื่อ การเมือง หรือขบวนการทางสังคม และผันแปรไปตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และระดับความเป็นสถาบันของแต่ละสังคม (Morgan & Pulignano, 2020) ด้วยเหตุนี้ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทั้งในหมู่คนงานหรือในหมู่คณะอื่นๆ จึงมีการถกเถียงกันมานานและถูกให้ความหมายต่างกันไปหลายนัย (Tassinari & Maccarrone, 2020)

ในบรรดานักคิดที่สนใจประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกันของคนงาน มาร์กซิสต์เป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจเรื่องความเป็นหนึ่งเดียวกันของคนงานมากเป็นพิเศษ ด้วยเป้าหมายการปฏิวัติของชนชั้นกรรมาชีพ นักคิดกลุ่มนี้อธิบายว่าภายใต้ความขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงานในความสัมพันธ์ทางการผลิต แรงงานต้องขายกำลังแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ขณะเดียวกันได้พัฒนาจิตสำนึกของชนชั้นแรงงานขึ้น โดยสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้คนงานเปลี่ยนจากชนชั้นในตัวเอง (class in itself) เป็นชนชั้นเพื่อตัวเอง (class for itself) ซึ่งกลายเป็นพลังปฏิวัติของชนชั้นกรรมาชีพ (Ativanichayapong, 2024b, p. 68) อย่างไรก็ตาม นักคิดกลุ่มนี้มีความเห็นต่างกัน ในช่วงชีวิตของมาร์กซ์ (Marx) เขาให้ความสำคัญกับบทบาทของสหภาพแรงงานในการสร้าง

จิตสำนึกทางชนชั้น ขณะที่เลนิน (Lenin) เห็นว่าสหภาพแรงงานมีข้อจำกัด เพราะต่อสู้ในเงื่อนไขของระบบทุนนิยมซึ่งไม่อาจเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบสังคมนิยมได้ คนงานจึงต้องได้รับการศึกษาจากปัญญาชนที่มาจากพรรคปฏิวัติ ในขณะที่นักคิดคนอื่น เช่น ท्रोตสกี (Trotsky) และกรัมสกี (Gramsci) ก็เห็นข้อจำกัดของสหภาพแรงงาน และเห็นว่าอาจเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแทนของฝ่ายทุนได้ ส่วน อลัน ทูเรน (Alain Touraine) เห็นว่าสหภาพแรงงานมีหลายแนวทาง แต่แนวทางที่เป็นพลังความเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง ต้องไม่เรียกร้องเพียงแค่ค่าจ้างหรือสิทธิทางการเมืองเท่านั้น ทว่าจะต้องท้าทายต่อระบบทั้งหมดที่ควบคุมสังคมและทรัพยากรทางเศรษฐกิจด้วย (Ativanichayapong, 2024b, 68-70)

แม้มาร์กซิสต์มีความเห็นแตกต่างกัน แต่กล่าวได้ว่ามีจุดร่วมกันคือเห็นว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันมีที่มาจากการจัดตั้งทางความคิดของสหภาพแรงงาน/พรรคปฏิวัติ และให้ความสำคัญกับข้อกำหนดเชิงเศรษฐกิจ (economic determinism) ทว่านับตั้งแต่ทศวรรษ 1970 ซึ่งเกิดกระแสความเสื่อมถอยของสหภาพแรงงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกันของคนงานได้เริ่มหันเหไปสู่จุดก่อเกิดและความหมายแบบใหม่ๆ (Atzeni, 2021) งานที่มีชื่อเสียงของ Fantasia (1988) ซึ่งศึกษาขบวนการแรงงานอเมริกันระหว่าง 1970s-1980s ได้แย้งความคิดที่ว่า การสร้างจิตสำนึกร่วมของชนชั้นแรงงาน โดยการจัดตั้งทางความคิดของสหภาพแรงงาน คือหนทางนำไปสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกันของชนชั้นแรงงาน โดยการขยายความคิดเรื่องความเป็นหนึ่งเดียวกันออกไปนอกเหนือปัจจัยเศรษฐกิจ และขบวนการจัดตั้งของสหภาพแรงงาน Fantasia เสนอให้พิจารณา “วัฒนธรรมของความเป็นหนึ่งเดียวกัน” (cultures of solidarity) ซึ่งเห็นได้จากการแสดงออกหลายรูปแบบของแรงงาน ท่ามกลางการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน “การวิเคราะห์จิตสำนึกทางชนชั้นควรพิจารณาจากการแสดงออก การจัดองค์กร การผลักดันกฎระเบียบเชิงสถาบัน และสำนึกเชิงคุณค่าในหมู่คนงาน มากกว่าพิจารณาจากความคิดนามธรรมที่ถูกนำเข้าจากภายนอก” (p.11) “กุญแจสู่ความเข้าใจทัศนคติและเป้าหมายของคนงานคือการสังเกตจากประสบการณ์ประจำวันในความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งระหว่างคนงานด้วยกันและกับนายจ้าง” (p.13) ในแง่นี้ “วัฒนธรรม” (cultures) คือประสบการณ์ในชีวิตประจำวันทั้งจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการกระทำรวมหมู่ และเป็นวัฒนธรรมเกิดใหม่ (emergent culture) ในลักษณะวัฒนธรรมด้านการครอบงำ (counter-hegemonic culture) ของชนชั้นนายทุน

ในขณะที่ Atzeni (2010) ซึ่งศึกษาการประท้วงหลายรูปแบบของคนงานอาร์เจนตินาในต้นศตวรรษที่ 21 เห็นว่า ที่มาของ “วัฒนธรรมของความเป็นหนึ่งเดียวกัน”

ต้องการคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่ชัดเจนขึ้น Atzeni กลับไปหาแนวคิดกระบวนการแรงงาน (labour process)² ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าในกระบวนการผลิตสินค้าตามข้อเสนอของ Marx (1976) “ในมุมมองของทุน กระบวนการแรงงานคือกระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าท่ามกลางการแข่งขันทางธุรกิจกับทุนอื่นๆ ดังนั้นทุนจึงคิดค้นการจัดองค์กรการผลิตและควบคุมการทำงานของแรงงานในการผลิตอย่างเข้มงวด เพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดในการผลิตสินค้า” (Atzeni, 2010, p. 21) ในขณะที่ทุนต้องการสร้างกำไรสูงสุดโดยขับเคลื่อนการทำงานของแรงงาน แต่แรงงานต้องการทำงานและได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผลประโยชน์ที่สวนทางกันทำให้เกิดความขัดแย้งพื้นฐานในความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงาน เป็นสถานะที่เรียกว่า การเป็นปฏิปักษ์เชิงโครงสร้าง (structural antagonism) ภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าว บรรดาคนงานซึ่งพึ่งพาและทำงานร่วมกัน มีหน่ออ่อนของความเป็นหนึ่งเดียวกัน (embryonic solidarity) อยู่ก่อนแล้ว เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่กระตุ้นความไม่พึงพอใจให้กระพือเพิ่มขึ้น เช่น ถูกลดค่าแรง เพิ่มชั่วโมงทำงาน ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเมือง ฯลฯ จะกระตุ้นหน่ออ่อนให้แปรเป็นความเป็นหนึ่งเดียวกันที่กระตือรือร้น (active solidarity) เหล่านี้คือที่มาของวัฒนธรรมของความเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งนำไปสู่การกระทำการหมู่ในที่สุด

ในยูทูปงานแพลตฟอร์ม งานของ Tassinari & Maccarrone (2020) ซึ่งได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลาย ได้วางกรอบแนวคิดเพื่อทำความเข้าใจความเป็นหนึ่งเดียวกันของแรงงานแพลตฟอร์ม จากกรณีศึกษาแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารในสหราชอาณาจักรและอิตาลี โดยยึดแนวทางของ Fantasia (1988) และ Atzeni (2010) งานชิ้นนี้ให้นิยามความเป็นหนึ่งเดียวกันว่า “ชุมชนของผลประโยชน์ ความรู้สึก และการกระทำร่วมกัน... ที่ซึ่งสมาชิกรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน พึ่งพากัน ทั้งทางวัตถุ และทางอารมณ์ ความรู้สึก และมีสำนึกร่วมกันว่าการบรรลุเป้าหมายที่ดีเกิดขึ้นได้ด้วยการร่วมมือกัน” (Tassinari & Maccarrone, 2020, p.39) และเสนอว่า ที่มาของความเป็นหนึ่งเดียวกันของ

² มีผู้แปล labour process ว่า กระบวนการทำงาน แต่ผู้เขียนเห็นว่าเพื่อรักษาความหมายของแนวคิดนี้ อย่างเคร่งครัด ควรแปลว่ากระบวนการแรงงาน เพราะกระบวนการแรงงานไม่ใช่การทำงานเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการการใช้แรงงานของคนงาน ในการแปรรูปวัตถุดิบ โดยใช้ปัจจัยการผลิตของนายทุน ซึ่งสองส่วนหลังมีแรงงานของคนงาน (dead labour) เป็นส่วนประกอบอยู่ก่อนแล้ว กระบวนการแรงงานทำให้เกิดสินค้า และสาระสำคัญของสินค้าคือมูลค่าที่แรงงานผลิตขึ้น และทุนได้ยึดเอามูลค่าที่กองเงยเพิ่มขึ้น หรือมูลค่าส่วนเกิน (surplus value) ที่แรงงานผลิตขึ้นไปเป็นของตนเอง (ดู Marx, 1976, p. 283-306)

ไรเดอร์อยู่ภายในความเป็นปฏิปักษ์เชิงโครงสร้างในกระบวนการแรงงาน (การทำงานในชีวิตประจำวันของไรเดอร์) ที่มาของความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ (antagonistic) ต่อบริษัทมีหลายสาเหตุ เช่น ความไม่พอใจเรื่องค่าตอบแทน (ต่ำ ไม่แน่นอน ลำบาก) ความรู้สึกไม่มั่นคง (รายได้และเวลาทำงานไม่แน่นอน, ไม่มีสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน วันหยุดวันลา อุบัติเหตุ) การใช้อำนาจตามอำเภอใจของบริษัท (ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ตามอำเภอใจ นำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ การสั่งพัก/ยุติการทำงานของไรเดอร์โดยไม่มีเหตุผลสมควร) เหล่านี้คือหน่ออ่อนของความเป็นหนึ่งเดียวกัน (embryonic solidarity) หน่ออ่อนเมื่อพบกับปัจจัยหนุนเสริม ทำให้เกิดเป็นความเป็นหนึ่งเดียวกันกระตือรือร้น/ความเป็นหนึ่งเดียวที่กล้าแข็ง (active solidarity) ปัจจัยหนุนเสริมมีหลากหลายประการ เช่น พื้นที่อิสระในการสื่อสารกระชับความสัมพันธ์กัน ทั้งในพื้นที่จริงและออนไลน์ อัตลักษณ์ร่วมทางสังคม การช่วยเหลือกันและการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการหนุนช่วยจากสหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม

แต่ในขณะเดียวกัน ความเป็นหนึ่งเดียวกันและการกระทำรวมหมู่ของไรเดอร์มีข้อจำกัดจากเหตุปัจจัยต่างๆ เช่น การโต้ตอบโดยใช้เทคโนโลยีก้ำกึ่งหน้าของบริษัท ความแตกต่างหลากหลายในหมู่ไรเดอร์ การเข้าออกจากอาชีพนี้ของแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งปัจจัยหนุนเสริมและข้อจำกัด นำไปสู่การแสดงออกของไรเดอร์ในหลายรูปแบบตามแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล ได้แก่ การแสดงออกในชีวิตประจำวัน (การช่วยเหลือกันในการทำงาน การเยียวยาอุบัติเหตุ/เสียชีวิต การแสดงความไม่พอใจต่อบริษัท) การมีส่วนร่วมกระทำการในรูปแบบที่มีความเสี่ยงน้อย เช่น การปิดแอป การช่วยแจกใบปลิว กระจายข้อความรณรงค์ในโซเชียลมีเดีย การบริจาคเงิน การช่วย “รีพอร์ท” โพสต์ของบริษัทในระบอบออนไลน์ รวมทั้งการกระทำรวมหมู่อย่างเผชิญหน้า เช่น การประท้วง การรณรงค์การฟ้องร้องทางกฎหมาย

บทความนี้นำข้อเสนอของ Tassinari & Maccarrone (2020) มาเป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูล บทความมีที่มาจากวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายประการ คือ (1) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งประกอบด้วยไรเดอร์ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และต่างจังหวัด 25 คน การสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในบริเวณที่ทำงานของไรเดอร์ เช่น ใกล้จุดจอดพักของไรเดอร์ ซึ่งเป็นการสังเกตการณ์การทำงานและชีวิตรวมหมู่ของไรเดอร์ไปด้วย รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (นักสหภาพแรงงาน, นักวิชาการ) 5 คน รวมผู้ให้สัมภาษณ์ 30 คน (2) การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามออนไลน์ โดยการช่วยเหลือ

จากแกนนำกลุ่มไรเดอร์ในกรุงเทพฯและปริมณฑล มีผู้ตอบแบบสอบถาม 509 คน (3) การจัดประชุมกลุ่มย่อย 3 ครั้ง ได้แก่ จังหวัดสตูล สงขลา และชลบุรี มีไรเดอร์เข้าร่วมประชุมแต่ละครั้ง 7-33 คน รวมทั้งนักสหภาพแรงงาน และนักกิจกรรมทางสังคมจำนวนหนึ่ง และ (4) การติดตามข้อมูลในเพจของไรเดอร์ โดยติดตามใกล้ชิด 3 เพจ และไม่ใกล้ชิดอีก 5-6 เพจ บางครั้งเข้าไปแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระหว่างติดตามข่าวสารในเพจ นอกจากนั้น ผู้วิจัยจะใช้ไลน์ส่วนตัวสนทนาส่วนบุคคลกับไรเดอร์ที่รู้จัก เพื่อสอบถามความคิดเห็นหรือขอข้อมูลเพิ่มเติม การเก็บข้อมูลกระทำระหว่างเดือนสิงหาคม 2566 – เมษายน 2567 และในช่วงปลายเดือนมิถุนายนถึงต้นเดือนสิงหาคม 2567

ลำดับต่อไปเป็นการวิเคราะห์ หน่ออ่อนของความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความเป็นหนึ่งเดียวที่กล้าแข็ง ข้อจำกัด และปิดท้ายด้วยสรุปและอภิปราย ตามลำดับ

สภาพการจ้างและหน่ออ่อนของความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ดังข้อเสนอที่ว่า ที่มาของความเป็นหนึ่งเดียวกันของไรเดอร์อยู่ภายในความเป็นปฏิปักษ์เชิงโครงสร้างในกระบวนการแรงงาน หัวข้อนี้นำเสนอ *สภาพการจ้าง* ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่เงื่อนไขการจ้าง การทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง และประโยชน์อื่นๆ ของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน โดยจะทำความเข้าใจว่าสภาพการจ้างนำไปสู่หน่ออ่อนของความเป็นหนึ่งเดียวกันได้อย่างไร

ชีวิตประจำวันในยุคดิจิทัล ผู้คนคุ้นเคยกับการสั่งอาหาร (หรือบริการอื่น) โดยใช้แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ ด้วยธุรกรรมบนปลายนิ้ว ไม่นานจะมีผู้ให้บริการในชุดยูนิฟอร์มของแอปพลิเคชันนำอาหารมาส่งถึงที่หมาย เบื้องหลังความสะดวกสบายที่ได้รับเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มเจ้าของแอปพลิเคชันกับไรเดอร์ ข้อที่เหมือนกันของบริษัทแพลตฟอร์มเกือบทุกรายในประเทศไทยคือ บริษัทจดทะเบียนพาณิชย์เป็นผู้ให้บริการเทคโนโลยีเชื่อมต่อระหว่างผู้บริโภค (Wantanasombat & Pitaktharnin, 2021; Taotawin & Turalak, 2023) ฐานะผู้ให้บริการเทคโนโลยีเชื่อมต่อระหว่างลูกค้า มีความหมายโดยนัยว่า บริษัทไม่ได้เป็นผู้จ้างงานไรเดอร์ ขณะเดียวกันถือได้ว่า ไรเดอร์มีฐานะเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ใช้บริการ (แอปพลิเคชัน) ของบริษัทในการประกอบอาชีพ การนิยามตัวเองและการกำหนดฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับไรเดอร์ นำมาซึ่งความคิดเห็นที่แตกต่างกัน คือไรเดอร์จำนวนหนึ่งยินดีต่อฐานะผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพราะพึงพอใจต่อการ “เป็นเจ้านายตัวเอง เลือกเวลาทำงานได้ ได้ผลตอบแทนตามความสามารถ” แต่ไรเดอร์อีกส่วนหนึ่งเห็นว่า ในความเป็นจริง สภาพการทำงานของ

ไรเดอร์ภายใต้แอปพลิเคชันมีกฎระเบียบมากมาย และถูกควบคุมให้ทำตามที่บริษัทต้องการ ไม่ต่างกับเป็นลูกจ้างของบริษัท และทุกๆ ที่ถูกควบคุมไม่ต่างจากลูกจ้าง แต่กลับไม่ได้รับการคุ้มครองและสิทธิและสวัสดิการใดๆ จากบริษัท

ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของไรเดอร์ ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะประเทศไทย แต่เป็นประเด็นปัญหาท้าทายระดับโลก เพราะในด้านหนึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลได้สร้างนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ แต่ขณะเดียวกันก็สร้างรูปแบบการจ้างงานที่กฎหมายก้าวตามไม่ทัน ทำให้แรงงานตกอยู่ในภาวะไร้การคุ้มครองและถูกเอาเปรียบมากขึ้น (De Stefano, 2016) ในกรณีแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร บางประเทศได้บัญญัติกฎหมายให้ไรเดอร์เป็นลูกจ้าง และอีกหลายประเทศ ศาลแรงงานได้พิจารณาจากอำนาจเชิงพลัตินัยของบริษัทที่มีเหนือไรเดอร์ พิจารณาให้บริษัทมีฐานะเป็นนายจ้าง และต้องปฏิบัติตามไรเดอร์เสมือนลูกจ้าง (Defossez, 2022) ในประเทศไทย แม้ยังไม่มี ความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาดังต่างประเทศ แต่ไรเดอร์ที่ไม่พอใจต่อการปฏิบัติของบริษัทมีมากขึ้นๆ ต่อจากนี้จะแสดงให้เห็นความรู้สึกคับข้องใจ (grievances) ซึ่งหมายถึงผลรวมจากความรู้สึกไม่พอใจ และความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม *ความคับข้องใจคือที่มาของหน่ออ่อนของความไม่เป็นหนึ่งเดียวกัน* ดังจะแสดงให้เห็นความรู้สึกของไรเดอร์ต่อเรื่องการเกิดอุบัติเหตุงาน “แบบช” (จะขยายความต่อไป) และการลดค่ารอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งหมด

งานประจำวันของไรเดอร์ ภายหลังจากได้รับคำสั่งซื้ออาหาร (ออเดอร์) ผ่านแอปฯ คือการไปที่ร้านอาหาร รออาหาร จากนั้นรีบไปส่งอาหารให้ลูกค้า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ขับรถเร็ว หลายคนทำผิดกฎจราจร ไปถึงที่หมายให้เร็วที่สุด เพื่อจะได้คะแนนประเมินจากลูกค้าสูงสุด และระบบบันทึกข้อมูลอัตโนมัติของบริษัท จะได้บันทึกผลการทำงานที่ดีไว้ ซึ่งจะมีผลต่อการได้รับออเดอร์ต่อไป ความต้องการจบบงานชิ้นนั้นให้เร็วที่สุด เพื่อรอรับงานชิ้นต่อไป รวมทั้งกรณีที่คาดหวังว่าจะได้โบนัสตามที่บริษัทโฆษณาสร้างแรงจูงใจ การขับซื้ออย่างรวดเร็วและกดดันตัวเองด้วยความคาดหวัง นำไปสู่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง บางกรณีบาดเจ็บสาหัส และบางกรณีถึงแก่ชีวิต เมื่อเกิดอุบัติเหตุไรเดอร์ดูแลตัวเองจากประกันภัยจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นประกันภัยภาคบังคับตามกฎหมาย ให้วงเงินคุ้มครองการรักษาพยาบาลตามที่กำหนด และชดเชยกรณีเสียชีวิต อย่างไรก็ตาม บางกรณีการเบิกเงินประกันภัยยุ่งยาก มีข้อจำกัด ไม่คุ้มกับความสูญเสีย กรณีเช่นนี้ ทำให้ไรเดอร์หลายคนรู้สึกว่า บริษัทควรจะมาช่วยเหลือบ้าง “เราทำงานให้เขา แต่มีปัญหาอะไร เขาไม่เคยมาดูแล”

ดูดี” “บริษัทบอกว่ามีประกันภัยชั้นต่ำให้ แต่เวลาเกิดเรื่องจริงๆ ได้เงินประกันยากจริงๆ” ในกรณีที่ไรเดอร์บาดเจ็บสาหัส หรือเสียชีวิต เพื่อนจะระดมเงินบริจาคช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ หรือครอบครัวผู้เสียชีวิต ในกรณีเสียชีวิต ด้วยเหตุที่บริษัทไม่ได้เป็นนายจ้าง สิ่งที่บริษัททำ จึงเป็นการแสดงน้ำใจ ด้วยการส่งพวงหรีด หรือบริจาคเงินร่วมเป็นเจ้าภาพงานศพ คำพูดที่ว่า “ทำงานจนตาย ได้พวงหรีด” หรือ “ค่าชีวิตที่บริษัทให้ไรเดอร์ แค่บริจาคงานศพ 2 -3 หมื่น” สะท้อนความคับข้องใจที่อัดแน่นอยู่ในอกของไรเดอร์

กรณีงาน “แบช” (batch) ซึ่งหมายถึง การกำหนดให้ไรเดอร์คนเดียวยังงาน 2 ออเดอร์ (หรืออาจมากกว่า) ในการวิ่งงานรอบเดียว เช่น เมื่อไรเดอร์ได้รับคำสั่งให้ไปรับอาหารที่ร้าน A เพื่อไปส่งยังนาย ก ระหว่างนั้นจะมีคำสั่งเพิ่มเติมให้ไปรับของที่ร้าน A หรือร้าน B เพื่อไปส่งให้นาย ข โดยที่ร้านค่าทั้งหมดและผู้ส่งสินค้าอยู่บนเส้นทางเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ไรเดอร์ส่วนใหญ่ไม่ชอบงานแบช เพราะอาจทำให้ส่งงานล่าช้า ทำให้ลูกค้าไม่พอใจ ให้คะแนนประเมินการทำงานต่ำ (บางกรณีเป็นเครื่องตีมเย็นหรือร้อน หากสูญเสียอุณหภูมิลูกค้าจะไม่พอใจมาก) และที่สำคัญ คือ ทำงาน 2 ชั้น แต่งานชั้นที่สองได้ค่าตอบแทนไม่เต็มจำนวน แม้บริษัทอธิบายว่าวิธีนี้เป็นประโยชน์แก่ไรเดอร์ เพราะวิ่งรอบเดียวได้งาน 2 งาน ทำให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น แต่ไรเดอร์ส่วนใหญ่ไม่คิดเช่นนั้น ไรเดอร์คนหนึ่งอธิบายว่า

“เราทำงานเดียวได้ค่ารอบ 28 บาท มันก็ปกติ แต่เวลาทำงานแบช มันมาสองงาน แทนที่จะได้ 56 บาท แต่เราได้แค่ 41 บาท ผมมองว่ามันเป็นการลดค่ารอบทางอ้อม เหมือนกับการเซฟเงินเขา แทนที่เขาจ่ายงานที่สอง 28 บาทแต่ให้แค่ 12-13 บาท ต่อเที่ยว แล้วเงินเรามันหายไปไหน ผมว่ามันไม่ยุติธรรม”

บริษัทพยายามลดความรู้สึกไม่พอใจของไรเดอร์ ด้วยการอธิบายว่า หากไม่ต้องการรับงานแบช ไรเดอร์สามารถตั้งระบบกรับงานเอง (manual) คือเห็นงานแล้วค่อยตัดสินใจกดรับ แต่ไรเดอร์มีความเห็นร่วมกันว่า การกดรับเองจะเห็นงานน้อยกว่าการตั้งระบบอัตโนมัติ (automatic) ไรเดอร์จำนวนมากจึงใช้ระบบอัตโนมัติ แต่เมื่อใช้ระบบอัตโนมัติระบบจะส่งงานแบชมาบ่อยครั้ง ทำให้ต้องรับงานแบชโดยไม่อาจหลีกเลี่ยง กรณีงานแบช เป็นประเด็นความไม่พอใจในหมู่ไรเดอร์สังกัดค่ายเขียวเข้ม ซึ่งเป็นผู้นำมาใช้ก่อน (เป็นกรณีปัญหาอย่างมากในปี 2565) ในระหว่างนั้นมีการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดเกี่ยวกับงานแบชหลายครั้ง แต่บริษัทก็ไม่ยกเลิกงานแบช และในช่วงปี 2567 บริษัทเขียวอ่อนก็เริ่ม

นางงานแบบขมาไข่มากขึ้น ทำให้ให้เกิดปัญหาความไม่พอใจในหมู่นักเรียวยาวอนมากขึ้นเช่นกัน

กรณีตัวอย่างสุดท้ายที่แสดงให้เห็นความคับข้องใจในหมู่นักเรียวยาวอนคือการลด “ค่ารอบ” ตามโมเดลธุรกิจของบริษัทแพลตฟอร์ม บริษัทเป็นตัวยกลางการทำธุรกรรมระหว่างนักเรียวยาวอน ร้านอาหาร และผู้สั่งอาหาร การทำธุรกรรมแต่ละครั้ง บริษัทคิดค่าธรรมเนียมการดำเนินการ (commission) และส่งเงินที่เหลือจากหักค่าธรรมเนียมแล้วให้นักเรียวยาวอน อย่างไรก็ตามนักเรียวยาวอนที่ได้รับความนิยมหลังจากที่บริษัทหักค่าธรรมเนียมในการทำงานแต่ละครั้งว่า “ค่ารอบ”

ค่ารอบเป็นทั้งแรงจูงใจและสาเหตุแห่งความไม่พอใจที่สำคัญ นักเรียวยาวอนที่เข้าสู่อาชีพนี้ในช่วงเริ่มต้นของธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร คือก่อนโควิด-19 จนถึงช่วงโควิด-19 แพร่ระบาดระยะแรก (ก่อน 2563 – ก่อนต้นปี 2565) กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า ในช่วงแรกค่ารอบดีมาก คือประมาณ 50 - 60 บาทต่อรอบ ในช่วงนั้นนักเรียวยาวอนในกรุงเทพฯ หลายคนทำรายได้ถึงประมาณ 20,000 บาทต่อเดือน แต่หลังจากนั้นค่ารอบได้ลดลงเป็นลำดับ กระทั่งปัจจุบันอยู่ที่ประมาณ 23-35 บาท/รอบ (กรณีแพลตฟอร์มเรียวยาวอน) คำอธิบายที่แฝงด้วยความไม่พอใจต่อนักเรียวยาวอนมีหลายรูปแบบ เช่น

“ตอนแรกบริษัทเอาค่ารอบเป็นตัวล่อ ตอนนั้นบางคนทำงานประจำมาทำเพราะรายได้มันดีจริงๆ แต่พอนักเรียวยาวอนเยอะแล้ว เขาก็ค่อยๆ ลดค่ารอบ แล้วตอนนี้เราจะกลับไปทำงานประจำก็ยาก ต้องทนขับอยู่อย่างนี้”

“มีแต่เขายังทำค่าจ้างยังเพิ่ม มีงานนี้ยังทำค่าจ้างยังลด”

“ค่ามันมันก็แพงขึ้นๆ ค่าซ่อมรถ เปลี่ยนยาง ค่าน้ำมันค่านี้เพิ่มขึ้น แต่ค่ารอบลดเอวๆ”

การระดมความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มย่อยครั้งหนึ่ง นักเรียวยาวอนมีความเห็นตรงกันว่า “ค่ารอบ” เป็นปัญหาสำคัญที่สุดอันดับหนึ่ง ท่ามกลางปัญหาอื่นๆ (เช่น งานแบบอุบัติเหตุ ถูกแบนไม่เป็นธรรม) ค่ารอบที่ลดลงเป็นต้นเหตุของวงจรปัญหา จากเดิมทำงานวันละ 8-10 ชั่วโมง ได้เงิน 1,000 บาท กลับบ้านพักผ่อน เมื่อค่ารอบลดลง ต้องเพิ่มชั่วโมงทำงานต่อวัน เพื่อให้ได้เงินเท่าเดิม หรือตามเป้าหมาย ทำให้พักผ่อนน้อย เกิดปัญหาสุขภาพ ทำให้ขับรถเร็ว ยอมเสี่ยงทำผิดกฎหมายจราจร (ขับย้อนศร ผ่าไฟแดง เพื่อ

ประหยัดน้ำมัน ประหยัดเวลา) เมื่อเกิดปัญหาที่ต้องดูแลตัวเอง ซ่อมรถตัวเอง ซ่อมรถคู่กรณี กรณีบาดเจ็บหยุดพักรักษาตัว ทำให้ขาดรายได้ โดยบริษัทไม่เข้ามาดูแล สำหรับหลายคนที่ยากเลิกอาชีพนี้ไปทำงานอื่นก็ทำได้ยาก เพราะอายุมาก (35 – 40 ปีขึ้นไป) นายจ้างไม่อยากจ้าง บางคนการศึกษาไม่สูง หรือมีภาระดูแลครอบครัว คนชรา คนเจ็บป่วย ลูกน้อย ไม่สามารถไปทำงานประจำได้ ทั้งหมดทำให้ต้องติดกับดักกับอาชีพไรเดอร์ที่ยิ่งทำยิ่งติดตัน

ปัจจัยสนับสนุน ความเป็นหนึ่งเดียวกันที่กล้าแข็ง และการกระทำรวมหมู่

งานของ Tassinari & Maccarrone (2020) กรณีแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารในสหราชอาณาจักรและอิตาลี แสดงให้เห็นคลื่นการประท้วงของเหล่าไรเดอร์ที่ขยายตัวออกไปหลายเมือง และการจัดองค์กรแรงงานแพลตฟอร์มรูปแบบใหม่ๆ การแสดงออกเหล่านี้แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน และการกระทำรวมหมู่ของไรเดอร์ที่ก่อตัวและพัฒนาขึ้น แม้งานแพลตฟอร์มแบ่งแยกคนงานออกเป็นเอกเทศ และแม้ว่าไม่อยู่ในขอบข่ายการจัดตั้งของสหภาพแรงงานดังเช่นที่ผ่านมา ในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน การประท้วงที่เกิดขึ้นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง มีรากฐานมาจากกลุ่มไรเดอร์ที่มีอยู่มากมายหลายกลุ่มและหลายรูปแบบ หัวข้อนี้วิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนที่นำไปสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกันที่กระตือรือร้น/ที่กล้าแข็ง (active solidarity) โดยอภิปรายกรณีการรวมกลุ่มและการประท้วงของไรเดอร์ในช่วงที่ผ่านมา

จากการสำรวจภาคสนาม ผู้เขียนพบว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของไรเดอร์เกิดขึ้นทั่วไป กลุ่มไรเดอร์จำแนกได้สองรูปแบบคือ *กลุ่มเชิงพื้นที่ (location-based)* ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มในลักษณะกลุ่มธรรมชาติในย่านพื้นที่ทำงาน เพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน การเฝ้าระวังกันเมื่อเกิดอุบัติเหตุ กระทั่งระดมกำลังประท้วงบริษัท ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีกลุ่มเชิงพื้นที่ที่กระจายอยู่ทั่วไปนับร้อยกลุ่ม กลุ่มอีกประเภทหนึ่งคือ *กลุ่มออนไลน์ (online-based)* ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้เพจเฟซบุ๊ก (Facebook Page) เป็นช่องทางสื่อสารหลัก เพจจัดการโดยแอดมินเพจซึ่งเป็นคนกลุ่มเล็กๆ บางเพจเกิดจากการรวมตัวของตัวแทนสมาชิกจากหลายพื้นที่ กลุ่มออนไลน์มีผู้นับสืบลูกกลุ่มในโลกออนไลน์ ส่วนใหญ่มีฐานปฏิบัติการอยู่ในกรุงเทพฯ แต่ละกลุ่มมีแนวคิด การจัดการเพจ และสไตล์การสื่อสารแตกต่างกัน เช่น บางกลุ่มมีเป้าหมายช่วยเหลือกันในเรื่องเฉพาะหน้าของการทำงาน บางกลุ่มจดทะเบียนเป็นสมาคมไรเดอร์ เพื่อแก้ไขสัญญาจ้างไม่เป็นธรรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม บางกลุ่มจัดองค์กรในรูปแบบกึ่งทางการ

ชูแนวทางสหภาพแรงงาน ทำงานออนไลน์ประสานกับงานจัดตั้งกลุ่มเชิงพื้นที่ ลักษณะสำคัญของกลุ่มไรเดอร์ทั้งหมดนี้คือ เป็นเครือข่ายทางสังคมที่ชาวสารเชื่อมโยงถึงกัน และเมื่อมองจากมุมมองของไรเดอร์บุคคล ไรเดอร์คนหนึ่งอาจเป็นสมาชิกกลุ่มเชิงพื้นที่กลุ่มหนึ่ง ขณะเดียวกันเป็นสมาชิกหรือติดตามเพจไรเดอร์หลายเพจพร้อมกัน ขณะที่เพจบางเพจอาจเป็นพันธมิตรกัน และบางเพจอาจมีความเห็นต่างกันและมีความไม่พอใจกัน

กลุ่มไรเดอร์ซึ่งเป็นฐานกำลังของการกระทำรวมหมู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวที่กล้าแข็ง ปัจจัยสนับสนุนความเป็นหนึ่งเดียวที่กล้าแข็งมีหลายประการ ได้แก่ (1) พื้นที่อิสระ (free spaces) (Polletta, 1999 cited in Tassinari & Maccarrone, 2020, p. 40) ซึ่งเป็นพื้นที่ปลอดจากการควบคุมของนายจ้าง หากเปรียบเทียบกับโรงงานที่หัวหน้างานควบคุมอย่างใกล้ชิด ไรเดอร์มีพื้นที่อิสระที่พบปะกันในการทำงานในชีวิตประจำวัน และมีพื้นที่ออนไลน์ที่สื่อสารกันได้อย่างอิสระ (2) อัตลักษณ์ร่วมที่เด่นชัด ไรเดอร์ปรากฏตัวในชุดยูนิฟอร์มและรถติดกล่องบรรจุอาหาร อัตลักษณ์ร่วมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และตระหนักถึงความร่วมมือกันเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น (3) ไรเดอร์ได้รับความสนใจและการสนับสนุนจากหลายหน่วยงาน ด้วยเหตุที่เป็นแรงงานกลุ่มใหม่ที่ปรากฏตัวเด่นชัดในสาธารณะ สื่อมวลชนให้ความสนใจทำข่าวสารเกี่ยวกับไรเดอร์อย่างแพร่หลาย หน่วยงานราชการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยจราจร และยาเสพติด ทำโครงการณรงค์กับไรเดอร์ องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมหลายองค์กร สนับสนุนการรวมกลุ่มและเสริมพลังกลุ่มไรเดอร์เพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงาน

กลุ่มไรเดอร์ การช่วยเหลือกันในการทำงานประจำวัน และการสื่อสารกันในหมู่ไรเดอร์ ทำให้ความเป็นหนึ่งเดียวกันกล้าแข็งขึ้น และปัจจัยที่มีบทบาทมากในยุคโซเชียลมีเดียก็คือเพจไรเดอร์ เพจต่างๆ ทำหน้าที่สื่อสารชาวสารประจำวัน เช่น การปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ของบริษัท การลดค่ารอบ ติดตามการแก้ไขปัญหาของสมาชิก เช่น ถูกปิดกั้นการทำงาน หรือ “แบน” งานไม่เป็นธรรม ทรพัสสินสูญหาย ถูกคุกคามในบางโอกาสเพจเป็นสื่อกลางนัดหมายทำกิจกรรมสันตนาการ เช่น นัดสังสรรค์ แข่งกีฬา ไปทริปต่างจังหวัด ทำกิจกรรมสาธารณะกุศล เช่น นำสิ่งของไปบริจาคผู้ประสบภัย ในกรณีไรเดอร์เกิดอุบัติเหตุบาดเจ็บสาหัสหรือเสียชีวิต มีการระดมเงินบริจาคช่วยเหลือกรณีงานศพไรเดอร์ที่เสียชีวิตจากการทำงาน เพจลงข่าวพิชิตพ การไปร่วมไว้อาลัยใน

งานศพในชุดยูนิฟอร์ม ตอกย้ำความภูมิใจในอาชีพ และร้องทุกข์ให้เห็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการตรากตรำทำงานให้บริษัท

ในบรรดาปัจจัยทั้งหมดนั้น ปัจจัยที่เป็นสนามหล่อหลอมความเป็นหนึ่งเดียวที่สำคัญที่สุดคือ การประทุง จากความคับข้องใจที่คุกรุ่น และความเป็นหนึ่งเดียวกันที่กล้าแข็งขึ้น เมื่อพบกับการปรับเปลี่ยนนโยบายที่ไม่เป็นธรรมของบริษัทครั้งแล้วครั้งเล่า ได้ระเบิดเป็นการกระทำรวมหมู่คือ การประทุง ในระหว่างปี พ.ศ. 2562-2566 ซึ่งเกิดการประทุงถึง 113 ครั้ง สาเหตุหลักของการประทุงคือความไม่พอใจเรื่องค่ารอบและค่าตอบแทน (93 ครั้ง) ในระหว่าง 5 ปีนั้นแพลตฟอร์มต่างๆ ปรับลดค่ารอบ 15 ครั้ง (Rocket Media Lab, 2024) การสัมภาษณ์และการติดตามเพจไรเดอร์ย้อนหลังทำให้พบว่า การประทุงแต่ละครั้งไม่ได้เกิดขึ้นแบบไร้การวางแผน แต่พบว่าในแต่ละครั้งเพจไรเดอร์มีบทบาทสำคัญในการเป็นเวทีพูดคุยสะท้อนปัญหา นัดหมายวันเวลาสถานที่ ทำความเข้าใจข้อเรียกร้อง ในวันประทุงแอดมินเพจจำนวนหนึ่งไปเป็นแกนนำในที่ประทุง ในระหว่างนั้นมีการถ่ายทอดสด (live) ผ่านเพจ และหลังจากนั้นมีการติดตามความคืบหน้าผลการเจรจาเป็นระยะ และพบว่าเพจที่มีอิทธิพลจะผลัดเปลี่ยนกันมีบทบาทหลักในการระดมกำลัง เช่น การประทุงใหญ่ในปี 2565 เพจที่มีผู้ติดตามมากที่สุดมีบทบาทนำ การประทุงในปี 2566 เพจที่เป็นสมาคมไรเดอร์มีบทบาทหลักสำหรับเพจอื่นมักทำหน้าที่สนับสนุน บางเพจอาจเข้าไปสนับสนุนใกล้ชิด หรือสนับสนุนอยู่ห่างๆ แล้วแต่กรณี

ดังกรณีตัวอย่างการประทุงเมื่อต้นเดือนมีนาคม 2567 เมื่อบริษัทสีเขียวอ่อนลดค่ารอบลงเป็นลำดับ ทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ไรเดอร์อย่างกว้างขวาง เพจ LMS (ชื่อสมมุติ) ซึ่งจัดตั้งโดยไรเดอร์คนหนึ่ง ได้เป็นสื่อกลางระบายความไม่พอใจ กระทั่งนำไปสู่การนัดหมายประทุงที่หน้าบริษัท ในช่วงสัปดาห์ก่อนวันนัดหมาย เพจทำหน้าที่เชิญชวน เตรียมความพร้อม ชักชวนความเข้าใจข้อเรียกร้อง มีผู้ติดตามเพจเข้ามาให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เมื่อถึงวันนัดหมาย แอดมินเพจและทีมงานไปเป็นแกนนำ การประทุงที่หน้าบริษัท ส่วนมวลชนผู้มาร่วมประทุงคือไรเดอร์ที่ติดตามเพจ LMS และไรเดอร์ทั้งหลายที่เห็นด้วยกับการประทุง เพจ LMS ทำหน้าที่ถ่ายทอดสดการประทุง และรายงานความคืบหน้าการเจรจาระหว่างตัวแทนไรเดอร์กับตัวแทนบริษัท ในระหว่างเตรียมการและในวันประทุง เพจพันธมิตรช่วยกระจายข่าวสาร ระดมพล มีการนัดหมายเชิญชวนให้ร่วมกันหยุดงาน มีไรเดอร์หลายพื้นที่ร่วม “ปิดแอป” สร้างแรง

กวดดันบริษัท การประทุ้งที่เพงทำหน้าที่เป็นสื่อมวลชนด้วยตัวเอง อยู่ในความสนใจของไรเตอร์ทั่วประเทศ ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างการแสดงความเห็นของไรเตอร์ในเพง LMS เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2567 ขณะประทุ้งที่หน้าที่ทำกรบริษัท และตัวแทนไรเตอร์กำลังเข้าเจรจากับผู้บริหารของบริษัท

“วันนี้ได้ไปร่วมด้วยช่วยกันคับ แต่ผมออกมาตอนบ่ายโมงกว่าๆ เพราะติดภารกิจ ขอชื่นชมทุกๆ ท่านด้วยหัวใจคับ”

“ผมก็ไปมา คนน้อยแต่ก็สู้ครับ”

“รายงานตัวครับ มีผมอยู่ในรูป ยืนอยู่กลุ่มริมฟุตบาท”

“ขอบคุณพี่ๆ ทุกคนด้วยครับ คุณภาพชีวิตไรเตอร์มันต้องดีขึ้นครับ”

“ไม่ได้ไปด้วยครับ แต่ปิดแอฟไม่ได้วิ่งเลย”

“ตัวไม่ได้ไปแต่ใจเชียร์อยู่ครับพี่ ขอขอบคุณมากครับ”

“สู้ๆ ครับ พวกเราต้องชนะการประทุ้งครั้งนี้ต้องมีหวังให้พวกเราทุกคน”

“เป็นกำลังใจให้พี่ๆ น้องๆ ที่เป็นตัวแทนทุกคนนะค่ะ”



Figure 1 กิจกรรมสันทนการร่วมกัน
ที่มา เพง Line Man Rider Thailand
(14 มีนาคม 2567)



Figure 2 พิธีฉาปนกิจเพื่อนร่วมาชีพ
ที่มา เพงสหภาพไรเตอร์
(11 มีนาคม 2567)



Figure 3 ระดมเงินบริจาคช่วยผู้ประสบอุบัติเหตุ
ที่มา เพจสหภาพไรเดอร์
(6 กันยายน 2565)



Figure 4 การประท้วงที่หน้าบริษัทแพลตฟอร์ม
ที่มา เพจ LINE MAN Support team
(5 มีนาคม 2567)

Figure 1, 2, 3 และ Figure 4 ภาพแสดงความเป็นหนึ่งเดียวกันของไรเดอร์ในรูปแบบต่างๆ

ข้อจำกัดความเป็นหนึ่งเดียวกันและการกระทำรวมหมู่

แม้เกิดการประท้วงในที่สาธารณะมากกว่าแรงงานกลุ่มใดในประวัติศาสตร์แรงงานยุคใหม่ จากการประท้วง 113 ครั้งของไรเดอร์ มีบันทึกว่า มีเพียง 20 ครั้งเท่านั้นที่บริษัทยอมรับฟังข้อเรียกร้องของไรเดอร์ ในจำนวนนี้ มีเพียง 7 ครั้งที่ยอมรับข้อเรียกร้องทั้งหมด และอีก 13 ครั้งยอมรับข้อเสนอบางเรื่อง (Rocket Media Lab, 2024) นอกจากนั้นกลุ่มไรเดอร์ส่วนใหญ่ยังรวมตัวกันแบบหลวมๆ มีความเปลี่ยนแปลงสูง และไรเดอร์หลายกลุ่มมีเรื่องขัดแย้งไม่พอใจกัน ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นข้อจำกัดความเป็นหนึ่งเดียวและการกระทำรวมหมู่ของไรเดอร์ ซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุดังนี้

ประการแรก การรวมกลุ่มของไรเดอร์เป็นการรวมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการหรือกลุ่มธรรมชาติ ซึ่งเกิดจากความต้องการช่วยเหลือกัน (mutual aid) กลุ่มช่วยเหลือกันมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ข้อดีคือ กลุ่มช่วยเหลือกันตอบโต้ภัยชีวิตหลากหลายมิติ นับตั้งแต่เรื่องชีวิตประจำวัน การทำงาน เจ็บป่วย ให้กำลังใจ กลุ่มมีความยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อสมาชิก ไม่เรียกร้องระเบียบวินัยและความเสียสละมากเกินไป แต่กลุ่มแบบนี้เหมาะกับกิจกรรมเฉพาะกิจมากกว่าการแก้ไขปัญหายั่งยืนเชิงโครงสร้าง เช่น การแก้ไขกฎหมาย หรือการสร้างข้อตกลงร่วมกับนายจ้าง (Ford & Honan, 2019) การสำรวจภาคสนามพบว่า

ในบรรดากลุ่มเชิงพื้นที่ทั้งหลาย มีเพียงไม่กี่กลุ่ม ซึ่งถือเป็นกรณีพิเศษที่ริเริ่มจัดองค์กรให้เป็นทางการ ด้วยการกำหนดกฎระเบียบ คณะกรรมการ เป้าหมาย และแผนการทำงาน ส่วนกรณีที่กลุ่มจำนวนหนึ่งจดทะเบียนสมาคม แม้เป็นการจัดองค์กรเป็นทางการ แต่สมาคมถูกกำกับอยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย ซึ่งมีข้อจำกัดในการเรียกร้องสิทธิ และแสดงออกทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายไม่รับรองการทำข้อตกลงร่วมกับนายจ้าง (collective bargaining) เหมือนกับสหภาพแรงงาน

ประการที่สอง อาชีพไรเดอร์มีผู้หมุนเวียนเข้าออกจากอาชีพสูง เนื่องจากสมัครงานง่ายผ่านระบบออนไลน์ ข้อจำกัดคุณสมบัติน้อย เพียงแค่อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี มีรถจักรยานยนต์และใบขับขี่ คนในอาชีพนี้มีคุณลักษณะหลากหลาย ทั้งระดับการศึกษา อายุ ภูมิหลังของครอบครัว อาชีพเสริม ชั่วโมงทำงานต่อวัน รายได้ ความหลากหลายในหมู่ไรเดอร์หมายถึง ระดับการพึ่งพา ความคาดหวัง และวิถีการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการสร้างความเป็นเอกภาพในหมู่ไรเดอร์ ทั้งในแง่การทำข้อเสนอร่วม และการกระทำรวมหมู่ต่างๆ

ประการที่สาม ความแตกต่างในหมู่ไรเดอร์นำมาสู่ปัญหาสำคัญคือ ไรเดอร์ส่วนหนึ่งเห็นว่าไรเดอร์คืออาชีพอิสระ (independent contractor/self-employed) แต่อีกส่วนหนึ่งเห็นว่าไรเดอร์คือลูกจ้าง/แรงงาน (employer/labour) ของบริษัท การสำรวจข้อมูลโดยแบบสอบถามของผู้เขียนพบว่า ร้อยละ 64 ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นงานประจำ คนกลุ่มนี้ ซึ่งส่วนใหญ่อายุเกิน 40 ปี การศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี สมัครงานใหม่ได้ยาก มีแนวโน้มต้องการให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ไรเดอร์ส่วนที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 36 ซึ่งทำเป็นงานเสริม ส่วนใหญ่ต้องการให้ไรเดอร์เป็นอาชีพอิสระ เพราะสอดคล้องกับวิถีการทำงานของตน

ความแตกต่างทางความคิดนำไปสู่ความขัดแย้ง เมื่อไรเดอร์จำนวนหนึ่งสนับสนุนให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่อีกฝ่ายไม่เห็นด้วย เพราะเกรงว่าจะสูญเสียความอิสระ ความขัดแย้งทวีมากขึ้น เมื่อบริษัทใหม่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ “ไรเดอร์คืออาชีพอิสระ เลือกเวลาทำงานได้ เป็นนายตัวเอง” ทำให้ไรเดอร์ส่วนหนึ่งคล้อยตาม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโซเชียลมีเดีย ในขณะที่เพจสนับสนุนไรเดอร์เป็นแรงงาน ขั้วเคลื่อนไหวความคิดและสนับสนุนการแก้ไขกฎหมายให้คุ้มครองไรเดอร์ เพจที่สนับสนุนแนวคิดไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระก็ตอกย้ำ

ความคิดของตนอย่างแข็งขัน และในภาวะที่โซเซียลมีเดียเป็นพื้นที่เปิดต่อการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดการปะทะคารมกันบ่อยครั้ง และลุกลามไปถึงการคัดค้านการเคลื่อนไหวในที่สาธารณะของอีกฝ่าย เป็นรอยแยกระหว่างกลุ่มไรเดอร์ที่ประสานกันไม่ติด

ประการที่สี่ อำนาจต่อรองของไรเดอร์มีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัท ซึ่งอาจนับว่าเป็นข้อจำกัดสำคัญที่สุด ความด้อยอำนาจต่อรองเกิดจากหลายสาเหตุ ได้แก่ *การขาดอำนาจเชิงโครงสร้าง (structural power)* (Schmalz, Ludwig & Webster, 2018) เนื่องจากในประเทศไทยมีแรงงานในเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ หรือที่นิยมเรียกว่า แรงงานนอกระบบจำนวนมาก ทำให้อาชีพไรเดอร์มีภาวะแรงงานล้นตลาดที่พร้อมจะทำงานในอาชีพนี้ (oversupply of labour) อีกทั้งงานไรเดอร์ใช้ทักษะไม่สูง และไม่ใช่งานสำคัญในห่วงโซ่การผลิต (เช่น การขนส่งสินค้าหากหยุดงานจะกระทบทั้งห่วงโซ่) ทำให้การประท้วงของไรเดอร์สร้างแรงกดดันต่อบริษัทได้น้อย เพราะบริษัทสามารถหาคนอื่นมาทำงานแทนได้ไม่ยาก กล่าวได้ว่าไรเดอร์ขาดอำนาจต่อรองทั้งในตลาดแรงงาน (market bargaining power) และขาดอำนาจต่อรองในสถานประกอบการ (workplace bargaining power) (เพ็ญอ้าง)

ในเวลาเดียวกันไรเดอร์ขาด*อำนาจเชิงสถาบัน (institutional power)* ด้วยเหตุที่ไรเดอร์มีสถานะการจ้างงานไม่ชัดเจนว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือไม่ ไรเดอร์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในฐานะแรงงาน นับตั้งแต่ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533, พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และ พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไรเดอร์จึงไม่ได้สิทธิและสวัสดิการตามกฎหมาย และที่สำคัญที่สุดคือ ไรเดอร์ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการยื่นข้อเรียกร้อง ทำข้อตกลงร่วมกับนายจ้าง การไกล่เกลี่ย การใช้สิทธินัดหยุดงาน อันเป็นอาวุธสำคัญของแรงงานที่กฎหมายให้การรับรอง

ประการที่ห้า เมื่อเปรียบเทียบกับต่างๆ ประเทศ ซึ่งสหภาพแรงงานเข้มแข็ง สหภาพแรงงานได้สนับสนุนการรวมกลุ่มและการประท้วงของไรเดอร์ เกิดเป็นองค์กรแรงงานรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นความร่วมมือของแรงงานแพลตฟอร์มกับสหภาพแรงงานดั้งเดิม (Basualdo, et al., 2021) แต่ในประเทศไทยยังไม่เกิดเหตุการณ์เช่นนั้น หรือเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น

ทั้งหมดนี้ทำให้การประท้วงของไรเดอร์ ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้งแต่ส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความระส่ำระสาย พยายามสู้แต่ก็ไม่ชนะ เกิดคำถามว่าจะทำอย่างไรกันต่อไป

สรุปและอภิปราย

ครั้งหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญคาดการณ์ด้วยความวิตกว่า แรงงานแพลตฟอร์มซึ่งถูกแบ่งแยกให้เป็นอนุอิสระ (atomization) จะเกิดสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวกันและเกิดการกระทำรวมหมู่ได้ยาก แต่สิ่งที่เกิดขึ้นในหมู่วไรเดอร์กลับสวนทางกับการคาดหมายนั้น กรณีศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ที่มาของความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน อยู่ภายในความเป็นปฏิปักษ์เชิงโครงสร้าง คือผลประโยชน์ที่สวนทางกันระหว่างทุนกับแรงงานในกระบวนการแรงงาน ซึ่งอยู่ในการทำงานประจำวัน ไรเดอร์ยังทำงาน ยังกู้สึกถูกเอาเปรียบ ยิ่งทำงานนานวัน กลับได้ค่าตอบแทนลดลง ชั่วโมงทำงานยาวนานขึ้น สุขภาพเสื่อมโทรม บางคนเกิดอุบัติเหตุพลภาพหรือถึงแก่ชีวิต นายจ้างได้แต่ปฏิเสธความรับผิดชอบ และเอาแต่ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ตามอำเภอใจ ความคับข้องใจต่อนายจ้างจึงสะสมมากขึ้น ขณะที่เมื่อมองไปก็เห็นผู้ร่วมอาชีพเป็นเพื่อนร่วมชะตากรรม ในภาวะเช่นนี้ หน่ออ่อนของความเป็นหนึ่งเดียวได้เกิดขึ้น หน่ออ่อนถูกพุ่มปกจากการรวมกลุ่มช่วยเหลือกัน และการทำกิจกรรมร่วมกัน และเติบโตเป็นความเป็นหนึ่งเดียวที่กล้าแข็งจากการสื่อสารในยุคโซเชียลมีเดีย จากการถูกลดค่ารอบครั้งแล้วครั้งเล่า และจากความไม่พอใจที่ระเบิดเป็นการประท้วง ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่า การทำงานซึ่งมีท้องถิ่นเป็นเสมือนโรงงาน คือที่มาของ “ภราดรภาพข้างถนน” อย่างไรก็ตาม ขบวนการไรเดอร์มีข้อจำกัด ซึ่งเป็นข้อจำกัดทั้งในเชิงปัจเจกบุคคลและเชิงโครงสร้าง ความเป็นหนึ่งเดียวกันและการกระทำรวมหมู่ของไรเดอร์ จึงพบกับสถานการณ์ท้าทายว่าจะก้าวต่อไปอย่างไร

บทความนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Tassinari & Maccarrone (2020) ซึ่งเห็นว่าความเป็นหนึ่งเดียวกันของชนชั้นแรงงาน ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการจัดตั้งทางอุดมการณ์จากพรรคปฏิวัติหรือสหภาพแรงงาน ในลักษณะการปลูกฝังความคิดจากบนลงล่าง แต่สามารถเกิดขึ้นท่ามกลางวัฒนธรรมของความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Fantasia, 1988) ที่เพาะกล้าและพุ่มปกให้ความเป็นหนึ่งเดียวกันกล้าแข็งขึ้น (Atzeni, 2010) ภายใต้ผลประโยชน์ที่สวนทางของทุนกับแรงงาน ซึ่งเป็นตรรกะ/วิธีการสะสมทุนของระบบทุนนิยม (Marx, 1976) นัยสำคัญของทฤษฎีคือ ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกันระหว่าง

ทุนกับแรงงาน คือที่มาของความเป็นหนึ่งเดียวกัน ที่พร้อมจะปะทุออกมาเป็นการกระทำรวมหมู่ ความเป็นหนึ่งเดียวกันมีอยู่ ไม่เคยหายไป และไม่ต้องรอให้ใครที่ไหนมาทำให้เกิดขึ้น แต่เป็นคุณลักษณะที่ฝังอยู่ในการทำงาน ซึ่งรอเพียงสบโอกาสที่จะเติบโตและแสดงออกเป็นการกระทำรวมหมู่

ในเวลาเดียวกันบทความนี้ต่อยอดทฤษฎีของ Tassinari & Maccarrone (2020) เมื่อเปรียบเทียบกับในสหราชอาณาจักร การประท้วงของไรเดอร์ได้รับการหนุนช่วยจากสหภาพแรงงานอิสระ (Independent Worker Union of Great Britain, IWGB) ทำให้การประท้วงขยายตัวไปหลายเมือง สร้างแรงกดดันสูงต่อบริษัท บริษัทจึงปรับตัวสนองข้อเรียกร้องของไรเดอร์อย่างมีนัยสำคัญ ในอิตาลีการประท้วงของไรเดอร์ได้รับการสนับสนุนเบื้องต้นจากสหภาพแรงงานอิสระ และได้รับการสนับสนุนค่อนข้างแข็งขันจากชุมชนผู้สนับสนุนสิทธิแรงงานในท้องถิ่น ในกรณีของไทย มีสหภาพแรงงานองค์กรพัฒนาเอกชน พรรคการเมือง และองค์กรภาคประชาสังคมจำนวนหนึ่ง ให้การสนับสนุนกลุ่มไรเดอร์ แต่องค์กรสนับสนุนเหล่านี้ต่างมีข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศตะวันตก และเมื่อประกอบกับเงื่อนไขอื่นๆ ได้แก่ การมีแรงงานในเศรษฐกิจไม่เป็นทางการจำนวนมากในประเทศไทย และความด้อยอำนาจต่อรองของไรเดอร์จากลักษณะเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจไทย ทำให้แม้ว่าจะมีความเป็นหนึ่งเดียวกันแต่ไรเดอร์ไทยเผชิญโจทย์ที่ยากกว่า จึงกล่าวในเชิงทฤษฎีได้ว่า แม้ความเป็นหนึ่งเดียวมีอยู่และพร้อมจะแปรเป็นการกระทำรวมหมู่ แต่สิ่งนี้จะยั่งยืน เข้มแข็ง เติบโตหรือไม่ ย่อมมีบริบททางสังคมของประเทศนั้นๆ เป็นปัจจัยสำคัญด้วย

กล่าวสำหรับวงวิชาการแรงงานศึกษา (Labour Studies) ของไทย การศึกษาเรื่องความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้ต้องหันมาทบทวนการศึกษาในประเด็นนี้ และนำประหลาดใจที่พบว่า ประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งเป็นหัวใจของการกระทำรวมหมู่ของชนชั้นแรงงาน และเป็นประเด็นที่มีการศึกษาอย่างจริงจังในวงวิชาการตะวันตก กลับไม่ปรากฏการศึกษาประเด็นนี้โดยตรงในวงวิชาการไทย การไม่มีงานศึกษาประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวโดยตรง เป็นการเสียโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อสำคัญระหว่างวงวิชาการไทยกับต่างประเทศ และเสียโอกาสทำความเข้าใจชนชั้นแรงงานไทยผ่านประเด็นดังกล่าว บทความนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องวางประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาเรื่องการกระทำรวมหมู่/ขบวนการทางสังคมของแรงงานไทย เพื่อทำความเข้าใจประเด็นนี้ให้ลึกซึ้งขึ้นในอนาคต และในอีกสัปดาห์

หนึ่ง สำหรับนักกิจกรรมแรงงาน การศึกษาประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกันในบทความนี้ ฉายให้เห็นศักยภาพและข้อจำกัดของขบวนการไรเตอร์ ซึ่งเป็นโจทย์ปัญหาร่วมที่ ขบวนการแรงงานไทยเผชิญอยู่ การมองเห็นประเด็นปัญหาที่ชัดเจนขึ้น น่าจะเป็น ประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและขบวนการแรงงานในโอกาสต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการสร้างอำนาจ ต่อรองเพื่อสุขภาวะของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารและแรงงานในกิจการขนส่ง ภายใต้ โครงการพัฒนาความรู้และความเข้มแข็งของกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อสุขภาวะ สถาบัน ชุมชนท้องถิ่นพัฒนา ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ (สสส.) ความเห็นในบทความนี้เป็นของผู้เขียน สถาบันฯ และ สสส. ไม่ จำเป็นต้องเห็นด้วย

References

- Ativanichayapong, N. (2024a). *History of the Thai labor movement to the decade of disunity, 1977–1987 A.D.* In N. Ativanichayapong (Ed.), *The labor movement and its social and political role: A collection of contemporary labor movement articles* (pp. 1–64). [in Thai]. Bangkok: Puey Ungphakorn School of Development Studies.
- Ativanichayapong, N. (2024b). *Social movement trade unionism: A global debate.* In N. Ativanichayapong (Ed.), *The labor movement and its social and political role: A collection of contemporary labor movement articles* (pp. 65–102). [in Thai]. Bangkok: Puey Ungphakorn School of Development Studies.
- Atzeni, M. (2010). *Workplace conflict: Mobilization and solidarity in Argentina.* Palgrave Macmillan.
- Atzeni, M. (2021). Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: Toward new pathways for research on the labour movement? *Globalizations*, 18(8), 1349–1362.
<https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1910993>

- Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, K. (2021). *Building workers' power in digital capitalism: Old and new labour struggles*. FES.
- Brown, A. (2002). Locating working-class power. In K. Hewison (Ed.), *Political change in Thailand: Democracy and participation* (2nd ed., pp. 163–178). Routledge.
- Cant, C., & Woodcock, J. (2020). The fast food shutdown: From disorganisation to action in the service sector. *Capital & Class*, 44(4), 513–521. <https://doi.org/10.1177/0309816820934641>
- Chatrakul Na Ayudhaya, S. (2012). Problems and obstacles in building strength and unity of the Thai labor movement. [in Thai]. In Ativanichayapong, N. et al. (Eds.), *Labor and injustice, problems and solutions: Final research report* (pp. 7–1 – 7–144). Social Research Institute, Chulalongkorn University.
- Cini, L., & Goldmann, B. (2020). The worker capabilities approach: Insights from worker mobilisations in Italian logistics and food delivery. *Work, Employment and Society*, 35(5), 948–967.
- Cini, L., Maccarrone, V., & Tassinari, A. (2021). With or without Unions? Understanding the diversity of gig workers' organizing practices in Italy and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, 28(3), 341–362. <https://doi.org/10.1177/09596801211014674>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowd work, and labor protection in the "gig economy." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504.
- Defossez, D. (2022). The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker? *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 29(1), 25–46. <https://doi.org/10.1177/1023263X211065726>

- della Porta, D., et al. (2022). Mobilizing against the odds: Solidarity in action in the platform economy. *Berliner Journal für Soziologie*, 32(2), 213–241. <https://doi.org/10.1007/s11609-022-00471-z>
- Fantasia, R. (1988). *Cultures of solidarity: Consciousness, action, and contemporary American workers*. University of California Press.
- Ford, M., & Honan, V. (2019). The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 528–548.
- Klatookwan, N. (2013). *Work and lives of female laborers in Nava Nakorn industrial zone: Time management and self-making through women's meaning of times* [Master's thesis, Thammasat University]. [in Thai].
- Kumnak, P. (2005). *Everyday forms of struggle of Thai workers: A case study of a factory in Samutprakan Province* [Master's thesis, Chulalongkorn University]. [in Thai].
- Lei, Y.-W. (2021). Delivering solidarity: Platform architecture and collective contention in China's platform economy. *American Sociological Review*, 86(2), 279–309. <https://doi.org/10.1177/0003122421996749>
- Maffie, M. D. (2020). The role of digital communities in organizing gig workers. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 59(1), 123–149.
- Marx, K. (1976). *Capital: A critique of political economy* (Vol. 1, B. Fowkes, Trans.). Penguin Books. (Original work published 1867)
- Mieruch, Y., & McFarlane, D. (2023). Gig economy riders on social media in Thailand: Contested identities and emergent civil society organisations. *Voluntas*, 34, 1232–1242.
- Mills, M. B. (1999). *Thai women in the global labor force: Consuming desires, contested selves*. Rutgers University Press.
- Morgan, G., & Pulignano, V. (2020). Solidarity at work: Concepts, levels and challenges. *Work, Employment and Society*, 34(1), 18–34.

- Panimbang, F., Arifin, S., Riyadi, S., & Septi Utami, D. (2020). *Resisting exploitation by algorithms: Drivers' contestation of app-based transport in Indonesia*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Pangsapa, P. (2007). *Textures of struggle: The emergence of resistance among garment workers in Thailand*. ILR Press/Cornell University Press.
- Pasquier, V., & Wood, A. (2018). The power of social media as a labour campaigning tool: Lessons from OUR Walmart and the Fight for 15. *ETUI Policy Brief*. European Trade Union Institute.
- Polletta, F. (1999). "Free spaces" in collective action. *Theory and Society*, 28(1), 1–38.
- Qadri, R. (2023). Algorithmized not atomized: The distributed solidarity of Jakarta's gig workers. *International Journal of Communication*, 17, 3899–3918.
- Rocket Media Lab. (2024, January 22). In 5 years, what issues rides fight with platform. [in Thai]. <https://rocketmedialab.co/rider-protest/>
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113–134.
- Soonthornwipart, P. (2015). *The development and role of labor union in the eastern region of Thailand* [Doctoral dissertation, Burapha University]. [in Thai].
- Stewart, P., Shanahan, G., & Smith, M. (2020). Individualism and collectivism at work in an era of deindustrialization: Work narratives of food delivery couriers in the platform economy. *Frontiers in Sociology*, 5, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00034>
- Sun, P., & Chen, J. Y. (2021). Platform labour and contingent agency in China. *China Perspectives*, 2021(1), 19–27.
- Taotawin, P., & Tularak, W. (2023a). *Accidents and health of motorcycle drivers delivering food under the control of the platform*. [in Thai]. Local Development Institute Foundation.

- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35–54.
- Teerakowitkajorn, K. (2019). *Masculinized labor activism and geographies of household reproduction in Thailand's 'Detroit'* [Doctoral dissertation, Syracuse University].
- Wantasanombat, A., & Pitaktharnin, A. (2021). *Rider-hero-shackles: Working conditions and social security of food delivery workers on platform economy in the situation of COVID-19 epidemic*. [in Thai]. Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.
- Woodcock, J., & Cant, C. (2022). Platform worker organising at Deliveroo in the UK: From wildcat strikes to building power. *Journal of Labor and Society*, 25(2), 220–236. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10041>