

Gig Worker: ความท้าทายของภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานอิสระคนไทย ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่

GIG WORKERS: CHALLENGE OF GOVERNMENT SECTORS TOWARD ADMINISTRATION OF THAI GIG WORKERS UNDER THE NEW NORMAL

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร, สุรัสวดี อินทร์ชัย

พิมพัลลัญช์ ศรีบุญ, จักรพันธ์ ลิ้มมังกร*

Natchanun Wongmoolithikorn, Suratsawadee Inchai

Phimwalan Sribun, Jakkraparn Limmangkur

Corresponding Author E-mail: natchanun@northcm.ac.th

บทคัดย่อ

โลกแห่งการทำงานในอนาคตกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของประชากรโลก และทัศนคติของคนรุ่นใหม่ ล้วนเป็นปัจจัยผลักดันให้มีจำนวน Gig Worker (คนที่ทำงานในรูปแบบงานชั่วคราว ไม่จำเป็นต้องมีนายจ้าง ไม่สังกัดองค์กร และมีความอิสระในการรับงาน) เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับสภาพการณ์และปัญหาของ Gig Worker ในประเทศไทย รวมทั้งแนวทางในการบริหารจัดการของภาครัฐด้านการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการให้กับ Gig Worker การศึกษาจากเอกสารด้วยวิธีการสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงาน Gig Worker อยู่ประมาณร้อยละ 30% ของคนวัยทำงาน หมายความว่าในคนจำนวน 10 คน จะมีคนที่เป็น Gig Worker อยู่ 3 คน กำลังประสบกับปัญหาไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานและไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมตามกฎหมาย ดังนั้นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงาน Gig Worker คือ 1) การปรับปรุงสิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจแรงงาน Gig Worker ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม 2) การปรับปรุงระบบประกันสังคมในมิติอื่นนอกเหนือสิทธิประโยชน์ อาทิ การประชาสัมพันธ์และสร้างความเชื่อมั่นในระบบประกันสังคม เพื่อจูงใจให้แรงงาน Gig Worker สมัครเข้าระบบประกันตน รวมทั้ง การปรับปรุงสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานรูปแบบใหม่ในอนาคต 3) การจัดสวัสดิการในรูปแบบ tailor made เพื่อให้แรงงานสามารถเลือกรับสวัสดิการตามกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

แนวทางในการบริหารจัดการกับแรงงานรูปแบบใหม่ (gig worker) ดังกล่าวนี จะเป็นการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นการลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, แรงงานอิสระ, ชีวิตวิถีใหม่

ABSTRACT

The future world of working is significantly changing while technological progress, change in world population, and attitudes of young generation are the all forcing factors on a rapidly

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

increasing number of Gig Workers (people who independently and temporarily work with no employer nor under any company by their freedom of working choice).

This article aims to present conditions and problems of Gig Workers in Thailand, as well as the government sectors' administrative methods toward labor protection and welfare provision for Gig Workers. According to the documentary study by data seeking and analysis, it was found that there are 30% of Gig Workers who are at working age in Thailand recently. It meant there are 3 Gig Workers among 10 of working age people who are facing problem of not receiving labor protection, along with appropriate welfare in accordance with the law. Therefore the administrative methods of Gig Worker are: 1) Improvement of the benefits to persuade Gig Workers to attend Social Security System, 2) Improvement of Social Security System in other dimensions besides the benefits e.g. Public Relations, and building trust in Social Security System to attract Gig Workers to apply for Social Security System, as well as improvement of the legal status of Gig Workers in future, and 3) Provision of labor's skill development by doing Up-skill and Re-skill to catch up with the marketing demand.

The mentioned administrative methods of Gig Workers will create social guarantee which covers and suits to all age, gender, and group range, according to 20-year National Strategy for method of creating opportunity and social equity toward an inequality reduction as well as fairness creation of all dimensions.

Keywords: Administration, Gig worker, New normal

บทนำ

โลกแห่งการทำงานในอนาคตกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของประชากรโลก และทัศนคติของคนรุ่นใหม่ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด “อนาคตของงาน (Future of Work)” กล่าวคือ งานบางประเภทจะเลือนหายไป และเกิดงานประเภทใหม่ขึ้นมาทดแทน นอกจากนี้ ผลจากการที่ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Millennials) มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน ซึ่งมีความต้องการใช้ชีวิตที่มีความยืดหยุ่นและความสมดุลในชีวิต ทำให้การจ้างงานในระยะต่อไปจะมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น กล่าวคือ การจ้างงานที่มีใช้รูปแบบมาตรฐาน (Non-standard Form of Employment: NSE)

อาทิ การจ้างงานชั่วคราว (Temporary) การจ้างงานบางช่วงเวลา (Part-time) การจ้างงานตามความต้องการ (On-call) การจ้างงานแบบแฝง (Disguised) และงานอิสระ (Self-Employment) มีแนวโน้มจะแพร่หลายมากยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับรูปแบบการทำงานจากทุกที่ทุกเวลา (Working Anytime, Anywhere) อาทิ การทำงานทางไกล (Remote Work/Telework) การทำงานจากบ้าน (Work from Home) หรือจากที่อื่น ๆ ผ่านระบบออนไลน์ โดยอยู่ภายใต้ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสมดุลในชีวิต รวมไปถึงช่วยลดผลกระทบจากภาวะวิกฤตที่กระทบต่อความสามารถในการเดินทางไปทำงาน สอดคล้องกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ

แบบ Gig Economy (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, น. 25-27) ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น มีส่วนผลักดันให้มีจำนวน Gig Worker เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว

หากให้อธิบายความหมายโดยชัดเจน Gig Worker ก็คือ แรงงานรูปแบบใหม่ ที่มีเทรนด์การทำงานเน้นการจ้างงานในรูปแบบชั่วคราว ซึ่งตรงกับคำแสลงในปัจจุบันว่า Gig ที่หมายถึงรูปแบบชั่วคราวนั่นเอง (ธนาคารกรุงเทพ, 2564) ดังนั้น Gig Worker จึงหมายถึง คนที่ทำงานในรูปแบบงานชั่วคราว ไม่จำเป็นต้องมีนายจ้าง ไม่สังกัดองค์กร และมีความอิสระในการรับงาน Gig Worker เป็นแรงงานดิจิทัลที่สามารถ “ทำได้ทุกที่” ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยความสำเร็จของงาน มีทั้งที่ใช้ช่องทางออนไลน์แบบร้อยเปอร์เซ็นต์ เช่น บริการทำเว็บไซต์ บริการให้คำปรึกษาออนไลน์ หรือยังอาศัยช่องทางกายภาพ (offline) อยู่บ้าง แต่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการรับคำสั่งซื้อหรือจับคู่ความต้องการ เช่น บริการของ Ride-hailing การขายสินค้าออนไลน์ (สุมาพร (ศรีสุนทร) มานะสันต์, 2564) จุดเด่นของรูปแบบการทำงานนี้คือ มีอิสระ ทั้งการเลือกรับงานหรือเวลาทำงาน มีค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนงานและความยากง่ายของงานที่ทำ อาชีพของ Gig Worker มีได้หลากหลายตามระดับอายุ รายได้ และการศึกษา แต่อาชีพที่เป็นที่นิยม คือ งานรับจ้างทั่วไป ธุรกิจส่วนตัว และขายสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ ตัวอย่างงานรับจ้างทั่วไปที่เราเห็นชัดเจน คือ คนขับรถส่งอาหารตามแอปพลิเคชันส่งอาหาร (เลิร์น คอร์ปอเรชั่น, 2564)

ปัจจุบัน ตลาดแรงงานของประเทศไทย มีขนาด 37.7 ล้านคน ประกอบด้วยแรงงานนอกระบบจำนวนกว่า 19.6 ล้านคน ในจำนวนนี้ ประเมินการไว้ว่า 1 ถึง 5 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่ (Gig worker) (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564) ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 คนที่เข้ามาทำงานในระบบ Gig Economy หรือกลุ่ม “gig worker” ส่วนใหญ่ ต้องการทำเป็น “อาชีพเสริม” เพิ่มช่องทางหารายได้ นอกเหนือจากงานประจำ อย่างไรก็ตาม จากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยอันเนื่องมาจากวิกฤตโควิด-19 คนที่หันมาทำงานในรูปแบบ Gig Worker เป็นแหล่งรายได้หลัก มีจำนวนเพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด ทำให้มีคนขับหรือไรเดอร์ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระหน้าใหม่ หลั่งไหลเข้ามาในธุรกิจนี้เป็นจำนวนมาก จนเกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อรายได้ของพวกเขาในที่สุด ทั้งนี้ ในช่วงที่ผ่านมา เราได้เห็นกลุ่มผู้ประกอบการและผู้ให้บริการแพลตฟอร์มดูแลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การให้ความคุ้มครองและการทำประกัน รวมถึงเสนอให้เปลี่ยนสถานะทางกฎหมายของแรงงานในระบบจาก “ผู้รับจ้างอิสระ” สู่การเป็น “พนักงาน” ของบริษัท และเนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระเหล่านี้ไม่ได้ได้รับการรับรองจากกฎหมายแรงงาน จึงส่งผลให้พวกเขาไม่ได้รับสวัสดิการหรือความคุ้มครองทางกฎหมายที่เหมาะสมประเด็นนี้จึงกลายเป็นที่ถกเถียงว่า ควรหรือไม่ที่จะพิจารณาขยายบทบัญญัติเรื่องสวัสดิการ

แรงงานให้ครอบคลุมไปสู่ระบบ Gig Economy ด้วย (จรัสพงศ์ ศรีรัฐนันท์ และ เซฮา ยาที, 2564)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับสภาพการณ์และปัญหาของ Gig Worker ในประเทศไทย รวมทั้งแนวทางในการบริหารจัดการของภาครัฐด้านการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการ เนื่องจากพบว่า บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานอาจล้าสมัย ทำให้ Gig Worker ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือสวัสดิการอย่างที่ควรจะเป็น

สถานการณ์ของแรงงาน Gig Worker

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง โครงสร้างประชากร ภาวะสังคมสูงวัย และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะตลาดแรงงาน อีกทั้ง เมื่อโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล การซื้อขายและการบริการจึงขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้เกิดแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ในอนาคต และแรงงานแห่งอนาคต (ปีทมาวดี โพชนุกูล, 2564) จากการเก็บข้อมูลของ Mckinsey Global สถาบันที่ปรึกษาชั้นนำของสหรัฐฯ ที่ได้รวบรวมข้อมูลแรงงานที่ทำงานทั้งในอียูและสหรัฐอเมริกา รวมกันมากกว่า 162 ล้านคน พบว่า แรงงานจำนวนมากเหล่านี้เป็นผลพวงจากการก้าวหน้าของเทคโนโลยีล้ำสมัย และความนิยมทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ อย่าง Uber, Airbnb และ Fiverr จึงทำให้มีงานฟรีแลนซ์ในรูปแบบใหม่ (Gig worker) ครอบคลุมไปทั่วโลก (ธนาคารกรุงเทพ, 2564) ทั้งนี้ ใน

สหรัฐอเมริกา มีข้อมูลจากรายงาน ‘ตลาด: Gig Economy สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ’ ระบุคาดการณ์จากบริษัท Intuit บริษัทผู้พัฒนาซอฟต์แวร์ทางการเงินว่า ในปี 2021 มีคนอเมริกันทำงานอยู่ใน Gig Economy ประมาณ 9.2 ล้านคน (Market Team, 2562) นอกจากนี้ ยังมีผลวิจัยจากต่างประเทศยืนยันชัดเจนว่า จำนวน Gig Worker นั้น จะทวีจำนวนมากขึ้นเรื่อย จนทำนายว่า ในปี 2030 จะมี Gig Worker ในสัดส่วนถึง 30% ของพนักงานประจำในองค์กร (ประคัลภ์ ปันตพลังกูร, 2564)

สำหรับตลาดแรงงานไทย มีแนวโน้มว่าภายในปี 2568 อาชีพปัจจุบันจะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรระบบดิจิทัล 85 ล้านตำแหน่งงาน เกิดอาชีพใหม่ 97 ล้านตำแหน่งงาน คนหนึ่งคนจะเปลี่ยนอาชีพบ่อยครั้งขึ้น งานจะไม่ยึดติดกับองค์กรหรืออาชีพแต่จะยึดติดกับทักษะ ตลาดแรงงานจะประกอบด้วยแรงงานหลากหลายประเภทขึ้น มีความยืดหยุ่นขึ้น เกิดการจ้างชั่วคราว จ้างไม่เต็มเวลา จ้างรายชั่วโมง มีความหลากหลายของคนในตลาดแรงงานมากขึ้น คนหนึ่งคน มีหลายงาน และไม่ได้ทำงานบนแพลตฟอร์มเดียว (กิริยา กุลกลการ, 2564) ทั้งนี้ มีรายงานข้อมูลจากศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาकारไทยพาณิชย์ หรือ SCB EIC เกี่ยวกับ Gig Economy ว่า จากการสำรวจ (จากผู้ตอบแบบสอบถาม 9,387 คน) ทำให้ประมาณการได้ว่า มีแรงงาน Gig Worker อยู่ประมาณร้อยละ 30% ของคนวัยทำงาน หมายความว่าในคนจำนวน 10 คน จะมีคนที่เป็น Gig Worker อยู่ 3 คน และคนไทยที่อยากลาออกจางาน

ประจำมารับงาน Gig worker นั้นมีมากถึง 86% (Marketeer Team, 2562) ในอนาคตของ Gig worker รูปแบบงานจะไม่ได้แบ่งแค่งานแบบใหม่หรืองานแบบเก่าที่ทำนอกระบบเหมือนเมื่อก่อนอีกต่อไป แต่จะมีรูปแบบของงานที่ทำผ่านแพลตฟอร์มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างแรงงานของ Gig worker ในอนาคตจะถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) Digital natives หรือกลุ่มที่มีความพร้อมในการทำงานแบบ digital บนแพลตฟอร์มออนไลน์สามารถใช้ internet ได้คล่อง และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการ work from home 2) Physical natives หรือกลุ่มที่เน้นใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารหรือรับคำสั่งจาก outsource เพื่อทำงานเท่านั้น เช่น การขนส่งหรือการติดต่อทำความสะอาด 3) Migrants เป็นกลุ่มที่สามารถเคลื่อนย้ายไปมาได้ระหว่างสองกลุ่มแรกขึ้นอยู่กับทักษะของบุคคลและอาจต้องการการพัฒนา(Re-Skill/Up-Skill) เพื่อย้ายกลุ่ม (อภิชนา ฉกาจธรรม และ ปาจรีย์ รอดพ่าย, 2563)

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงาน Gig Worker

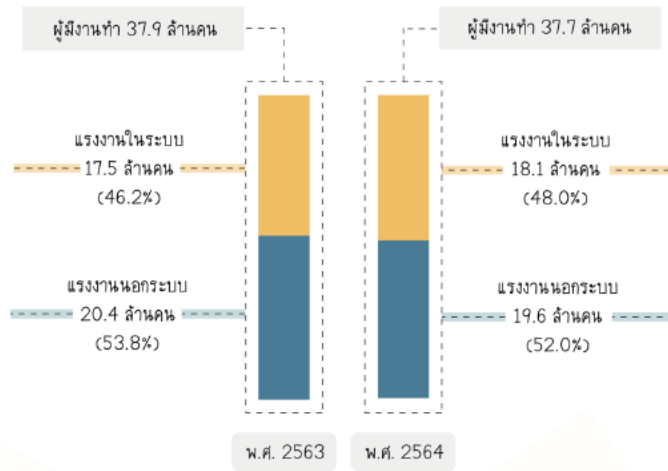
งานศึกษาและสำรวจจากหลายประเทศยืนยันตรงกันถึงลักษณะสำคัญของแรงงาน Gig Worker โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ว่า สามารถลดการกีดกันและเลือกปฏิบัติกับแรงงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพที่ไม่ได้รับสัญชาติตามกฎหมาย แรงงานที่ไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา แรงงานที่ถูกเลิกจ้างจากตลาดแรงงานแบบดั้งเดิม เช่น คนพิการ และคนที่ไม่สามารถเข้าถึงตลาดแรงงานไปจนถึงกลุ่มคนที่ถูกเลือกปฏิบัติจาก

ตลาดแรงงาน เช่น อดีตผู้ต้องขัง คนที่ต้องทำงานดูแลเด็ก ผู้สูงอายุหรือผู้ป่วย ไปจนถึงผู้หญิงที่เป็นแม่บ้าน ให้ มีโอกาสเข้าร่วมในตลาดแรงงานมากขึ้น (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562, น. 57-72) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าแรงงาน Gig Worker นี้ จะสร้างโอกาสให้แรงงานจำนวนมาก แต่แรงงานกลุ่มนี้บางส่วน ก็ยังจัดอยู่ในแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

ทั้งนี้ ตลาดแรงงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็นสองส่วนใหญ่ ๆ คือ แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ โดยการทำงานของแรงงานในระบบจะเป็นที่รับรู้โดยรัฐ แรงงานจึงได้รับความคุ้มครองและสวัสดิการพึงได้ต่าง ๆ ตามกฎหมาย ในทางกลับกันการทำงานของแรงงานนอกระบบจะไม่มีประกันที่คอยเป็นระบบโดยรัฐ แรงงานจึงอาจไม่ได้รับการคุ้มครองและไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆตามกฎหมาย เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน วันลา วันหยุด ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยคลอดบุตร และวันลาคลอดบุตรในกรณีที่เป็นหญิง อีกทั้งค่าจ้างที่ได้รับก็ขึ้นอยู่กับจำนวนงานที่แรงงานสามารถทำได้ เนื่องจากไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562, น. 57-72) ทั้งนี้ ในปี พ.ศ.2564 ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติชี้ว่า ประเทศไทยมีผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 18.1 ล้านคน (ร้อยละ 48) และแรงงานนอกระบบ 19.6

ล้านคน (ร้อยละ 52) ตัวเลขดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า เกินกว่ากึ่งหนึ่งของแรงงานไทยเป็นแรงงานนอกระบบ และในจำนวนนี้ ประมาณ

การไว้ว่า 1 ถึง 5 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่ (gig worker) (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564)



ภาพที่ 1 จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ พ.ศ.2563 และ 2564 ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันแรงงาน Gig Worker จำนวนมาก กำลังประสบกับปัญหาไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานและ ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย ทั้งที่ในความเป็นจริง มีการออกกฎหมายและกำหนดนโยบายเพื่อคุ้มครองและดูแลแรงงานนอกระบบ ดังนี้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2558 มาตรา 40 เพื่อให้ความคุ้มครองและให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงหลักประกันทางสังคมเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้ความคุ้มครองกับแรงงานนอกระบบ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (ฉบับที่) 2 พ.ศ. 2560-2564 ที่มีจุดเน้นในการสร้างหลักประกันและขยายการ

คุ้มครองให้กับแรงงานนอกระบบอย่างทั่วถึง เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถได้รับบริการของรัฐได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว แต่ถึงแม้จะมีการออกกฎหมายต่างๆ ในการควบคุมดูแลแรงงานนอกระบบ แต่แรงงานนอกระบบจำนวนมากก็ยังไม่ได้รับการคุ้มครอง จากกฎหมายแรงงาน ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใดๆในการดำรงชีวิต รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย และสิทธิอันพึงได้รับเหล่านี้ อาจเป็นเพราะการบังคับใช้และการกำกับดูแลยังไม่เพียงพอ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบรับรู้ถึงสิทธิที่พึงได้รับยังไม่ทั่วถึง (ชนิภา แซ่มเชื้อ และ นิรัฐกาญจน์ จันทรา, 2560, น. 899)

ถึงแม้ว่าแรงงาน Gig Worker เมื่อเทียบกับแบบดั้งเดิมจะมีการศึกษาสูงกว่า รายได้มากกว่า แต่ก็ยังไม่มั่นคง ที่สำคัญแรงงาน Gig Worker ยังมีอุปสรรคในการเข้าร่วมระบบประกันสังคม อันเกิดมาจากตัวแรงงานเอง กล่าวคือ 1) รายได้ไม่แน่นอนจึงไม่สามารถสมทบเป็นรายเดือนได้ 2) สถานะแรงงานมีความคลุมเครือโดยเฉพาะแรงงานแพลตฟอร์มและแรงงาน sub-contract ที่ไม่มีความชัดเจนว่าแรงงานเหล่านี้ ควรเป็นลูกจ้างประจำที่จะรับสิทธิ ม.33 หรือไม่ และ 3) สิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ที่แรงงานนอกระบบทั้งรูปแบบเก่าและรูปแบบใหม่ มีความต้องการและคาดหวังสูง ได้แก่ เงินทดแทนกรณีการว่างงาน เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงาน ในขณะที่แรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับ เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ เงินทดแทนกรณีคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์บุตร ประเด็นที่น่าสนใจ คือ สิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่สำคัญในการเข้าร่วมระบบประกันสังคม แต่ทว่าระบบรักษาพยาบาลของระบบประกันสังคมยังมีปัญหาหลายประการ อาทิ คุณภาพการรักษาไม่เท่าการจ่ายเงินเอง การรอคิวเป็นเวลานาน หรือการได้สถานพยาบาลไม่ตรงกับความต้องการ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564) นอกจากนี้ ประกันสังคมมาตรา 40 ซึ่งเป็นช่องทางสร้างประกันในชีวิตให้กับประชาชนที่ประกอบอาชีพอิสระทุกอาชีพ ยังระบุสิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้ผู้ประกันตนใช้สิทธิ

หลักประกันสุขภาพ/บัตรทอง (สปสช.) หรือสิทธิเดิมที่มีอยู่ ด้วยเหตุนี้ แรงงานนอกระบบที่มีรายได้ปานกลางถึงสูง จึงเลือกที่จะซื้อประกันสุขภาพเอกชน เนื่องจากต้องการความสะดวกในการรับบริการ ส่วนแรงงานนอกระบบรายได้น้อยจึงยังไม่สมัครเข้าระบบประกันสังคม แต่เลือกใช้สิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้าแทน

นอกจากนี้ ข้อมูลจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564) ยังพบว่า ปัจจุบัน ระบบประกันสังคมของประเทศไทยยังมีช่องว่าง ในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน Gig Worker หลายประเด็นด้วยกัน นับตั้งแต่

1. ความครอบคลุม: การขยายความครอบคลุมของระบบประกันสังคมที่ล่าช้า โดยมีแรงงานนอกระบบจำนวนมากที่ยังไม่รู้ถึงข้อมูลของประกันสังคม ไม่ทราบว่า มีประกันสังคม ม.39 และ ม.40 และบางส่วนยังขาดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมสมทบ เนื่องจากสิทธิประโยชน์ไม่ตรงกับที่ตนเองต้องการ ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานว่า ในปี 2564 มีแรงงานนอกระบบทั้งสิ้น 19.6 ล้านคน แต่มีเพียง 5-6 ล้านคนเท่านั้น ที่จ่ายเงินสมทบในระบบประกันสังคมของประเทศไทย ใน ม.39 และ ม.40 นั่นแสดงว่า แรงงานนอกระบบประมาณ 3 ใน 4 ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากภาครัฐ

2. ความเชื่อมโยงอย่างเหมาะสม: ขาดการพิจารณาถึงความเชื่อมโยงที่เหมาะสมระหว่างนโยบายประกันสังคม (ผู้ประกันตนร่วมจ่าย) และนโยบายช่วยเหลือทางสังคม (นโยบายที่รัฐจ่ายเพียงผู้เดียว) เช่น การเพิ่ม

เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุถ้วนหน้า จะลดอุปสงค์ของระบบประกันสังคม

3. นโยบายที่เกี่ยวข้อง: นโยบายแรงงานและนโยบายประกันสังคมของไทย ยังไม่เอื้อต่อการเข้าร่วมระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่

4. การเสริมสร้างทักษะแรงงาน: รัฐยังไม่มีนโยบายที่เสริมสร้างทักษะแรงงานที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. แรงงานที่เป็น “แผลเป็น”: แรงงานบางส่วนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ และต้องออกจากตลาดแรงงาน (out of labor force) อย่างถาวรในที่สุด ซึ่งเป็นผลมาจากวิกฤตการระบาดของไวรัสโควิด-19 แรงงานที่เป็น “แผลเป็น” กลุ่มนี้ มักประสบปัญหาไม่มีรายได้ไม่เพียงพอยามเกษียณ รัฐยังไม่มีนโยบายระยะยาวที่เหมาะสมในการให้ความช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้

กล่าวได้ว่า แรงงาน Gig Worker จัดเป็นแรงงานอิสระที่อยู่นอกระบบประกันสังคมและกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน เพราะกฎหมายแรงงานและประกันสังคมได้ถูกสร้างขึ้น บนรากฐานของระบบแรงงานรูปแบบเดิม ซึ่งผูกกับระบบการหักเงินสมทบผ่านรายได้ประจำ ดังนั้น ความคุ้มครองทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อาจยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานอิสระหรือแรงงาน Gig Worker ที่อยู่นอกระบบได้อย่างสมบูรณ์(สุมาพร (ศรีสุนทร) มานะสันต์, 2564) ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ถือเป็นวาระจำเป็นเร่งด่วนที่ภาครัฐจะต้องหาแนวทางในการบริหารจัดการให้กับ

แรงงานรูปแบบใหม่ (gig worker) เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นการลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561)

แนวทางของภาครัฐในการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน Gig Worker

ประเทศไทยมีสัดส่วนเศรษฐกิจนอกระบบที่สูงกว่าประเทศอื่นๆ เมื่อเทียบกับประเทศที่มีรายได้ประชาชาติต่อหัวในระดับเดียวกัน คือ คิดเป็นสองในสามของการจ้างงานทั้งหมด หรือประมาณสามในสี่ของสถานประกอบการในประเทศ (กัญญา กลิ่นทอง และ สัมพันธ์ พลภักดิ์, 2560, น. 247) กอรปกับการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 ต่อเนื่องมาถึงปี 2565 โดยปัจจุบัน ประเทศไทยยังเผชิญกับความไม่แน่นอนของการระบาดโควิด-19 ซึ่งกลายเป็นภัยไปเรื่อย ๆ นับตั้งแต่สายพันธุ์จากประเทศจีน (อู่ฮั่น) สายพันธุ์อังกฤษ สายพันธุ์แอฟริกา สายพันธุ์อินเดีย และล่าสุดสายพันธุ์โอมิครอน การติดเชื้อเกิดขึ้นหลายระลอก มีการเพิ่มจำนวนผู้ติดเชื้ออย่างรวดเร็วและเกิดผลกระทบที่รุนแรง ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) จึงประกาศมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จากมาตรการดังกล่าว ได้ส่งผล

กระทบกับแรงงานจำนวนมากโดยเฉพาะ แรงงานนอกระบบ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายแรงงาน จากที่กล่าวมาเบื้องต้น จึงถือเป็นสัญญาณบ่งชี้อย่างชัดเจน ถึงความ จำเป็นเร่งด่วนที่ภาครัฐจะต้องหาแนวทางใน การบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองแรงงานและจัด สวัสดิการให้กับแรงงานรูปแบบใหม่ (gig worker)

แนวทางในการบริหารจัดการแรงงาน Gig Worker ในต่างประเทศ

จากการศึกษาแนวทางในการบริหาร จัดการกับแรงงาน Gig Worker ของ ต่างประเทศ พบว่า แรงงาน Gig Worker ใน หลายประเทศได้มีการเรียกร้องให้ภาครัฐเข้า มาคุ้มครองและจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน Gig Worker เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยใน ต่างประเทศได้มีการกำหนดนโยบายเพื่อ แก้ปัญหาดังกล่าว ดังนี้ (สถาบันวิจัยและให้ คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562, น.110-111)

1. การเพิ่มประเภทแรงงาน นอกเหนือจาก Employee (สถานะลูกจ้าง) และ Self-Employed Person (ไม่เป็นลูกจ้าง ของใคร)

เนื่องจากลักษณะการทำงานของ Gig Worker ที่ต่างจากแรงงานในระบบธุรกิจ ดั้งเดิม แรงงานเหล่านี้อาจจะไม่เหมาะที่จะจัด อยู่ในทั้ง Employee และ Self-Employed Person ปัจจัยที่ทำให้แรงงานไม่สามารถจัด อยู่ในทั้งสองประเภทนี้ อาทิ (1) ลักษณะการ ทำงาน โดยในแง่หนึ่ง แรงงานอาจจัดอยู่ใน สถานะลูกจ้าง เนื่องจาก บริษัทมีสิทธิลงโทษ แรงงานของตน เช่น ระบบ Rating ที่ส่งผลให้ ระบบค้นหาในแพลตฟอร์มแสดงผลที่แตกต่าง

จากเดิม (เช่น ระบบอาจแสดงชื่อแรงงานที่ ให้บริการด้านล่างของการค้นหาในเว็บ) ถ้า ได้รับการประเมินที่ไม่ดี และ ถ้าแรงงานไม่ ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำ ที่ล็อกอินเว็บ บัญชีนั้นอาจถูกลบ แต่ในอีกแง่ แรงงานจัดอยู่ในสถานะ Self-Employed Person ก็ได้ เนื่องจากแรงงานใช้อุปกรณ์ของ ตน เช่น รถที่ใช้ขับใน Uber และแรงงาน บางส่วนเลือกสถานที่ทำงานได้ (2) การมี อิสระในการจัดตารางเวลาของแรงงานที่ใช้บ่ง บอกสถานะแรงงาน ในแง่หนึ่ง แรงงาน แพลตฟอร์มมีอิสระในการจัดตารางเวลาของ ตนเอง เพราะบริษัทไม่ได้กำหนดเวลาเข้ามา และเลิกงานเหมือนธุรกิจดั้งเดิม แต่ในอีกมุม แรงงานอาจจะไม่มีอิสระเนื่องจากการทำงาน ภายใต้อำนาจการสั่งการของนายจ้างตรงๆ และ ด้วยค่าจ้างที่ต่ำ แรงงานอาจจะทำงาน หนักและไม่มีเวลาพักผ่อน (การที่แรงงานอยู่ ภายใต้อำนาจการสั่งการของนายจ้างตรงกับ ลักษณะ Employee) ดังนั้น เจ้าหน้าที่รัฐอาจ เลือกที่จะจำแนกแรงงานเหล่านี้ออกมาเป็นอีก กลุ่มหนึ่ง เพื่อจะได้จัดสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานประเภทนี้ เช่น ในประเทศเยอรมนี มี การนิยามแรงงานอีกประเภทหนึ่ง คือ Employee-Like Persons ซึ่งใช้นิยามกลุ่ม แรงงานที่นายจ้างไม่มีสิทธิในการสั่งการ (Not Personally Dependent) แต่รายได้ขึ้นอยู่กับ บริษัทนายจ้างเป็นหลัก เนื่องจากสิทธิในการ สั่งการถือเป็นลักษณะของลูกจ้าง ในขณะที่ แรงงานทำงานได้ในหลายแพลตฟอร์มถือเป็น ลักษณะของ Self-Employed Person ดังนั้น เพื่อที่จะเพิ่มอำนาจการต่อรองของแรงงานที่มี ต่อบริษัท Employee-Like Persons จึงไม่จัด อยู่ในประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยแรงงาน

กลุ่มนี้ได้รับสิทธิรับค่าจ้างในวันหยุด, ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายที่ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (Anti-Discrimination Protection) และมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

2. การปรับกฎหมายแรงงานโดยสวัสดิการของแรงงานจะไม่ขึ้นอยู่กับสถานะจ้างงานอีกต่อไป

เนื่องจากกฎหมายแรงงาน อาจใช้บังคับได้เพียงแค่ลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการเท่านั้น รัฐจึงอาจแก้ไขกฎหมายแรงงานเดิม โดยปรับให้การคุ้มครองสวัสดิการของแรงงาน ไม่ขึ้นอยู่กับสถานะนายจ้างอีกต่อไป ซึ่งหมายความว่า กฎหมายที่ว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานจะครอบคลุมแรงงานทุกประเภท ดังเช่น ในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป ที่มีความต้องการของตลาดในการจ้างแรงงานผ่านสัญญาจ้างที่มีความยืดหยุ่น ทำให้ 1 ใน 4 ของสัญญาจ้างจัดอยู่ในประเภทที่แตกต่างจากสัญญาจ้างแบบดั้งเดิม (Atypical Forms of Employment) เช่น แรงงานที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม ดังนั้น สมาชิกสหภาพยุโรป (Members of European Parliament) จึงได้ออกกฎหมายฉบับใหม่ในเดือนเมษายน 2019 เพื่อกำหนดสิทธิและความคุ้มครองขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานทุกประเภท (ที่ทำงานอย่างน้อย 12 ชั่วโมง ต่อ 4 สัปดาห์โดยเฉลี่ย) รวมไปถึงแรงงานบนแพลตฟอร์ม เพื่อที่จะลดอำนาจต่อรองของบริษัทที่มีต่อแรงงาน เช่น สิทธิในการฝึกอบรมภาคบังคับโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย, ระยะเวลาทดลองงานสูงสุดไม่เกิน 6 เดือน, นายจ้างไม่มีสิทธิห้ามลูกจ้างทำงานบริษัทอื่นนอกเวลางาน และลูกจ้างที่เพิ่งเข้า

ทำงานจะต้องได้รับข้อมูลงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับและสภาพการทำงานภายใน 1 สัปดาห์ และสำหรับในประเทศเกาหลีใต้ เนื่องจากการขยายตัวอย่างรวดเร็วของตลาดแรงงานบนแพลตฟอร์ม รัฐบาลจึงวางแผนที่จะบังคับใช้กฎหมายที่ว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Safety and Health Act) กับแรงงานทุกประเภทและให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เพื่อที่จะแก้ปัญหาสุภาพและความปลอดภัย เช่น จัดหาอุปกรณ์ป้องกันและฝึกอบรมลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับแรงงาน

แนวทางในการบริหารจัดการแรงงาน Gig Worker ในประเทศไทย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564) ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศไทยในเชิงลึก เพื่อออกแบบระบบการประกันสังคมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในอนาคต โดยทำการศึกษาเทียบเคียงกับชุดสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่สร้างหลักประกันในชีวิตให้กับประชาชนที่ประกอบอาชีพอิสระทุกอาชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้ ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 สามารถเลือกชุดสิทธิประโยชน์ได้ ดังนี้ (สำนักงานประกันสังคม, 2558)

ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 70 บาท ได้ประโยชน์ทดแทนใน 3 กรณี คือ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และเสียชีวิต

ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 100 บาท ได้ประโยชน์ทดแทนใน 4 กรณี คือ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และ ชราภาพ

ทางเลือกที่ 3 จ่ายเงินสมทบ 300 บาท ได้ประโยชน์ทดแทนใน 5 กรณี คือ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และ สงเคราะห์บุตร

ผลจากการศึกษาทำให้สามารถเสนอแนะการปรับปรุงระบบประกันสังคม ม. 40 เพื่อคุ้มครองและจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน Gig Worker ได้ ดังนี้

1. การปรับปรุงสิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจแรงงานรูปแบบใหม่ในอนาคต

ข้อเสนอแนะส่วนแรกคือ การเพิ่มชุดสิทธิประโยชน์ มาตรา 40 จากเดิมมี 3 ทางเลือก ให้เพิ่มเป็นทางเลือกที่ 4 และ 5 โดยทั้ง 2 ทางเลือกใหม่นี้ ผู้ประกันตนจะจ่ายเงินสมทบ 468 บาท และ 681 บาทตามลำดับ ซึ่งยังต่ำกว่าเงินสมทบสูงสุดของแรงงานในระบบ มาตรา 33 แต่ทั้งนี้ แรงงานทั้ง 2 ทางเลือกจะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเมื่อเทียบกับมาตรา 40 ในปัจจุบัน ได้แก่ เพิ่มเงินรายได้กรณีเจ็บป่วย, เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตร เป็น 800 บาท, คุ้มครองศูนย์เด็กเล็กรายเดือนจนบุตรอายุ 6 ปี, เงินสงเคราะห์ลาคลอดสำหรับบิดาหรือมารดา, สิทธิในการเลือกบำเหน็จหรือบำนาญพร้อมอายุเกษียณ, สิทธิค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และเงินสมทบสำหรับการดูแลระยะยาว แต่สำหรับจำนวนชุดเขยคาร์รักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกในกรณีไปรักษาโรงพยาบาลไหนก็ได้ จะได้รับเฉพาะผู้ประกันที่เลือกทางเลือกที่ 5

นอกจากการเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ประกันสังคมใน ทางเลือกที่ 4 และ 5 แล้ว ควรมีการปรับปรุงรายละเอียดของสิทธิประโยชน์บางสิทธิ ได้แก่ (1) การปรับปรุงระบบสิทธิการรักษาพยาบาล โดยสำนักงานประกันสังคมควรริเริ่มการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเลือกแพทย์ประจำตัวหรือคลินิกครอบครัวของผู้มีสิทธิการรักษาสุขภาพซึ่งจะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศ ทั้งนี้เพื่อลดความแออัด ลดระยะเวลารอพบแพทย์ และเพิ่มคุณภาพการบริการสาธารณสุข (2) การปฏิรูประบบบำนาญ ผ่านการปรับเพดานเงินสมทบ รวมทั้งปรับวิธีการคำนวณเงินบำนาญจากการใช้รายได้เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายเป็นรายได้เฉลี่ยทั้งชีวิตหรือรายได้เฉลี่ยสูงสุด 180 เดือน เพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนที่มีรายได้ลดลงก่อนเกษียณและปรับเงินบำนาญตามอัตราเงินเพื่อรองรับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในอนาคต ในลำดับสุดท้าย คือ (3) ขยายความครอบคลุมสิทธิประกันอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยขยายความครอบคลุมของกองทุนเงินทดแทนให้กับแรงงาน โดยให้ผู้จ้างเป็นผู้สมทบผ่านการแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. การปรับปรุงระบบประกันสังคมในมิติอื่นนอกเหนือสิทธิประโยชน์

นอกจากข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับชุดสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมแล้ว ควรมีการปรับปรุงการดำเนินงานในหลายเรื่อง ทั้งในส่วนสำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) ประชาสัมพันธ์และสร้างความเชื่อมั่นในระบบประกันสังคม ผ่านช่องทางสารสนเทศต่างๆ ตามกลุ่มเป้าหมาย

ทั้งนี้ ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลพื้นฐาน สิทธิที่พึงมี สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ความสำคัญของระบบประกันสังคมรวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการดำเนินการของสำนักงานประกันสังคม (2) ปรับปรุงสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานรูปแบบใหม่ในอนาคต ผ่านการปรับปรุงนิยามของผู้รับจ้างและลูกจ้างโดยให้คำว่าลูกจ้างครอบคลุมถึงผู้รับจ้างบางกลุ่ม เช่น แรงงานแพลตฟอร์ม (Gig Worker) เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้เข้าถึงความคุ้มครองทั้งทางกฎหมายและทางสังคม

3. การจัด welfare package แบบ tailor made ให้แรงงานสามารถเลือกรับสวัสดิการตามกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

อภิษญา ฉกาจธรรม และ ปาจริย์ รอดพ่าย (2564) ได้นำเสนอโอกาสของ Gig worker ในสังคมไทย โดยกล่าวว่า Welfare Package เดิม จะเป็นรูปแบบการจัดการระบบสวัสดิการของรัฐ โดยอ้างอิงจากตัวอาชีพและสังกัดเป็นหลัก แต่รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปมากขึ้น โดยเฉพาะรูปแบบการทำงานของ Gig worker รัฐบาลอาจจะต้องปรับโครงสร้างสวัสดิการแรงงานให้มีเหมาะสมและยืดหยุ่นสำหรับแต่ละกลุ่มแรงงานมากขึ้น หนึ่งในแนวคิดโครงสร้างสวัสดิการที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตสำหรับกลุ่มแรงงาน Gig worker คือแนวคิดเรื่องสวัสดิการหรือ welfare package แบบ tailor made ที่ทำให้แรงงานสามารถเลือกรับสวัสดิการตามกลุ่มได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1) กลุ่ม digital natives (กลุ่มที่มีความพร้อมในการทำงานแบบดิจิทัลบนแพลตฟอร์มออนไลน์ สามารถใช้อินเทอร์เน็ต

ได้คล่อง และไม่มีปัญหากับการทำงานที่บ้าน) กลุ่มนี้อาจจะต้องการสวัสดิการแบบ เฉพาะบุคคลมากขึ้น

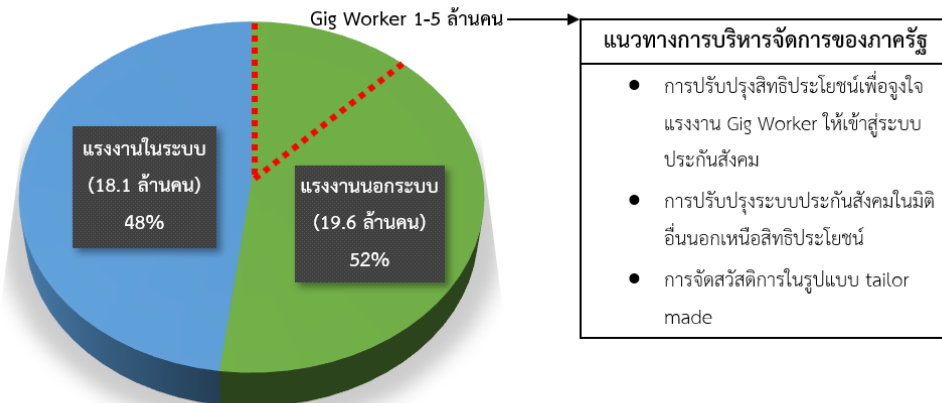
2) กลุ่ม physical natives (กลุ่มที่เน้นใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารหรือรับคำสั่งจาก outsource เพื่อทำงานเท่านั้น เช่น การขนของ หรือการติดต่อทำความสะอาด) กลุ่มนี้ต้องการการจัดการระบบฐานข้อมูลที่ดีจากภาครัฐและการควบคุมดูแลในส่วนของสัญญาการจ้างงานที่มีความเป็นธรรม

3) กลุ่ม migrant (กลุ่มที่สามารถเคลื่อนย้ายไปมาได้ระหว่างสองกลุ่มแรกขึ้นอยู่กับทักษะของบุคคล) กลุ่มนี้ต้องการระบบการ Up-skill และ Re-skill ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การ Up-skill และ Re-skill มีหลายวิธีที่สามารถใช้พัฒนาคนให้พร้อมเป็น Gig worker และมีคุณสมบัติพร้อมสำหรับทำงานใน Gig Economy ได้ โดยควรเริ่มต้นจากการพัฒนาทักษะของตนเองด้วยการ Up-skill และ Re-skill ให้ทันกับความต้องการของตลาด ควรทำหลักสูตรที่มีคนคอยประเมินคุณภาพมารองรับความต้องการของประชาชน รวมถึงใช้โปรแกรมประเมินข้อมูลรายบุคคล และวิเคราะห์ศักยภาพว่าแต่ละคนเหมาะกับงานแบบไหน เพื่อให้แต่ละคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับทักษะของตนเอง มีการให้ certificate เพื่อรองรับผู้เข้าอบรมว่าสามารถทำงานได้จริง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2563) ทั้งนี้ ภาครัฐควรสร้างตลาดแรงงานที่รองรับคนกลุ่มใหญ่ในสังคมที่มีทักษะไม่สูงมาก และผู้สูงอายุ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นไม่

ว่าจะเป็นในด้านเทคโนโลยี ด้านทักษะ/ความรู้ เฉพาะด้านให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่ดีในการเป็นแรงงานที่มีคุณภาพต่อตลาดแรงงานในอนาคต โดยร่วมกับสถาบันการศึกษาในการเตรียมเส้นทางด้านอาชีพสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ถึงแนวโน้มตลาดแรงงานในอนาคตไปพร้อมกันด้วย (สุชาติ พรชัยวิเศษกุล, 2564, น.8)

บทสรุป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าประเทศไทยมีผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 18.1 ล้านคน (ร้อยละ 48) และแรงงานนอกระบบ 19.6 ล้านคน (ร้อยละ 52) นั่นคือ เกินกว่ากึ่งหนึ่งของแรงงานไทยเป็นแรงงานนอกระบบ และในจำนวนนี้ประมาณการไว้ว่า 1 ถึง 5 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่ (gig worker) และยิ่งพบอีกว่า จากจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งสิ้น 19.6 ล้านคนนั้น มีเพียง 5-6 ล้านคนที่จ่ายเงินสมทบในระบบประกันสังคมของประเทศไทยใน ม.39 และ ม.40 นั่นแสดงว่าแรงงานนอกระบบประมาณ 3 ใน 4 ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากภาครัฐ



ภาพที่ 2 แนวทางในการบริหารจัดการของภาครัฐด้านการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการให้กับ Gig Worker

การสร้างระบบสวัสดิการเพื่อรองรับการเข้าทำงานในรูปแบบ Gig Worker จึงเป็นพัฒนาการทางนโยบายที่สำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานจำนวนมากในเศรษฐกิจไทย ปัญหาสำคัญที่รัฐบาลจะต้องเผชิญในการสร้างสวัสดิการให้กับแรงงาน Gig Worker คือ การจัด

ประเภทแรงงานให้ชัดเจนว่าเป็นแรงงานประเภทใด ในการทำเช่นนี้ แนวทางที่เป็นไปได้ประการหนึ่ง คือ การจัดประเภทแรงงานเหล่านี้ขึ้นใหม่ ให้อยู่ในระหว่างแรงงานลูกจ้างและแรงงานที่จ้างตนเอง ทั้งนี้ เพื่อหาช่องทางที่จะให้ทั้งผู้จ้างและแรงงานร่วมกันรับผิดชอบต้นทุนของการได้รับสวัสดิการผ่านระบบ

ประกันสังคมร่วมกัน นอกจากนี้ การปรับปรุง สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อจูงใจแรงงาน Gig Worker ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อให้ แรงงานได้รับความคุ้มครองและมีสวัสดิการ ให้กับชีวิต ก็ถือเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้อง พิจารณา ทั้งนี้ ในระยะยาว รัฐควรคำนึงถึง การพัฒนาสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่พลเมืองทุก คน จะมีสิทธิได้รับโดยไม่ต้องอิงอยู่กับฐานะ การจ้างงาน เพื่อรองรับพัฒนาการของ ตลาดแรงงานในอนาคต ที่อาจมีความไม่

มั่นคงสูงขึ้นเมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมาก ขึ้น สิ่งสำคัญที่ควรจะต้องคำนึงถึงในการหา ทางออกสำหรับประเด็นนี้ คือการสร้างสมดุล ให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย และต้องสอดคล้องไปกับ ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายระยะยาวของ ประเทศไทย โดยยึดโยงให้ “คน” เป็น ศูนย์กลาง ที่ต้องมีความครอบคลุม ทัวถึง และ ที่สำคัญไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ซึ่งถือเป็นความ ทำทายของภาครัฐเป็นอย่างมาก ในยุคชีวิตวิถี ใหม่

แหล่งอ้างอิง

- กัญญา กลิ่นทอง และ สัมพันธ์ พลภักดิ์. (2560). การบริหารจัดการเพื่อประชาสัมพันธให้ เกษตรกรขึ้น ทะเบียนเป็นแรงงานนอกระบบของจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 7(2), 247-255.
- กิริยา กุลกลการ. (2564). อนาคตตลาดและแรงงานในเศรษฐกิจไทย. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://tsri.or.th/th/news/content/584>
- จรัสพงศ์ ศรีรัฐนันท์ และ เซฮา ยาทิ. (2564). Gig Worker แรงงานอิสระยุค 4.0 ความท้าทาย สร้างสมดุลเศรษฐกิจดิจิทัล. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.prachachat.net/columns/news-631926>
- ชนิภา แซ่มเชื้อ และ นิรญาญูจ จันทรา. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาเขตประเวศ เขตลาดกระบัง และเขตวังทองหลาง. ใน การประชุม วิชาการระดับชาติ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่างสถาบัน ครั้งที่ 5 ประจำปี 2560 (น.898-904). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2564). Gig Economy ทิศนคติที่เปลี่ยนไปของวัยทำงาน. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/gig-economy-attitude-working>
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, (2564). GIG Worker คืออะไร และจะมีผลอย่างไรในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ องค์กร. ดิจิทัล. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://prakal.com/2020/06/16/gig-worker>
- ปัทมาวดี โพนุกุล. (2564). อนาคตตลาดและแรงงานในเศรษฐกิจไทย. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://tsri.or.th/th/news/content/584>

- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 44.
- สุชาติ พรชัยวิเศษกุล. (2564). แนวโน้มตลาดแรงงานหลังประชาชนได้รับวัคซีนโควิด-19 แล้ว. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- เลิร์น คอร์ปอเรชั่น. (2564). *Gig Worker เทรนด์การทำงานยุค 4.0*. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.learn.co.th/gig-worker-เทรนด์การทำงานยุค-4-0>
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). *การประเมินผลกระทบของโควิด-19 ต่อสังคมและเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). *โครงการการออกแบบระบบประกันสังคมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในอนาคต*. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนและสังคม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562). *การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม: นัยของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับความเหลื่อมล้ำ-บทเรียนจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า.
- สุมาพร (ศรีสุนทร) มานะสันต์. (2564). *Gig Economy ภาษีและแรงงานดิจิทัล*. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/932368>
- สำนักงานประกันสังคม. (2558). *เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนมาตรา 40*. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://lb.mol.go.th/เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทน-ผู้ประกันตนมาตรา-4>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภิขญา ฉกาจธรรม และ ปาจรีย์ รอดพ่าย. (2563). *ทางรอด Gig Worker ไทย: ความท้าทายใหม่ ของแรงงาน นอกระบบภายใต้วิถีชีวิต New Normal*. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://brandinside.asia/gig-worker-gig-economy-covid-19>
- Marketeer Team. (2562). “Gig Worker” กับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ชัดเจน. สืบค้น 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://marketeeronline.co/archives/103818>