

แนวทางการจัดตั้งและการบริหารจัดการสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม
ของประเทศไทย
Guidelines for Organizing and Managing
Platform Labour Unions of Thailand

ทัพบิม สุขพิน

Tubtim Sukpin

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

E-mail; thapthim.suk@crru.ac.th

This article is presented in the 18th National Conference on Public Administration
of Public Administration Association of Thailand at Kasetsart University, March 1, 2024

Received: February 9, 2024; Revised: March 14, 2024; Accepted: February 15, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้มุ่งศึกษาใน 2 ประเด็น คือ 1) การศึกษาสถานการณ์การจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย พบว่า ภาครัฐยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิสวัสดิการแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งกระทรวงแรงงานมีการแบ่งแยกโครงสร้างขององค์กรคือ กองคุ้มครองแรงงานที่ดูแลแรงงานในระบบกับกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ดูแลแรงงานนอกระบบการแบ่งลักษณะนี้ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มอยู่ในสถานะระหว่างแรงงานสองกลุ่มนี้ เพราะแรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดตามเกณฑ์แบ่งแยกเดิมได้ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไร้หน่วยงานดูแลอย่างชัดเจน 2) การศึกษาแนวทางการจัดตั้งและการบริหารจัดการสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย พบว่า มี 5 มิติ มิติที่ 1: การวางแผนกลยุทธ์ของสหภาพแรงงาน มิติที่ 2: การจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหาร มิติที่ 3: การนำองค์การด้านสมรรถนะในการบริหารและการบริหารด้านการสื่อสาร มิติที่ 4: ด้านการควบคุมและพัฒนาการดำเนินงาน มิติที่ 5: การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผลงานกับองค์กร

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดตั้ง; การบริหารจัดการ; สหภาพแรงงาน; แรงงานแพลตฟอร์ม; ประเทศไทย

Abstract

This academic article aims to study two issues: 1) The situation of platform worker union formation in Thailand, it was found that the government sector still lacks knowledge and understanding of platform worker welfare rights. The Ministry of Labor has divided the structure of the organization into The Labor Protection Division that takes care of workers in the system and the Informal Labor Protection Division that takes care of workers outside the system. This kind of division puts platform workers in a position between these two groups of workers. Because platform workers cannot enter into any group according to the original discrimination criteria. As a result, platform workers do not have a clear agency to oversee them. 2) A study of guidelines for organizing and managing Thailand's platform labour unions found that there are 5 dimensions. Dimension 1: Strategic planning of Platform Unions. Dimension 2: Organization and management structure. Dimension 3: Leading the organization in terms of administrative competency and communication management. Dimension 4: Operational control and development. Dimension 5: Participation in decision-making and performance evaluation with the organization.

Keywords: Model of establishment; Management; Labour Union; Platform Workers; Thailand

บทนำ

การเติบโตของธุรกิจบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม อาทิเช่น Uber และ Airbnb ในระดับสากล รวมไปถึง Grab ในประเทศไทย ได้สร้างความตื่นตัวให้กับธุรกิจบนเศรษฐกิจแบบเดิม เพราะธุรกิจแพลตฟอร์มเหล่านี้ทำงานในลักษณะที่แตกต่างจากเดิมสิ้นเชิง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์มนำมาซึ่งคำถามมากมายถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งกับโอกาสในการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย สภาพการแข่งขันของธุรกิจ สภาพการทำงาน รวมไปถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การคาดการณ์โดยทีดีอาร์ไอโดย สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ [1] ระบุว่า หากเศรษฐกิจไทยไม่สามารถปรับตัวกับผลกระทบจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์มได้ อัตราการเติบโตมีแนวโน้มจะลดลงเหลือเพียง 2.1 เปอร์เซ็นต์ต่อปี และความเหลื่อมล้ำมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้น

การขยายตัวของแพลตฟอร์มแบบธุรกิจร่นนำไปสู่การหลั่งไหลเข้ามาของคนทำงานที่เข้ามาขายสินค้าและบริการบนแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะเป็นคนที่เข้ามาขับรถหรือมอเตอร์ไซด์ผ่านแพลตฟอร์มบริการขนส่งสาธารณะ แรงงานรับจ้างบริการเช่นการทำความสะอาด หรือการผลิตงานอย่างการเขียนบทความ การออกแบบกราฟิก การให้คำปรึกษา ผ่านแพลตฟอร์มหลายชนิด

แรงงานเหล่านี้แบ่งประเภทออกได้เป็นสองรูปแบบใหญ่ ๆ ได้แก่ ‘แรงงานที่ทำงานคลาวด์’ (cloud work) ซึ่งหมายถึงการทำงานผ่านแพลตฟอร์มแบบที่ไม่ยึดโยงกับสถานที่ สามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้บนโลกนี้ งานแบบนี้มักจะยึดโยงอยู่แค่กับตัวบุคคลและมักจะถูกเรียกว่าตลาดฟรีแลนซ์ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องทักษะสูง เช่น งานเขียนบทความ และงานที่ปรึกษาทางกฎหมาย แรงงานอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นจากการจ้างงานบนแพลตฟอร์มก็คือ ‘แรงงานที่ทำงานที่เจาะจงสถานที่หรืองานแบบกิ๊ก’ (gig work) งานประเภทนี้ยังยึดโยงกับสถานที่ทางกายภาพ เช่น การจ้างให้บุคคลใดเดินทางไปอีกสถานที่หนึ่งไม่ว่าจะเป็นไปเพื่อจุดประสงค์ในการขนส่งสินค้าหรือคน การบริการที่พัก การบริการทำความสะอาด งานแบบนี้มีแรงงานหลั่งไหลเข้าไปทำเป็นจำนวนมากมหาศาล โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะและรายได้น้อย ทำให้การขยายตัวของ

แพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับงาน Gig Work มีนัยสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน การกล่าวถึงนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานในรูปแบบดังกล่าว

ซึ่งในบทความฉบับนี้ได้มุ่งศึกษา แบ่งงานแพลตฟอร์มหลักที่แบ่งออกมาได้ 4 ประเภท ได้แก่ [2]

- 1) พนักงานที่มีทักษะสูงและผู้รับเหมาอิสระ
- 2) ผู้ให้คำปรึกษาทางธุรกิจและพนักงานขายอิสระ
- 3) พนักงานไรเดอร์ (ผู้ที่ทำหน้าที่จัดส่งอาหาร งานซ่อมแซม และงานทำความสะอาดบ้าน)
- 4) การเป็นวิทยากรฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด ซึ่งผู้เข้าร่วมการอบรมมีความ

ต้องการทักษะเบื้องต้นและประสบการณ์เพียงเล็กน้อยสำหรับนำไปต่อยอดความสำเร็จทางธุรกิจในระยะยาว

ซึ่งแรงงานดังกล่าวได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจแพลตฟอร์มอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยระบบเครือข่ายสังคมรูปแบบออนไลน์สมัยใหม่

แม้ว่าการเติบโตของธุรกิจแพลตฟอร์ม จะทำให้เจ้าของแพลตฟอร์มและผู้บริโภคได้รับประโยชน์ แต่แรงงานแพลตฟอร์มก็ด้อยอย่างเช่น พนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหาร (ไรเดอร์) ซึ่งทำหน้าที่ในการส่งสินค้าและอาหารตามคำสั่งซื้อของผู้บริโภคและคำสั่งงานของธุรกิจแพลตฟอร์ม กลับต้องประสบกับปัญหาความเสี่ยงในการทำงาน ทั้งในเรื่องการทำงานที่มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุโดยมิได้มีการคุ้มครองความเสี่ยงดังกล่าว การที่เจ้าของแพลตฟอร์มสามารถปรับลดค่าตอบแทนการทำงานของคนที่ขับรถส่งสินค้าและอาหาร (หรือค่ารอบ) ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า การที่เจ้าของแพลตฟอร์มมีอำนาจที่จะระงับสัญญาณในการรับและทำงานของคนขับรถส่งสินค้าและอาหารเป็นเวลา 24 ชั่วโมง ในกรณีที่พนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหารถูกปฏิเสธคำสั่งจากลูกค้า เป็นต้น ประเด็นปัญหาที่ผ่านมามีเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มคือ (1) สิทธิและสวัสดิการการทำงาน (2) สถานะของแรงงานที่ยังคลุมเครือไม่ชัดเจน เนื่องจากประเทศไทยไม่มีการยกกฎหมายหรือพระราชบัญญัติแรงงานแพลตฟอร์มหรือการเพิ่มบทบัญญัติใน พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) คุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับลักษณะของการทำงานในระบบแพลตฟอร์มเอาไว้อย่างชัดเจน [3]

ปัญหาทั้งสองประเด็นข้างต้น ได้นำมาสู่ข้อเรียกร้องของสหภาพคนทำงานที่รวมตัวกันเพื่อต่อสู้กับความไม่เป็นธรรมดังกล่าว รวมทั้งการพยายามผลักดันให้เกิดการรวมกลุ่มกันของพนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหาร โดยสหภาพแรงงานนั้นเกิดขึ้นมาเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับเจ้าของแพลตฟอร์ม ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการรวมตัวของพนักงานหลายครั้ง ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่พอใจที่เจ้าของแพลตฟอร์มหรือบริษัทตั้งเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหาร เช่น การลดค่ารอบของการส่งอาหารหรือสินค้า การไม่ให้สวัสดิการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะสวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุ การระงับสัญญาณหากพนักงานไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของบริษัท เป็นต้น ในปัจจุบันพนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหารหรือไรเดอร์นั้นถูกนิยามว่าไม่ใช่ “ลูกจ้าง” ซึ่งเกิดจากลักษณะของการทำงานในระบบแพลตฟอร์ม ที่เป็นการจ้างงานในรูปแบบงานอิสระไม่ใช่งานประจำเหมือนกับพนักงานบริษัท และที่ผ่านมาเจ้าของแพลตฟอร์มหรือบริษัทมักจะเรียกพนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหารหรือไรเดอร์ว่าเป็น “พาร์ทเนอร์ (partner) หรือ ผู้ร่วมมือ หรือผู้ร่วมกระทำ”

แต่เมื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหารกลับมองว่า บริษัทแพลตฟอร์มปฏิบัติต่อพวกเขายังกว่าเป็นลูกจ้างเสียอีก เนื่องจากบริษัทมีอำนาจที่จะกำหนดเงื่อนไขในการให้บริการ การกำหนดค่ารอบ การมีอำนาจในการระงับสัญญาณตลอดเวลา 24 ชั่วโมง หากพนักงานปฏิเสธไม่รับงาน

สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการที่เจ้าของแพลตฟอร์มมีอำนาจในการควบคุมการเข้าถึงงานและการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์ม คือการกำหนดเงื่อนไขที่พนักงานต้องทำตาม มิเช่นนั้นพนักงานก็อาจจะถูกตัดสิทธิบางอย่างในการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยไม่มีการยกกฎหมายหรือพระราชบัญญัติ

แรงงานแพลตฟอร์มหรือการเพิ่มบทบาทใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับลักษณะของการทำงานในระบบแพลตฟอร์มเอาไว้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านความคุ้มครองในเรื่องสิทธิการทำงานและสวัสดิการ การคุ้มครองด้านรายได้ การคุ้มครองด้านเงื่อนไขและความเป็นธรรมในการทำงาน ส่งผลให้แรงงานอาจจะต้องแบกรับความเสี่ยงและความไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ รวมทั้งอาจทำให้บริษัทสามารถใช้เหตุผลการไม่มีข้อบัญญัติด้านการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ไปยังพนักงานโดยตรง ตัวอย่างเช่น ให้พนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหารแบกรับความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุด้วยตนเอง และให้พนักงานสมัครเป็นผู้ประกันตนตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 40 ด้วยตนเอง เนื่องจากพนักงานไม่ใช่ลูกจ้างหรือพนักงานที่มีนายจ้างประจำ ทำให้พนักงานต้องแบกรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และไม่มีสิทธิและสวัสดิการคุ้มครอง ดังเช่น ลูกจ้าง พนักงานทั่วไป

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะถูกแก้ไขหรือพัฒนาไปในทางที่ถูกต้องได้นั้นล้วนเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนจะต้องมีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน บนหลักการพื้นฐานที่สุดสำหรับสังคมที่มีสวัสดิการสำหรับคนทำงานคือ “คนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง แรงงานอิสระ หรือแรงงานแพลตฟอร์ม จะต้องได้รับการคุ้มครอง” จากรัฐบาล และจากผู้ที่ควบคุมหรือสั่งการให้เกิดการทำงานนั้นคือเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์มนั่นเอง ส่วนแรงงานแพลตฟอร์ม ก็คือคนทำงานทุกคนที่มีการรับงานจากผู้ควบคุมหรือสั่งการ ภายใต้สัญญาการทำงาน และเงื่อนไขการทำงานที่ผู้ควบคุมหรือสั่งการกำหนด ที่เป็นไปอย่างยุติธรรม บทความชิ้นนี้มีความสนใจเรื่อง ดังนี้ 1) การศึกษาสถานการณ์การจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย และ 2) การศึกษารูปแบบการจัดตั้งและการบริหารจัดการสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย

การศึกษาสถานการณ์การจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย

การศึกษาสถานการณ์การจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย พบว่า ภาครัฐยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิสวัสดิการแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งกระทรวงแรงงานมีการแบ่งแยกโครงสร้างขององค์กรคือ กองคุ้มครองแรงงานที่ดูแลแรงงานในระบบกับกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ดูแลแรงงานนอกระบบการแบ่งในลักษณะนี้ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มอยู่ในสถานะระหว่างแรงงานสองกลุ่มนี้ เพราะแรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดตามเกณฑ์แบ่งแยกเดิมได้ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไร้หน่วยงานดูแลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ข้อมูลของ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร [4] ที่กล่าวว่า ภาครัฐยังมีความเข้าใจการจ้างงานลักษณะนี้ค่อนข้างน้อยและมีการขบข้องในเรื่องนี้ล่าช้ามาก นอกจากการขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานแพลตฟอร์ม พบว่ายังมีอีกหนึ่งปัญหาอย่างวิธีคิดของกระทรวงแรงงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งแยกโครงสร้างขององค์กรกองคุ้มครองแรงงานที่ดูแลแรงงานในระบบ กับกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ดูแลแรงงานนอกระบบ การแบ่งในลักษณะนี้ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มตกอยู่ในร่องระหว่างแรงงานสองกลุ่มนี้เพราะแรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดตามเกณฑ์แบ่งแยกเดิมได้ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไร้หน่วยงานดูแลอย่างชัดเจน

อีกทั้งยังเหมือนกับการศึกษาของ อรรณพ เกษตร [5] ที่กล่าวว่า แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในสถานะลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และยังไม่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับผู้ประกอบอาชีพทั่วไปหรือแรงงานนอกระบบ และกล่าวว่าแรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีรูปแบบการทำงานที่อาศัยเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจ และเศรษฐกิจบนแพลตฟอร์มมีลักษณะสำคัญคือการจับคู่ความต้องการของผู้เสนอขายสินค้าและบริการกับความต้องการเสนอซื้อสินค้าหรือบริการโดยผ่านกลไกดิจิทัล ผู้เสนอขายสินค้าหรือบริการกับผู้เสนอซื้อสินค้าหรือผู้รับบริการ

จะติดต่อกันด้วยสมาร์ทโฟนผ่านแอปพลิเคชันผ่านคนกลางที่เป็นเจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัล มีแรงงานผู้ให้บริการกับแพลตฟอร์ม เช่น กลุ่มขับขีรถรับจ้าง รับส่งเอกสาร อาหาร แม่บ้าน แม้การดำเนินเศรษฐกิจบนแพลตฟอร์มจะทำให้เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตและก่อให้เกิดผลดีมากมายแต่ก็สร้างปัญหาให้กับคนทำงานที่เกี่ยวข้องในฐานะแรงงานบนแพลตฟอร์มมากขึ้นเช่นกัน เนื่องจากสภาพที่เกิดจากการทำงานไม่มีความแน่นอน และอยู่ในความคลุมเครือในสถานะความเป็นลูกจ้างหรือไม่ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้าง แต่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือหุ้นส่วนอย่างไม่เป็นทางการของแพลตฟอร์มหรือในทางกฎหมาย หมายถึงผู้รับจ้างทำของซึ่งจะไม่สามารถได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่อยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และได้รับค่าตอบแทนตามชิ้นงาน ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานในฐานะลูกจ้างตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าตอบแทนการทำงานสวัสดิการ การลา การชดเชยการเลิกจ้าง เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และ โดยเฉพาะกรณีพนักงานขับรถส่งสินค้าและอาหารหรือไรเดอร์ยังต้องประสบปัญหาความเสี่ยงจากอุบัติเหตุบนท้องถนนที่ไม่มีหลักประกัน ทั้งค่ารักษาพยาบาลหรือค่าชดเชยใดๆ อีกด้วย

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐยังไม่มีนโยบายด้านแรงงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม แต่ในปัจจุบันกระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อพิจารณาและหาแนวทางแก้ไขปัญหให้กับคนทำงานผ่านแพลตฟอร์มเพื่อให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น และในส่วนของมาตรการทางกฎหมายในปัจจุบันแรงงานแพลตฟอร์มยังมีความคลุมเครือในสถานะความเป็นลูกจ้างหรือไม่ จึงไม่อยู่ในสถานะลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและยังไม่มีมีการออกกฎหมายมาให้ความคุ้มครองแรงงานเป็นการเฉพาะ ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มต้องประสบปัญหาจากการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในด้านแรงงานแต่อย่างใด

ซึ่งยังเหมือนกันกับการศึกษาของ อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ อีระโกวิทจกร [6] ที่กล่าวว่า ดังนี้

1) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเศรษฐกิจ แพลตฟอร์มในแง่มุมต่างๆ อย่างรอบด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างความสัมพันธ์การจ้างงาน สถานะการจ้างงาน กฎหมายแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพ สวัสดิการ สุขภาวะ และสภาพการทำงาน ความสามารถจัดการผสมผสานระหว่าง งาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว อย่างพอเหมาะ

2) รัฐควรทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มที่มุ่งเน้น ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและมีแรงงานเป็นศูนย์กลาง และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเอกชนหรือชุมชนนำเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับแรงงาน ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ

3) ส่งเสริมและสนับสนุนทั้งในด้านเงินทุนและความรู้ให้สถาบันการศึกษา ขั้นสูงในแต่ละพื้นที่ร่วมมือกับผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็กในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาแพลตฟอร์มที่เป็นมิตรกับแรงงาน

4) ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายให้มีการกำกับดูแลที่เอื้อให้เกิดการแข่งขัน ที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงแพลตฟอร์มโดยเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับการคุ้มครอง แรงงาน สวัสดิภาพ สวัสดิการ สุขภาวะ สาธารณสุข ตลอดจนสภาพการทำงานให้ครอบคลุมบริบทของการทำงานผ่านแพลตฟอร์ม

5) พิจารณาคู่มือสิทธิของผู้บริโภค ความสัมพันธ์ของผู้ใช้แพลตฟอร์ม และเจ้าของแพลตฟอร์มให้มีความเท่าเทียม ไม่เอื้อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

6) ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งในการเจรจาต่อรองของแรงงานบนแพลตฟอร์ม

7) พิจารณาความปลอดภัยจากการนำข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้บริการไปใช้ ประโยชน์โดยแพลตฟอร์ม

8) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะในวิชาชีพของแรงงานบนแพลตฟอร์ม

9) ศึกษามาตรการทางภาษีที่เหมาะสม สำหรับแรงงานบนแพลตฟอร์ม และเจ้าของแพลตฟอร์ม

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในสถานะลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และยังไม่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับผู้ประกอบอาชีพทั่วไปหรือแรงงานนอกระบบ อีกทั้งยังพบว่า ภาครัฐยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิสวัสดิการแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อเป็นการบนหลักการพื้นฐานที่สุดสำหรับสังคมที่มีสวัสดิการสำหรับคนทำงานที่ควรได้รับ แรงงานแพลตฟอร์มจึงควรมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย เกิดขึ้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และควรมีการศึกษาการจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มขึ้นอย่างจริงจัง ดังปรากฏผลการศึกษาไว้ต่อไปนี้

การศึกษาแนวทางการจัดตั้งและการบริหารจัดการสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย

สำหรับการศึกษาบทความวิชาการฉบับนี้ได้มีการนำเอาแนวคิดสหภาพแรงงาน การบริหารองค์การของ Allen [7] ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การชี้นำ (leading) การควบคุม (Controlling) ส่วนแนวคิดมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff [8] ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (decision Making) การให้อำนาจในการตัดสินใจ การกำหนดและการจัดกิจกรรมในองค์กร 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) เป็นการดำเนินการควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การประสานงานการบริหารจัดการ และการกำหนดโปรแกรมในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมดำเนินการตามกิจกรรมที่ได้กำหนดขึ้นในองค์กร 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefit) การเข้าร่วมแบบนี้เป็นเพียงการรอรับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ภายหลังจากการเข้าร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติการ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) ประกอบด้วย การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการตามที่ได้ดำเนินการ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดตั้งและการบริหารจัดการสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย ดังต่อไปนี้

มิติที่ 1: การวางแผนกลยุทธ์ของสหภาพแรงงาน

1) มิติการวางแผนกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่มีสำคัญอย่างมากในการวางแผนองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Dyck and Neubert [9], Bateman and Snell [10] และ Daft [11] การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ/ภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด การกำหนดนโยบาย การจัดทำระเบียบข้อบังคับและการจัดทำแผนงาน สอดคล้องกับ Sulong [12] การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เป้าหมายและแผนงานของสหภาพแรงงานควรระบุถึงการให้การสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพขององค์การด้วย

2) การวางแผนงบประมาณเป็นกิจกรรมหลักของการวางแผน Allen ประกอบด้วย การกำหนดแหล่งที่มาของรายได้ของสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม นอกเหนือจากรายได้จากค่าสมาชิกและค่าบำรุงของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มควรมีการจัดทำงบประมาณและตรวจสอบบัญชี เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้ทำการรับรองบุคคล และรายงานการตรวจสอบบัญชีในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี

มติที่ 2: การจัดองค์การและโครงสร้างการบริหาร

1) การจัดโครงสร้างการบริหารงานถือเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องดำเนินการเมื่อมีการจัดตั้งองค์การ การจัดโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบการบริหารงาน การกำหนดหน้าที่งานซึ่งเป็นผลที่ได้จากการทำการวิเคราะห์งาน สอดคล้องกับ Dyck and Neubert [9] และควรมีการจัดทำใบกำหนดหน้าที่ (Job Description) ของกรมการสหภาพแรงงานทุกตำแหน่งนอกจากนี้ ควรมีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงาน การสรรหาคัดเลือกกรรมการสหภาพแรงงานที่มีความรู้ความสามารถให้มาทำงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bateman and Snell [10],

Daft [11] และการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Dyck and Neubert [9] และ Bateman and Snell [10] ทั้งนี้ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตขององค์การ

จากการศึกษาของสถาบัน Think Forward Center [13] เสนอให้รัฐบาลเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ดังนี้

(1) รัฐบาลต้องทำหน้าที่ยกร่างและสนับสนุนให้มีการยกร่างต้นแบบหรือแนวทางสัญญามาตรฐานสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละประเภท รวมถึงขอบเขตการใช้อำนาจของเจ้าของแพลตฟอร์มที่ไม่ละเมิดแรงงานบนแพลตฟอร์ม (เช่น การระงับสัญญาในการเข้าถึงการให้บริการ การเรียกเงินค่าปรับใด ๆ) และเมื่อมีการทำสัญญาระหว่างเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์มกับแรงงานแพลตฟอร์ม รัฐบาลจะทำหน้าที่รับรู้สัญญาดังกล่าว และทำหน้าที่เป็นคนกลางในการติดตามให้มีการปฏิบัติตามสัญญา เพื่อความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่าย และต้องดำเนินการหากพบความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น

(2) รัฐบาลต้องเป็นคนกลางในการกำหนดเงื่อนไขสวัสดิภาพการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อเนื่อง หรือกระบวนการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นต้น และเงื่อนไขสวัสดิภาพการทำงานเหล่านี้จะต้องกำหนดไว้ในสัญญาการทำงาน (ตามข้อ 1) และเป็นความรับผิดชอบของแพลตฟอร์มผู้ซึ่งสั่งการหรือควบคุมการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

(3) รัฐบาลต้องเป็นคนกลางในการกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐานที่สมเหตุสมผล (ในหนึ่งหน่วยเวลาการทำงาน) สำหรับแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละประเภท โดยจะต้องไม่ต่ำกว่าแรงงานที่เป็นลูกจ้างหรือแรงงานอิสระในงานประเภทเดียวกัน และกำหนดไว้ในสัญญา (ตามข้อ 1)

(4) รัฐบาลควรจัดสวัสดิการพื้นฐานในด้านบริการสาธารณสุข รายได้พื้นฐานยามชราภาพ (เบี้ยยังชีพ 3,000 บาท/เดือน) การลาคลอดบุตร (180 วัน โดยได้รับค่าตอบแทนอย่างน้อย 5,000 บาท/เดือน) และแหล่งทุนฉุกเฉิน เพื่อเป็นสวัสดิการของคนไทยทุกคน รวมถึงแรงงานบนแพลตฟอร์ม

(5) รัฐบาลควรสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับคนทำงาน/คนในวัยแรงงานทุกคน เช่น การ Reskill หรือ Upskill (ประมาณ 5,000 บาท/ปี) โดยเป็นสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะพัฒนาทักษะอาชีพของตนในด้านใด

(6) รัฐบาลจะต้องสนับสนุนสิทธิในการรวมตัวของแรงงานทุกประเภท รวมถึงแรงงานแพลตฟอร์มทุกประเภท โดยไม่มีข้อห้ามว่า การรวมตัวดังกล่าวจะต้องเป็นคนทำงานของธุรกิจแพลตฟอร์มเดียวกันเป็นการเฉพาะเท่านั้น

บทบาทของหน่วยงานภาครัฐกิจแพลตฟอร์มในการคุ้มครองแรงงาน

ธุรกิจแพลตฟอร์มคือผู้ที่สั่งการและควบคุมการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มโดยตรง เพราะฉะนั้นธุรกิจแพลตฟอร์มจะต้องมีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

(1) ธุรกิจแพลตฟอร์มต้องจัดทำสัญญาการทำงานกับแรงงานแพลตฟอร์ม ตามแบบแนวทางสัญญามาตรฐานที่เป็นธรรม ซึ่งรวมถึงขอบเขตการใช้อำนาจที่เหมาะสม และเป็นแนวทางที่ผ่านการหารือกับการรัฐบาลและองค์กรหรือตัวแทนของแรงงานแพลตฟอร์ม พร้อมทั้งมีการส่งมอบสัญญาการทำงานนั้น เพื่อให้รัฐบาล และองค์กรแรงงานรับรู้ และติดตามการดำเนินการตามสัญญา

(2) ธุรกิจแพลตฟอร์มต้องรับผิดชอบต่อกะบวนการดูแลความปลอดภัยและสวัสดิภาพการทำงานทั้งหมดของแรงงานบนแพลตฟอร์มของตนเอง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการประกันอุบัติเหตุ และสุขภาพ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มทุกคน ตามที่ระบุไว้ในสัญญาในข้อ 1

(3) ธุรกิจแพลตฟอร์มต้องกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐานและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสม โดยระดับค่าตอบแทนพื้นฐานดังกล่าวจะต้องผ่านการหารือและความเห็นชอบจากภาครัฐ แต่ธุรกิจแพลตฟอร์มสามารถเพิ่มระดับ/อัตราค่าตอบแทนของตนที่สูงกว่าค่าตอบแทนพื้นฐานที่กำหนดไว้ได้ และการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าตอบแทนของธุรกิจแพลตฟอร์มจะต้องแจ้งให้องค์กรของแรงงานแพลตฟอร์มทราบ ในกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม (ซึ่งรัฐบาลจะเป็นคนกลางในการกำหนด เช่น ไม่น้อยกว่า 3 เดือน)

(4) ธุรกิจแพลตฟอร์มควรสนับสนุนแรงงานแพลตฟอร์มให้สามารถพัฒนาทักษะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในแพลตฟอร์มของตน นอกเหนือจากการสนับสนุนของรัฐบาล (ที่ได้กล่าวไปแล้ว)

(5) ธุรกิจแพลตฟอร์มต้องไม่ขัดขวางการรวมตัวของแรงงานแพลตฟอร์ม ทั้งทางตรง (เช่น การกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงานที่รวมตัวกันหรือเข้าร่วมสหภาพ) และทางอ้อม (เช่น การก่อตั้งองค์กรแรงงานที่สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง เพื่อบั่นทอนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มที่จะเกิดขึ้น)

บทบาทของแรงงานแพลตฟอร์มในการคุ้มครองแรงงาน

ส่วนบทบาทของแรงงานแพลตฟอร์มเองควรเน้นการรวมตัวกันเป็น “สหภาพแรงงานแต่ละประเภท” เพื่อทำหน้าที่ในการต่อรองกับรัฐบาลและธุรกิจแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะการต่อรองที่สำคัญที่สุด 3 เรื่องที่ได้กล่าวไปแล้ว ได้แก่

(1) การจัดทำแบบหรือแนวทางสัญญาการทำงานมาตรฐาน และขอบเขตการใช้อำนาจที่เหมาะสมของเจ้าของแพลตฟอร์ม ในธุรกิจแพลตฟอร์มแต่ละประเภท

(2) การกำหนดกระบวนการคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละประเภท รวมถึงการประกันอุบัติเหตุและสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสำหรับแรงงานทุกคน โดยเจ้าของแพลตฟอร์มนั้น

(3) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละประเภท เพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มทุกคนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2) การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานของสหภาพแรงงานเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญในการจัดองค์การ ประกอบด้วย แนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายเพื่อลดข้อขัดแย้งและเพิ่มผลผลิตในการจัดการ มีการดำเนินการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมภายนอก Think Forward Center [13]

มิติที่ 3: การนำองค์การด้านสมรรถนะในการบริหารและการบริหารด้านการสื่อสาร

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) สมรรถนะในการบริหาร กรรมการสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการนำของ Bateman and Snell [10] กรรมการสหภาพแรงงานต้องมีความรู้กฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ข้อบังคับการทำงานขององค์การเป็นอย่างดี มีความรู้พื้นฐานทางด้านการบริหารจัดการ การตลาด งบประมาณ การเงิน การดำเนินธุรกิจและผลิตภัณฑ์ขององค์การเป็นอย่างดี และมีทักษะในการบริหารสหภาพแรงงานเชิงกลยุทธ์

2) ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำ โดยกรรมการสหภาพแรงงานควรมีคุณลักษณะที่ดีด้านความคิด ด้านวุฒิภาวะและจิตใจ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงาน การมีภาวะผู้นำที่ดีมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลให้การนำไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลิตภาพ ให้กับองค์การสอดคล้องของ Thumkosit [14]

3) การสื่อสาร เป็นกิจกรรมการบริหารที่มีความสำคัญในการนำ สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มต้องกำหนดกลยุทธ์ในการสื่อสาร จัดตั้งหน่วยงานเพื่อจัดทำสื่อและมีโฆษกประจำสหภาพแรงงานเพื่อช่วยให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

มิติที่ 4: ด้านการควบคุมและพัฒนากิจการดำเนินงาน

มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การควบคุมและพัฒนากิจการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม ประกอบด้วย กระบวนการตรวจสอบผลงาน การรายงานผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายและปรับปรุงผลการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวทางการควบคุมในการบริหารของ Allen [7], Dyck and Neubert [9], Bateman and Snell [10] และ Daft [11]

มิติที่ 5: การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผลงานกับองค์การ

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจกับองค์การ สอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Anthony และ Cohen and Uphoff สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มควรมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อผลประโยชน์ขององค์การและสมาชิกสหภาพแรงงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์การและสมาชิกสหภาพแรงงาน

2) การสนับสนุนการปฏิบัติการขององค์การสอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff และ Piriyanasan [15] สหภาพแรงงานควรมีส่วนร่วมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการทำธุรกิจขององค์การและส่งเสริมผลิตภาพการผลิต โดยการมีส่วนร่วมในการบริหารการผลิตขององค์การ และสหภาพแรงงานควรมีส่วนได้รับผลประโยชน์จากการที่ให้การสนับสนุนองค์การด้วยเช่นกัน

3) การมีส่วนร่วมประเมินผลงานกับองค์การ สอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มควรเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การในการร่วมประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับผลิตภาพขององค์การ ประเมินผลกิจกรรมการลดต้นทุนการผลิตและการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องการมีส่วนร่วมในประเมินผลงานของสมาชิกสหภาพแรงงานการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การรวมถึงการร่วมตรวจสอบการทุจริตในองค์การ

สรุปและข้อเสนอแนะ

แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในสถานะลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และยังไม่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับผู้ประกอบอาชีพทั่วไปหรือแรงงานนอกระบบ อีกทั้งยังพบว่า ภาครัฐยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิสวัสดิการแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งกระทรวงแรงงานมีการแบ่งแยกโครงสร้างขององค์กรคือ กองคุ้มครองแรงงานที่ดูแลแรงงานในระบบกับกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ดูแลแรงงานนอกระบบการแบ่งลักษณะนี้ก็ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มอยู่ในสถานะระหว่างแรงงานสองกลุ่มนี้ เพราะแรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดตามเกณฑ์แบ่งแยกเดิมได้ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไร้หน่วยงานในการแสดงความรับผิดชอบ ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มต้องประสบปัญหาจากการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในด้านแรงงานแต่อย่างใด บทความฉบับนี้จึงเห็นว่าเพื่อเป็นการบนหลักการพื้นฐานที่สุดสำหรับสังคมที่มีสวัสดิการสำหรับคนทำงานคือ “คนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างแรงงานอิสระ หรือแรงงานแพลตฟอร์ม จะต้องได้รับการคุ้มครอง” จากรัฐบาล และจากผู้ที่ควบคุมหรือสั่งการให้เกิดการทำงานนั้นคือเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์ม ส่วนแรงงานแพลตฟอร์ม ก็คือคนทำงานทุกคนที่มีการรับงานจากผู้ที่ควบคุมหรือสั่งการ ภายใต้สัญญาการทำงาน และเงื่อนไขการทำงานที่ผู้ที่ควบคุมหรือสั่งการกำหนดที่เป็นไปอย่างยุติธรรม

ดังนั้นควรทำให้การศึกษารูปแบบการจัดตั้งและการบริหารจัดการสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย พบว่า สำหรับการบริหารองค์การควรใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

มิติที่ 1: การวางแผนกลยุทธ์ของสหภาพแรงงาน

1) การจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม นั้น การวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ/ภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด การกำหนดนโยบาย การจัดทำระเบียบข้อบังคับและการจัดทำแผนงาน ทั้งนี้ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะว่าควรจะมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คนและลูกจ้างจะต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย โดยลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน รวมตัวกันเป็นผู้เริ่มก่อการเพื่อจัดให้มีสหภาพแรงงานโดยยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่าง ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ ในคำขอต้องระบุชื่อ อายุอาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

2) การวางแผนงบประมาณของสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มควรมีการจัดทำงบประมาณและตรวจสอบบัญชี เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้ทำการรับรองบุคคล และรายงานการตรวจสอบบัญชีในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี

3) ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะที่ว่าความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม นั้นควรจะมีผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และแรงงานนอกระบบเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว

มติที่ 2: การจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหาร พบว่า การจัดโครงสร้างการบริหารงาน

ประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบการบริหารงาน การกำหนดหน้าที่งานซึ่งเป็นผลที่ได้จากการทำการวิเคราะห์งาน

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ดังนี้

1) รัฐบาลต้องทำหน้าที่ยกร่างและสนับสนุนให้มีการยกร่างต้นแบบหรือแนวทางสัญญามาตรฐานสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม และรัฐบาลต้องเป็นศูนย์กลางในการกำหนดเงื่อนไขสวัสดิภาพการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละประเภท

2) รัฐบาลต้องเป็นศูนย์กลางในการกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐานที่สมเหตุสมผล และจัดสวัสดิการพื้นฐานในด้านบริการสาธารณสุข รายได้พื้นฐานยามชราภาพ

3) รัฐบาลควรสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับคนทำงานและคนในวัยแรงงานทุกคน เช่น การ Reskill หรือ Upskill

บทบาทของหน่วยงานภาครัฐกิจแพลตฟอร์มในการคุ้มครองแรงงาน

ภาครัฐกิจแพลตฟอร์มจะต้องมีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

1) ภาครัฐกิจแพลตฟอร์มต้องจัดทำสัญญาการทำงานกับแรงงานแพลตฟอร์ม

2) ภาครัฐกิจแพลตฟอร์มต้องรับผิดชอบต่อการดูแลความปลอดภัยและสวัสดิภาพการทำงานทั้งหมดของแรงงานบนแพลตฟอร์มของตนเอง

3) ภาครัฐกิจแพลตฟอร์มต้องกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐานและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสม

โดยระดับค่าตอบแทนพื้นฐานดังกล่าวจะต้องผ่านการหารือและความเห็นชอบจากภาครัฐ รวมทั้งสนับสนุนแรงงานแพลตฟอร์มให้สามารถพัฒนาทักษะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในแพลตฟอร์มของตน

บทบาทของแรงงานแพลตฟอร์มในการคุ้มครองแรงงาน

1) การจัดทำแบบ/แนวทางสัญญาการทำงานมาตรฐาน และขอบเขตการใช้อำนาจที่เหมาะสมของเจ้าของแพลตฟอร์ม ในธุรกิจแพลตฟอร์มแต่ละประเภท

2) การกำหนดกระบวนการคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละประเภท รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานของสหภาพแรงงานเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญในการจัดองค์กร

มติที่ 3: การนำองค์การด้านสมรรถนะในการบริหารและการบริหารด้านการสื่อสาร

พบว่า

1) สมรรถนะในการบริหาร: กรรมการสหภาพแรงงานต้องมีความรู้กฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ข้อบังคับการทำงานขององค์การเป็นอย่างดี มีความรู้พื้นฐานทางด้านการบริหารจัดการ การตลาด งบประมาณ การเงิน การดำเนินธุรกิจและผลิตภัณฑ์ขององค์การเป็นอย่างดี และมีทักษะในการบริหารสหภาพแรงงานเชิงกลยุทธ์

2) ภาวะผู้นำ: โดยกรรมการสหภาพแรงงานควรมีคุณลักษณะที่ดีด้านความคิด ด้านวุฒิภาวะและจิตเจตน์ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงาน การมีภาวะผู้นำที่ดีมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลิตภาพ

3) การสื่อสาร: สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มต้องกำหนดกลยุทธ์ในการสื่อสาร จัดตั้งหน่วยงานเพื่อจัดทำสื่อและมีโฆษกประจำสหภาพแรงงานเพื่อช่วยให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

มิติที่ 4: ด้านการควบคุมและพัฒนากิจการดำเนินงาน

ควรมีกระบวนการตรวจสอบผลงาน การรายงานผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายและปรับปรุงผลการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

มิติที่ 5: การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผลงานกับองค์กร

พบว่า

1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจกับองค์กร: สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มควรมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสมาชิกสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม

2) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน: สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มควรมีส่วนร่วมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการทำธุรกิจขององค์กรและส่งเสริมผลิตภาพการผลิต

3) การมีส่วนร่วมประเมินผลงานกับองค์กร: สหภาพแรงงานแพลตฟอร์มควรเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรในการร่วมประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับผลิตภาพขององค์กร ประเมินผลกิจกรรมการลดต้นทุนการผลิตและการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2561). *ปรับโมเดลการพัฒนาประเทศให้โตได้ในความปั่นป่วน*. งานนำเสนอในงาน TDRI Annual Public Conference 2018 : ปรับทิศทางเศรษฐกิจไทย ให้พร้อมสู่ยุคแห่งความปั่นป่วนทางเทคโนโลยี.
<https://tdri.or.th/2018/04/tdri-annual-public-conference-2018/>
- [2] Vallas, S. & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the Gig Economy. *Sociology*, 46, 273-294.
- [3] นุชประภา โมกข์ศาสตร์ และเดชรัต สุขกำเนิด. (2565). *นโยบายคุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานแพลตฟอร์ม : การทำงานบนแพลตฟอร์มที่เป็นธรรม นโยบายการคุ้มครองสิทธิสวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานแพลตฟอร์ม*.
<https://think.moveforwardparty.org/article/welfare/3631/>
- [4] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร. (2564). *ถึงเวลาปฏิรูปเศรษฐกิจแพลตฟอร์มให้เป็นธรรมต่อแรงงาน*.
<https://www.the101.world/kriangsak-teerakowitkajorn-interview/>
- [5] อรวรรณ เกษตร. (2565). *แรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับปัญหาการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย*.
https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2893
- [6] อรรถนิฐ วัณชนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร. (2561). *แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ : กรณีศึกษาในประเทศไทย*. มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม.
- [7] Allen, L. A. (1973). *Professional Management: New Concepts and Proven Practices*. McGraw-Hill.

- [8] Cohen, J. M. and Uphoff, N. T. (1980). Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Though Specificity. *World Development*, 8(3), 213-235.
- [9] Dyck, B. and Neubert., M. L. (2009). *Principle of Management*. Nelson Education Ltd.
- [10] Bateman, T. S. and Snell, S. A. (2011). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. McGraw-Hill.
- [11] Daft, L. R. (2016). *Organization Theory and Design* (2nd ed.). South Western Educational Publishing.
- [12] Sulong, Z. Gardner, J. C., Hussin, A. H., Sanusi, Z. M., Zuraidah, M. S. and McGowan, C. B. (2013). Managerial Ownership, Leverage and Audit Quality Impact on Firm Performance: Evidence from the Malaysian ACE Market (2013). *Accounting & Taxation*, 5(1), 59-70. <https://ssrn.com/abstract=2210465>
- [13] Think Forward Center. (2565). นโยบายคุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานแพลตฟอร์ม : การทำงานบนแพลตฟอร์มที่เป็นธรรม นโยบายการคุ้มครองสิทธิสวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานแพลตฟอร์ม.
<https://think.moveforwardparty.org/article/welfare/3631/>.
- [14] Thumkosit, U. (2001). *Management. Bangkok: Faculty of Public Administration*, National Institute of Development Administration.
- [15] Piriyaangsan, S., & Phongpaichit, P. (1997). *Corruption and democracy*. Chulalongkorn University, Faculty of Economics. (in Thai).