Nimitmai Review
Pacific Institute of Management Science
(Humanities and Social Sciences)

Research Articles

Problems Regarding the Protection of Platform Workers (Gig Economy)

ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบการจ้างงานแพลตฟอร์ม (Gig Economy)

ดร. ธีรวัฒน์ วีระวัฒน์[1*]

Dr. Teerawat Veerawat[1*]

1. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

1. Lecturer in Law, Faculty of Law, Kirk University, Thailand. **Email:** teerawat_vee123@gmail.com

***Corresponding Author E-mail:** teerawat_vee123@gmail.com

Received: February 20, 2026; Revised: March 25, 2026; Accepted: April 23, 2026

Abstract

The transformation of the digital economy has given rise to platform-based employment, commonly referred to as the gig economy, which is characterized by flexibility and a departure from traditional employment relationships. This development has led to significant challenges in labor protection, as Thai labor law remains grounded in the conventional notion of "employee," emphasizing direct control and contractual relationships. Consequently, it fails to adequately cover platform workers. This study aims to examine the characteristics and legal status of platform workers, analyze the legal gaps in labor protection in Thailand, and explore comparative legal approaches in foreign jurisdictions in order to propose appropriate legal reforms. The research adopts a qualitative methodology, relying primarily on documentary research through the analysis of Thai legislation, foreign laws, and relevant academic literature. Content analysis and legal interpretation are employed as the principal analytical methods.

The findings reveal that although platform workers are formally classified as independent contractors, in practice they operate under significant control exerted by digital platforms through algorithmic management. This reflects a relationship of economic dependency and control that closely resembles traditional employment. However, Thai labor law has yet to accommodate these characteristics, resulting in platform workers being excluded from

fundamental labor rights and social protection, thereby creating legal gaps and systemic unfairness. Comparative analysis further indicates that several jurisdictions have developed innovative legal approaches by prioritizing the substance of the employment relationship over its formal classification and by establishing flexible frameworks for labor protection. Accordingly, this study proposes that Thailand should reform its labor laws by broadening the criteria for determining employment status in line with the realities of platform work, establishing minimum labor protection standards irrespective of legal classification, and developing regulatory mechanisms for digital platforms, including social security systems that adequately cover platform workers. Such reforms are essential to ensure fairness and sustainability in the labor system within the context of the digital economy.

Keywords: Platform-Based Employment, Gig Economy, Digital Economy, Platform Workers

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจดิจิทัลได้ก่อให้เกิดรูปแบบการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (Gig Economy) ซึ่งมีลักษณะยืดหยุ่นและแตกต่างจากความสัมพันธ์ทางแรงงานแบบดั้งเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกฎหมายแรงงานไทยยังคงยึดโยงกับแนวคิดความเป็น “ลูกจ้าง” ในลักษณะดั้งเดิมที่เน้นการบังคับบัญชาโดยตรงและความสัมพันธ์เชิงสัญญาเป็นหลัก จึงไม่สามารถครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างเพียงพอ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม วิเคราะห์ปัญหาช่องว่างทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย และศึกษาเปรียบเทียบแนวทางทางกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก ผ่านการวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายไทย กฎหมายต่างประเทศ และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการตีความทางกฎหมาย

ผลการศึกษาพบว่า แม้แรงงานแพลตฟอร์มจะถูกจัดให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ แต่ในทางข้อเท็จจริงกลับมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์มผ่านระบบอัลกอริทึม ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงพึ่งพิงและการควบคุมที่ใกล้เคียงกับความเป็นลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานไทยยังไม่สามารถรองรับลักษณะดังกล่าวได้ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางสังคมได้อย่างเหมาะสม อันก่อให้เกิดช่องว่างทางกฎหมายและความไม่เป็นธรรมในระบบแรงงาน นอกจากนี้ การศึกษากฎหมายเปรียบเทียบพบว่า หลายประเทศได้พัฒนาแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยมุ่งเน้นสาระของความสัมพันธ์ทางแรงงานมากกว่ารูปแบบทางกฎหมาย และมีการกำหนด

มาตรการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบใหม่ที่ยืดหยุ่น ดังนั้น การศึกษานี้เสนอว่า ประเทศไทยควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานโดยขยายเกณฑ์การพิจารณาสถานะของแรงงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงของการทำงาน กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานโดยไม่ผูกติดกับสถานะทางนิติสัมพันธ์ และพัฒนากลไกกำกับดูแลแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งระบบหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความยั่งยืนในระบบแรงงานภายใต้บริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล

คำสำคัญ: ฮาลาล–ตอยยิบัน, ความปลอดภัยอาหาร, HACCP, มาตรฐานฮาลาล, อุตสาหกรรมฮาลาล

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ก่อให้เกิดพลวัตใหม่ในตลาดแรงงานโลก โดยเฉพาะการขยายตัวของรูปแบบการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (platform-based work) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy รูปแบบการจ้างงานดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะคือการเชื่อมโยงระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์แบบนายจ้าง–ลูกจ้างตามกรอบกฎหมายแรงงานดั้งเดิม (Rotrak & Prateeppornnarong, 2025) แม้ระบบดังกล่าวจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงงานและส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดความท้าทายเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะในประเด็นการคุ้มครองแรงงานที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2564) ประเด็นสำคัญของปัญหานี้อยู่ที่การกำหนดสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งโดยทั่วไปถูกจัดให้อยู่ในฐานะ “ผู้ประกอบอาชีพอิสระ” (independent contractors) มากกว่าลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่มีอยู่ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายประกันสังคม ทั้งในด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน การลาป่วย และการคุ้มครองจากความเสี่ยงในการทำงาน การจัดประเภทดังกล่าวจึงก่อให้เกิดช่องว่างทางกฎหมาย (legal gap) ที่ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมากตกอยู่ในสภาพการจ้างงานที่ไม่มั่นคง (precarious work) (Mieruch, 2022) ยิ่งไปกว่านั้น ลักษณะการบริหารจัดการแรงงานผ่านอัลกอริทึม (algorithmic management) ของแพลตฟอร์มดิจิทัลได้สร้างรูปแบบการควบคุมแรงงานที่แตกต่างจากความสัมพันธ์แบบดั้งเดิม กล่าวคือ แม้จะไม่มีคำสั่งโดยตรงจากนายจ้าง แต่แพลตฟอร์มสามารถควบคุมพฤติกรรมแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การจัดสรรงาน การประเมินผลผ่านระบบคะแนน และการกำหนดค่าตอบแทนโดยอัตโนมัติ (Mieruch, 2022) ลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดคำถามเชิงกฎหมายว่า แรงงานแพลตฟอร์มควรถูกพิจารณาว่าอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์เชิงบังคับบัญชา (subordination) เพียงพอที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ซึ่งเป็นความท้าทายต่อหลักการพื้นฐานของกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิม (Chulalongkorn University, 2023) แม้ว่าหลายประเทศได้เริ่มพัฒนาแนวทางทางกฎหมายเพื่อรองรับแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น การกำหนดสถานะกึ่งลูกจ้าง (dependent

contractors) หรือการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสิทธิแรงงานโดยไม่ยึดติดกับสถานะทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด (Rotrak & Prateeppornnarong, 2025) แต่แนวทางดังกล่าวยังมีความแตกต่างกันในแต่ละระบบกฎหมาย และยังอยู่ในระหว่างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาในบริบทของประเทศไทย ยังปรากฏที่สำคัญ ได้แก่ (1) การขาดการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับ “สถานะทางกฎหมาย” ของแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้กฎหมายแรงงานไทย โดยเฉพาะในมิติของความสัมพันธ์เชิงบังคับบัญชาในบริบทของการควบคุมผ่านอัลกอริทึม (2) การขาดกรอบแนวคิดทางกฎหมายที่สามารถอธิบายและรองรับลักษณะเฉพาะของแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างลูกจ้างกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ (3) การขาดการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างกฎหมายแรงงานกับหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน โดยเฉพาะแนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (decent work) ในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล (4) การขาดข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงกฎหมายที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ซึ่งสามารถสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรมและการคุ้มครองแรงงานได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การศึกษานี้จึงมีความมุ่งหมายในการวิเคราะห์ปัญหาสถานะทางกฎหมายและการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย โดยอาศัยกรอบแนวคิดทางกฎหมายแรงงานร่วมกับการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล และสามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมแพลตฟอร์ม ได้ส่งผลให้รูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ จากระบบการจ้างงานแบบดั้งเดิมไปสู่รูปแบบที่มีลักษณะยืดหยุ่น กระจายตัว และพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นตัวกลาง โดยเฉพาะการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งขยายตัวอย่างรวดเร็วควบคู่กับการเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2564) แม้แรงงานแพลตฟอร์มจะถูกจัดประเภทในเชิงนิติรูปแบบว่าเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” แต่ในทางปฏิบัติกลับมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์มในหลายมิติ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานไทยยังคงยึดโยงกับแนวคิดเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงบังคับบัญชา” ในรูปแบบดั้งเดิม ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมากไม่เข้าข่ายเป็นลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างเชิงโครงสร้างของกฎหมายแรงงาน (structural legal gap) ที่ไม่สามารถรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ได้อย่างเพียงพอ นำไปสู่การเกิดพื้นที่สีเทาทางกฎหมาย (legal grey area) ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้รับความคุ้มครองในฐานะลูกจ้าง แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ได้มีอิสระอย่างแท้จริงในฐานะผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Rotrak & Prateeppornnarong, 2025) นอกจากนี้ การขาดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนยังส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน โดยเฉพาะสิทธิในการทำงานที่มีคุณค่า (right to decent work) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในกรอบขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ (ILO) การที่แรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าว จึงสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างพัฒนาการของเศรษฐกิจดิจิทัลกับระบบกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน (Mieruch, 2022) ในเชิงเปรียบเทียบ หลายประเทศได้พัฒนาเครื่องมือทางกฎหมายเพื่อขยายความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น การกำหนดสถานะ “worker” ในสหราชอาณาจักร หรือการใช้เกณฑ์ ABC Test ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของการปรับตัวของกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ (Chulalongkorn University, 2023)

ดังนั้น ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในระบบแพลตฟอร์มจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างกฎหมายแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการสร้างความเป็นธรรมและความยั่งยืนในระบบแรงงานในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมา ลักษณะ และรูปแบบของการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (Gig Economy) รวมทั้งวิเคราะห์สถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้กฎหมายแรงงานไทย โดยเฉพาะในประเด็นการตีความความเป็น “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาช่องว่างทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทย ทั้งในด้านสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน สภาพการจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน และการเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม อันรวมถึงแนวทางการกำหนดสถานะทางกฎหมายและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบใหม่
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากฎหมายและนโยบายของประเทศไทยให้เหมาะสมกับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมุ่งสร้างกลไกการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและหลักนิติธรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดสหวิทยาการ ซึ่งมุ่งบูรณาการองค์ความรู้จากหลายสาขาวิชา ได้แก่ กฎหมายแรงงาน เศรษฐศาสตร์แรงงาน และกฎหมายสิทธิมนุษยชน เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจพลวัตของความสัมพันธ์ทางแรงงานในบริบทของระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็วในระดับโลกและในประเทศไทย โดยลักษณะของการจ้างงานในระบบดังกล่าวมีความแตกต่างจากรูปแบบการจ้างงานแบบดั้งเดิม

อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในแง่โครงสร้างอำนาจ กลไกการควบคุม และรูปแบบความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ปฏิบัติงาน

1. การศึกษานี้อาศัยแนวคิดเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ซึ่งถือเป็นแกนกลางของกฎหมายแรงงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะการพิจารณาสถานะของบุคคลว่าเป็น “ลูกจ้าง” หรือไม่ อันมีนัยสำคัญต่อการเข้าถึงสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมาย เกณฑ์สำคัญที่ถูกนำมาใช้ ได้แก่ การทดสอบการควบคุมสั่งการ ซึ่งพิจารณาว่านายจ้างมีอำนาจกำหนดวิธีการ เวลา และสถานที่ทำงานของลูกจ้างมากน้อยเพียงใด และการทดสอบการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเมินระดับการพึ่งพารายได้ของแรงงานต่อผู้ว่าจ้างรายใดรายหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เมื่อแนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้กับแรงงานแพลตฟอร์ม พบว่ามีข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เนื่องจากความสัมพันธ์ทางแรงงานในระบบแพลตฟอร์มมักถูกกำกับผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลและอัลกอริทึม แทนการควบคุมโดยตรงในเชิงกายภาพ ส่งผลให้การตีความตามเกณฑ์ดั้งเดิมไม่สามารถสะท้อนความเป็นจริงของการควบคุมในรูปแบบใหม่ได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะในกรณีที่แพลตฟอร์มสามารถกำหนดเงื่อนไขการทำงาน การจัดสรรงาน และการประเมินผลผ่านระบบอัตโนมัติ

2. การศึกษานำแนวคิดเรื่อง “แรงงานไม่เป็นทางการ” และ “ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน” มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์สถานะของแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งมักอยู่ในสภาวะก้ำกึ่งระหว่างแรงงานในระบบและนอกระบบ กล่าวคือ แม้แรงงานกลุ่มนี้จะมีรายได้จากการทำงานในระบบเศรษฐกิจที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล แต่กลับไม่ได้รับการยอมรับในฐานะ “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายแรงงาน จึงขาดการคุ้มครองในด้านสำคัญ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และสิทธิในการรวมกลุ่มต่อรอง ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มมีความเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบในเชิงโครงสร้าง และเผชิญกับความไม่แน่นอนทางรายได้และสภาพการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของประเทศไทย สถานการณ์ดังกล่าวยิ่งทวีความซับซ้อน เนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมากมีลักษณะการทำงานแบบหลายอาชีพ และขาดหลักประกันทางสังคมที่เพียงพอ

3. การศึกษานี้ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ซึ่งเน้นการยกระดับสิทธิแรงงานให้เป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยให้ความสำคัญกับสิทธิในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีศักดิ์ศรี สิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง และสิทธิในการเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้รัฐมีหน้าที่เชิงบวกในการคุ้มครอง ส่งเสริม และรับรองสิทธิของแรงงานทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ การนำกรอบสิทธิมนุษยชนมาวิเคราะห์แรงงานแพลตฟอร์มจึงช่วยเปิดมุมมองที่กว้างขึ้น beyond กรอบกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิม และเน้นย้ำถึงความจำเป็นของการสร้างระบบคุ้มครองที่ครอบคลุมและเป็นธรรม

4. การศึกษานำแนวคิด “การกำกับดูแลเชิงกฎหมายแบบยืดหยุ่น” มาใช้เพื่ออธิบายความจำเป็นในการปฏิรูปกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดนี้เน้นการออกแบบกฎหมายและนโยบายที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวตามนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและรูปแบบการจ้างงานใหม่ได้ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างทางกฎหมายแบบตายตัว ตัวอย่างเช่น การกำหนดสถานะทางกฎหมายแบบใหม่ที่อยู่ระหว่าง “ลูกจ้าง” และ “ผู้รับจ้างอิสระ” การพัฒนากลไกการคุ้มครองขั้นต่ำที่ไม่ขึ้นกับสถานะทางกฎหมาย และการส่งเสริมบทบาทของรัฐในการกำกับดูแลแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ในส่วนของการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยนี้ครอบคลุมทั้งงานศึกษาระดับสากลและในประเทศไทย โดยมุ่งวิเคราะห์พัฒนาการของแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม ตลอดจนข้อจำกัดของกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิมในการรองรับรูปแบบการทำงานใหม่ ในระดับสากล งานศึกษาจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นว่าเศรษฐกิจแบบกิ๊ก ทำให้เส้นแบ่งระหว่าง “ลูกจ้าง” และ “ผู้รับจ้างอิสระ” เลือนรางลงอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากตกอยู่ใน “พื้นที่สีเทา” ของกฎหมาย ซึ่งไม่สามารถเข้าถึงสิทธิและความคุ้มครองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังมีข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของอัลกอริทึมในการควบคุมแรงงาน ซึ่งลดทอนอำนาจต่อรองของแรงงานและเพิ่มความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการแรงงาน ในด้านกฎหมายเปรียบเทียบ หลายประเทศได้พัฒนาแนวทางใหม่ในการจัดการกับปัญหาดังกล่าว เช่น การสร้างสถานะ “ลูกจ้างกึ่งอิสระ” การขยายขอบเขตของกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในความสัมพันธ์แบบดั้งเดิม หรือการกำหนดสิทธิขั้นต่ำที่แรงงานทุกคนพึงได้รับโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมาย แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล สำหรับประเทศไทย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งยังคงยึดโยงกับแนวคิดความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้างในลักษณะดั้งเดิม ทำให้ไม่สามารถครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบช่องว่างสำคัญในด้านการเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มนี้ในระยะยาว

โดยสรุป การทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาแนวทางทางกฎหมายและนโยบายที่สามารถรองรับลักษณะเฉพาะของแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างเหมาะสม ทั้งในระดับแนวคิดและการปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การสร้างระบบแรงงานที่มีความเป็นธรรม ครอบคลุม และยั่งยืนในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ได้พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) ลักษณะของการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม ซึ่งครอบคลุมรูปแบบการทำงาน กลไกการจัดสรรงาน และบทบาทของ

เทคโนโลยี (2) เกณฑ์การกำหนดสถานะทางกฎหมายของแรงงาน ซึ่งวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ดั้งเดิมและแนวทางใหม่ (3) ระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ซึ่งประเมินช่องว่างระหว่างกฎหมายกับการปฏิบัติ (4) ช่องว่างทางกฎหมายและนโยบาย ที่ส่งผลต่อการขาดความคุ้มครองของแรงงานแพลตฟอร์ม และ (5) แนวทางการปฏิรูปกฎหมายและนโยบาย เพื่อสร้างระบบแรงงานที่เป็นธรรม ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจดิจิทัล

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ตั้งสมมติฐานในเชิงบูรณาการว่า การยอมรับหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานเป็นกรอบนำในการกำหนดนโยบาย จะมีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาระบบกฎหมายแรงงานที่มีความเป็นธรรมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นสิทธิในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี สิทธิในการรวมกลุ่ม และสิทธิในการเข้าถึงระบบประกันสังคม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (Gig Economy) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เพียงวิธีเดียว โดยมุ่งศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมาย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัล แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็นข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ บทบัญญัติกฎหมายของประเทศไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รวมถึงข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย และเอกสารทางกฎหมายทั้งของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการตีความทางกฎหมาย โดยมุ่งพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อเท็จจริงของการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มกับบทบัญญัติกฎหมายที่มีอยู่ เพื่อค้นหาช่องว่างทางกฎหมายและข้อจำกัดของมาตรการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงกฎหมายที่เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตการวิจัยหรือการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (Gig Economy) มุ่งศึกษาวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานะและการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นการพิจารณาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างแพลตฟอร์มกับแรงงานว่ามีความสอดคล้องกับนิยามความเป็นลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานไทยหรือไม่

อันเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางสังคม การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร โดยวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่รับรองสิทธิในการทำงานและหลักประกันทางสังคม ควบคู่กับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางการจ้างและทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย การวิจัยมุ่งเน้นเฉพาะแรงงานที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ผู้ให้บริการขนส่งและจัดส่งสินค้า รวมถึงแรงงานอิสระในระบบแพลตฟอร์ม ซึ่งมีลักษณะการทำงานภายใต้การควบคุมผ่านเทคโนโลยี โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก ทั้งนี้ การศึกษาครอบคลุมสถานการณ์ตั้งแต่การเกิดขึ้นของรูปแบบการจ้างงานดังกล่าวในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้สามารถสะท้อนปัญหาและแนวโน้มของการพัฒนากฎหมายแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้เกิดองค์ความรู้เชิงวิชาการเกี่ยวกับปัญหาการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (Gig Economy) โดยเฉพาะในประเด็นสถานะทางกฎหมายและช่องว่างของกฎหมายแรงงานไทย

2) เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยให้สามารถรองรับรูปแบบการจ้างงานในเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3) เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายของภาครัฐในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมหลักประกันทางสังคม

4) เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับนักวิชาการ นักกฎหมาย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในบริบทของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจดิจิทัล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับกรอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถสังเคราะห์ข้อค้นพบออกเป็นประเด็นสำคัญตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ในส่วนของการศึกษาความเป็นมา ลักษณะ และรูปแบบของการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (Gig Economy) รวมถึงการวิเคราะห์สถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้กฎหมายแรงงานไทย พบว่า การขยายตัวของเศรษฐกิจดิจิทัลได้ก่อให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์ทางแรงงานที่แตกต่างไปจากกรอบความสัมพันธ์แบบนายจ้าง–ลูกจ้างในระบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ แรงงานแพลตฟอร์มส่วนใหญ่ไม่ได้

ปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานในรูปแบบที่ชัดเจน และมักถูกจัดประเภทเป็นผู้รับจ้างอิสระ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ กลับพบว่าแรงงานกลุ่มดังกล่าวยังคงอยู่ภายใต้โครงสร้างการควบคุมของแพลตฟอร์มในหลายมิติ ทั้งในด้านการกำหนดเงื่อนไขการเข้าถึงงาน อัตราค่าตอบแทน มาตรฐานการให้บริการ ตลอดจนระบบการประเมินผลและการลงโทษผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อค้นพบสำคัญคือ กลไกการควบคุมแรงงานในระบบแพลตฟอร์มได้แปรรูปจากการสั่งการโดยตรงไปสู่การควบคุมผ่านอัลกอริทึม (algorithmic management) ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงในการกำกับพฤติกรรมแรงงาน เช่น การจัดสรรงาน การกำหนดลำดับความสำคัญในการเข้าถึงงาน และการจำกัดหรือระงับสิทธิในการทำงานบนแพลตฟอร์ม ลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้แพลตฟอร์มจะอ้างสถานะเป็นเพียงตัวกลางทางเทคโนโลยี แต่ในเชิงเศรษฐกิจและการจัดการกลับมีอำนาจควบคุมแรงงานในลักษณะใกล้เคียงกับนายจ้างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การตีความความเป็น “ลูกจ้าง” โดยยึดโยงกับรูปแบบนิติสัมพันธ์หรือชื่อเรียกของสัญญาเพียงอย่างเดียว จึงไม่เพียงพอในการอธิบายสภาพการทำงานในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัล

2. ในการวิเคราะห์ช่องว่างทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม พบว่า กฎหมายแรงงานไทย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ยังคงตั้งอยู่บนฐานคิดของการคุ้มครองแรงงานในระบบการจ้างงานแบบดั้งเดิม ซึ่งผูกโยงสิทธิแรงงานเข้ากับสถานะ “ลูกจ้าง” เป็นสำคัญ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานได้อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในค่าจ้างที่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด การลาป่วย ค่าชดเชย และความคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ แม้แรงงานบางส่วนสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมในฐานะผู้ประกันตนโดยสมัครใจ แต่ระดับการคุ้มครองยังไม่เทียบเท่ากับระบบที่ออกแบบสำหรับลูกจ้างโดยตรง และไม่สอดคล้องกับลักษณะความเสี่ยงเฉพาะของการทำงานผ่านแพลตฟอร์ม เช่น ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน การถูกระงับบัญชีโดยปราศจากกระบวนการตรวจสอบที่เป็นธรรม หรือการสูญเสียรายได้อย่างฉับพลันจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของแพลตฟอร์ม ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า ช่องว่างทางกฎหมายดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบในระดับโครงสร้าง กล่าวคือ ทำให้เกิดแรงงานกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ แต่กลับไม่ได้รับหลักประกันขั้นต่ำตามมาตรฐานแรงงานทั่วไป อันนำไปสู่ภาวะความไม่มั่นคงในการทำงาน รายได้ที่ไม่แน่นอน และการผลักภาระต้นทุนจากผู้ประกอบการไปยังแรงงาน เช่น ค่าอุปกรณ์ ค่าเชื้อเพลิง และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ สถานการณ์เช่นนี้สะท้อนสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มในฐานะ “แรงงานเปราะบาง” ที่จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองในเชิงนโยบายและกฎหมายอย่างเร่งด่วน

3. ในการศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่า แนวโน้มการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในหลายประเทศมุ่งไปในสองทิศทางหลัก ได้แก่ (1) การขยายความหมายของความเป็นลูกจ้าง หรือการสร้างสถานะทางกฎหมายกึ่งกลาง (intermediate category) เพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับความคุ้มครองบางประการ และ (2) การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการคุ้มครองแรงงานโดยไม่

ผูกติดกับสถานะทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น การรับรองสิทธิในค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความโปร่งใสของอัลกอริทึม สิทธิในการอุทธรณ์ และการเข้าถึงระบบประกันสังคม แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนการปรับตัวของกฎหมายแรงงานจากการยึดโยงกับรูปแบบนิติสัมพันธ์ ไปสู่การพิจารณาสภาพความเป็นจริงของความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจของแรงงานมากยิ่งขึ้น

4. ในส่วนของข้อเสนอเชิงนโยบายและกฎหมาย ผลการศึกษายืนยันว่า ปัญหาการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของกฎหมายแรงงานไทยที่จำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปทั้งในระดับหลักการและระดับกลไก โดยประเทศไทยควรพิจารณาปรับปรุงนิยามความเป็น “ลูกจ้าง” ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานสมัยใหม่ หรือกำหนดมาตรการคุ้มครองเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น การรับรองสิทธิขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแลการใช้อัลกอริทึม และการพัฒนาระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมแรงงานที่มีลักษณะการทำงานไม่มั่นคง

โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันสมมติฐานที่ว่า แรงงานแพลตฟอร์มแม้จะถูกจัดประเภทเป็นแรงงานอิสระในเชิงรูปแบบ แต่ในเชิงสาระกลับมีลักษณะของการพึ่งพิงและการถูกควบคุมในระดับสูง การไม่ให้ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานจึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระบบแรงงานสมัยใหม่ ดังนั้น การพัฒนากฎหมายและนโยบายของประเทศไทยจึงควรมุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรมทางเศรษฐกิจกับการคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้สามารถอภิปรายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสี่ประการได้อย่างเป็นระบบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของกฎหมายแรงงานไทยภายใต้บริบทเศรษฐกิจดิจิทัลและการขยายตัวของการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (Gig Economy)

1. ในส่วนของการศึกษาความเป็นมา ลักษณะ และรูปแบบของการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม รวมทั้งสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้กฎหมายแรงงานไทย พบว่าโครงสร้างของกฎหมายแรงงานไทย โดยเฉพาะการตีความคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคงยึดโยงกับแนวคิดแบบดั้งเดิมที่เน้นความสัมพันธ์เชิงนิติสัมพันธ์ และการอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มที่มีความยืดหยุ่นและถูกกำกับผ่านกลไกทางเทคโนโลยี (algorithmic management) (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2563; อภิชาติ ธรรมวิศิษฐ์, 2564) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ทางการจ้าง ที่เสนอว่าการพิจารณาสถานะของลูกจ้างควรตั้งอยู่บน “ข้อเท็จจริงแห่งความสัมพันธ์” มากกว่ารูปแบบของสัญญา โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการควบคุม และการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (Deakin, 2016) ในกรณีของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย พบว่ามีการควบคุมผ่านระบบอัลกอริทึมอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การจัดสรรงาน การกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการทำงาน

ซึ่งสะท้อนลักษณะของ “การควบคุมโดยอ้อม” (indirect control) อันควรได้รับการตีความให้อยู่ในขอบเขตของความเป็นลูกจ้าง (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2562) อย่างไรก็ตาม ศาลแรงงานไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมิได้นำเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ในการพิจารณาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ตกอยู่ใน “พื้นที่สีเทาทางกฎหมาย”

2. ในการวิเคราะห์ปัญหาช่องว่างทางกฎหมาย พบว่าระบบกฎหมายแรงงานไทยยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในมิติของสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน สภาพการจ้าง และความมั่นคงในการทำงานได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการเข้าถึงระบบประกันสังคม ซึ่งยังคงผูกติดกับสถานะ “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ” เท่านั้น ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงหลักประกันทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติศักดิ์ ปรกติ, 2561) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของกฎหมายที่ไม่สามารถรองรับรูปแบบการจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐาน (non-standard employment) ผลการศึกษานี้ยังสนับสนุนทฤษฎีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมุ่งลดความไม่สมดุลของอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยพบว่าแรงงานแพลตฟอร์มอยู่ในสถานะที่มีอำนาจต่อรองต่ำ (asymmetric bargaining power) และต้องยอมรับเงื่อนไขที่แพลตฟอร์มกำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว (De Stefano, 2016; ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2563) จึงมีความจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามากำหนดมาตรการคุ้มครองขั้นต่ำ แม้แรงงานกลุ่มนี้จะไม่เข้าเกณฑ์ลูกจ้างตามกฎหมายในปัจจุบัน

3. ในเชิงเปรียบเทียบกฎหมาย พบว่าแนวโน้มของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศได้พัฒนาไปสู่การให้ความสำคัญกับ “สาระของความสัมพันธ์” (substance over form) มากกว่ารูปแบบทางนิติสัมพันธ์ โดยมีการกำหนดสถานะทางกฎหมายในลักษณะ “กึ่งลูกจ้าง” หรือ หรือการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ที่ไม่ผูกติดกับสถานะทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด (ILO, 2021; Cherry & Aloisi, 2017) ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยที่ยังคงใช้แนวทางการจำแนกสถานะอย่างเป็นทวิลักษณ์ ระหว่างลูกจ้างกับผู้รับจ้างอิสระ ผลการเปรียบเทียบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความล่าช้าในการปรับตัวของกฎหมายแรงงานไทยต่อบริบทเศรษฐกิจดิจิทัล (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2562)

4. ในส่วนของการเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายและกฎหมาย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการปฏิรูปกฎหมายแรงงานไทยควรมุ่งไปที่การปรับนิยาม “ลูกจ้าง” ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับข้อเท็จจริงของการทำงานมากขึ้น โดยอาจนำเกณฑ์การพิจารณาหลายองค์ประกอบ (multi-factor test) มาใช้ รวมทั้งพิจารณาการจัดตั้งสถานะทางกฎหมายใหม่สำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองขั้นต่ำ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และการเข้าถึงระบบประกันสังคม (อภิชาติ ธรรมวิศิษฐ์, 2564) ผลการศึกษายังสามารถเชื่อมโยงกับหลักสิทธิมนุษยชนและบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 โดยเฉพาะสิทธิในการทำงาน สิทธิในหลักประกันทางสังคม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งควรได้รับการคุ้มครองโดยไม่เลือกปฏิบัติตามรูปแบบของการจ้างงาน (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

แห่งชาติ, 2562) การที่แรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้อย่างเท่าเทียม สะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างกฎหมายลำดับรองกับหลักการพื้นฐานในระดับรัฐธรรมนูญ

โดยสรุป การอภิปรายผลชี้ให้เห็นว่าปัญหาการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มมิใช่เพียงปัญหาเชิงเทคนิคของการตีความกฎหมาย แต่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ของระบบกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปทั้งในระดับแนวคิด หลักกฎหมาย และนโยบายสาธารณะ เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างระบบแรงงานที่มีความเป็นธรรมยั่งยืน และสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและสิทธิมนุษยชนในระยะยาว

สรุป

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นเชิงโครงสร้างว่า กฎหมายแรงงานไทยยังตั้งอยู่บนกรอบความสัมพันธ์แบบอุตสาหกรรมที่ยึดโยงกับการจ้างงานที่มีนายจ้างเป็นศูนย์กลาง การควบคุมโดยตรง และสถานประกอบการที่ชัดเจน ขณะที่การจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มได้พัฒนาไปสู่รูปแบบความสัมพันธ์ที่กระจายตัว ยืดหยุ่น และถูกกำกับผ่านอัลกอริทึม ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนเชิงนิติสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างสถานะทางกฎหมายกับข้อเท็จจริงของการทำงาน ปัญหาสำคัญจึงมิใช่เพียงการขาดกฎหมายเฉพาะ หากแต่เป็นข้อจำกัดของโครงสร้างกฎหมายที่ยึดการจำแนกแบบทวิลักษณ์ลูกจ้าง–ผู้รับจ้างอิสระ ซึ่งไม่สามารถรองรับแรงงานลักษณะกึ่งพึ่งพิงได้อย่างเพียงพอ นำไปสู่การกันแรงงานแพลตฟอร์มออกจากความคุ้มครอง ทั้งที่มีการควบคุมและพึ่งพิงทางเศรษฐกิจในระดับสูง โดยเฉพาะผ่านระบบอัลกอริทึมที่ขาดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ยาก

ผลการศึกษายืนยันความสำคัญของแนวคิดความสัมพันธ์ทางการจ้างและทฤษฎีการคุ้มครองแรงงานที่เน้นสาระของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะมิติการควบคุมและการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ เป็นเกณฑ์กำหนดความจำเป็นในการคุ้มครอง อย่างไรก็ดี กฎหมายแรงงานไทยยังขาดเครื่องมือเชิงนิติศาสตร์ในการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไม่สอดคล้องกับสภาพตลาดแรงงานดิจิทัล ทั้งนี้ แนวโน้มในต่างประเทศสะท้อนการก้าวข้ามกรอบทวิลักษณ์ ผ่านการสร้างสถานะทางกฎหมายรูปแบบใหม่หรือการกำหนดมาตรฐานคุ้มครองขั้นต่ำที่ไม่ยึดติดกับสถานะ อันเป็นการเปลี่ยนผ่านจากกฎหมายฐานสถานะไปสู่กฎหมายฐานความเปราะบาง สำหรับประเทศไทย ข้อค้นพบหลักคือ ปัญหาการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเป็นปัญหาเชิงระบบของโครงสร้างกฎหมาย จำเป็นต้องปรับทั้งระดับแนวคิดและกลไก โดยพัฒนาเกณฑ์การพิจารณาสถานะให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงของการทำงาน กำหนดมาตรการคุ้มครองที่ยืดหยุ่นและครอบคลุม และออกแบบระบบกำกับดูแลแพลตฟอร์มที่สร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจกับสิทธิแรงงาน

โดยสรุป การพัฒนากฎหมายแรงงานสำหรับ Gig Economy จำเป็นต้องก้าวข้ามกรอบคิดดั้งเดิม สู่ระบบที่ยึดข้อเท็จจริงของการทำงาน ความเปราะบางของแรงงาน และหลักสิทธิมนุษยชนเป็นแกนกลาง เพื่อให้กฎหมายสามารถปรับตัวต่อเศรษฐกิจดิจิทัลและสร้างความเป็นธรรมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ในเชิงข้อเสนอเชิงนโยบาย

ควรปรับกรอบคิดจากการยึดรูปแบบนิติสัมพันธ์ไปสู่การพิจารณาระดับการควบคุมและการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ พร้อมทั้ง (1) ขยายความหมายของ “ลูกจ้าง” หรือกำหนดสถานะกึ่งกลางเพื่อรองรับแรงงานแพลตฟอร์ม (2) กำหนดมาตรฐานคุ้มครองขั้นต่ำที่ไม่ผูกกับสถานะ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัย และหลักประกันทางสังคม (3) พัฒนากลไกกำกับอัลกอริทึมให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดช่องให้โต้แย้ง (4) ปฏิรูประบบประกันสังคมในลักษณะร่วมรับผิดระหว่างรัฐ แพลตฟอร์ม และแรงงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่างระบบกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาแนวทางรองรับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะรูปแบบสถานะกึ่งกลางหรือมาตรฐานคุ้มครองขั้นต่ำ เพื่อสังเคราะห์แบบจำลองเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย
2. ควรพัฒนาการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ทางการจ้างในแพลตฟอร์ม โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อวัดระดับ “การควบคุม” และ “การพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ” อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์ทางกฎหมายที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้
3. ควรศึกษากลไกการทำงานของอัลกอริทึมในฐานะเครื่องมือกำกับแรงงาน (algorithmic management) โดยเน้นมิติความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความรับผิด เพื่อพัฒนาแนวคิดและเครื่องมือทางกฎหมายด้านความรับผิดของอัลกอริทึม (algorithmic accountability) ให้สอดคล้องกับบริบทแรงงาน
4. ควรมีการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการออกแบบระบบหลักประกันทางสังคมสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยวิเคราะห์รูปแบบการร่วมรับผิดระหว่างรัฐ แพลตฟอร์ม และแรงงาน รวมถึงความเป็นไปได้ทางการคลังและผลกระทบต่อความยั่งยืนของระบบ

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2564). *สถานการณ์แรงงานไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
กิตติศักดิ์ ปรกติ. (2561). *กฎหมายแรงงาน: หลักการและแนวคิดพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2562). *หลักกฎหมายมหาชนและการตีความกฎหมาย*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2563). *การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายแรงงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. วารสารนิติศาสตร์, 49(2), 1–25.

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2562). *รายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศไทย ปี 2562*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

สำนักงานประกันสังคม. (2565). *รายงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2564). *เศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทย*. ปทุมธานี: สวทช.

อภิชาติ ธรรมวิศิษฐ์. (2564). ปัญหาสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย. *วารสารกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม*, 12(1), 45–70.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541). *ราชกิจจานุเบกษา*.

Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2017). “Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review*, 66(3), 635–689.

Chulalongkorn University. (2023). *Platform work and legal implications in Thailand*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Deakin, S. (2016). The evolution of the employment relationship. In *The Contract of Employment*. Oxford: Oxford University Press.

De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504.

International Labour Organization (ILO). (1998). *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: ILO.

International Labour Organization (ILO). (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO.

International Labour Organization (ILO). (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO.

Mieruch, B. (2022). Algorithmic management and the transformation of employment relationships in the gig economy. *Journal of Digital Labor Studies*, 5(2), 45–68.

Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press.

Rogers, B. (2015). The social costs of Uber. *University of Chicago Law Review Dialogue*, 82, 85–102.

Rotrak, A., & Prateeppornnarong, S. (2025). *Legal status and labor protection of platform workers in the digital economy*. Bangkok: Institute of Labor Law Studies.

Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.

Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.

United Nations. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR).*

Weil, D. (2014). *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.