

Gig เป็นคำแสลง หมายถึง นักดนตรีรับจ้างที่รับงานเป็นครั้งๆ ไป เริ่มใช้ครั้งแรกเมื่อทศวรรษที่ 1920 (ประมาณปี พ.ศ. 2463) โดยภายหลังได้หมายความรวมไปถึง งานที่เป็นงานชั่วคราว งานที่รับเป็นระยะเวลาสั้น ๆ และจบเป็นครั้งๆ ไป

Gig Economy คือ ระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากงานแบบชั่วคราว หรืองานที่รับจ้างแล้วจบไป ส่วนมากมักใช้เรียกพนักงานพาร์ทไทม์หรือฟรีแลนซ์ โดยเฉพาะช่วงปี 2009 (พ.ศ. 2552) ที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจซับไพรม์ (Subprime Crisis) หรือที่ในประเทศไทยเรียกว่า “วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์” ทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานลาออกหรือถูกเลิกจ้างแล้วมาทำงานอิสระเป็นจำนวนมาก

Gig Workers คือ ลูกจ้างในรูปแบบชั่วคราว สัญญาจ้าง ฟรีแลนซ์ หรือแม้แต่คนที่ทำธุรกิจส่วนตัวแบบที่ไม่มีลูกจ้าง เช่น คนขับจักรยานยนต์รับจ้าง พนักงานขาย อาจารย์ นักวิจัย นักแสดง นักวาด นักเขียน ล่าม เทรนเนอร์ ช่างแต่งหน้า บริการขับรถรับส่งผู้โดยสาร ไปจนถึง แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักบัญชี และที่ปรึกษาด้านการเงินการลงทุน เป็นต้น หรือแม้แต่คนทำงานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

Platform Economy คือ เศรษฐกิจที่เกิดจากการจับคู่ความต้องการผู้เสนอขายสินค้าและบริการ ผ่านระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) โดยเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) แพลตฟอร์ม (2) ผู้ขายสินค้าหรือบริการ และ (3) ผู้ซื้อสินค้าหรือบริการ โดย Platform Economy เป็นบริบทที่ศึกษากันในระดับสากล จะค่อนข้างเฉพาะเจาะจงลงไปถึงแรงงานนอกระบบที่อยู่บนแพลตฟอร์มซะเป็นส่วนใหญ่ เป็นการจ้างงานแบบที่จบเป็นครั้ง โดยมากจะจับคู่ความต้องการกันผ่านแพลตฟอร์มเป็นหลัก

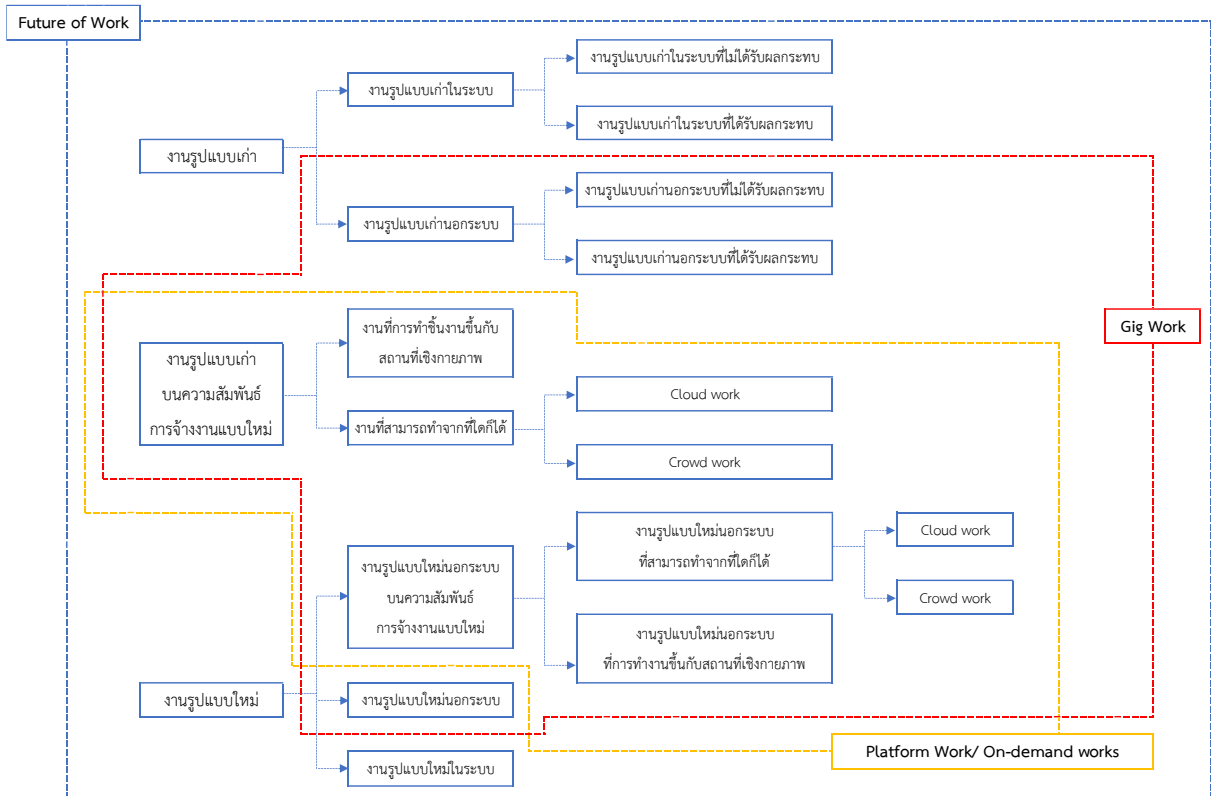
นอกจากนี้ คุณอรรรคนัฐ วันทนะสมบัติ ได้ฉายภาพของ Gig Workers ให้เห็นผ่านการแบ่งรูปแบบงานในอนาคต (Future of Work) ซึ่งในความเป็นจริงก็เกิดขึ้นแล้วในปัจจุบัน (Future is now) ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

(1) **งานรูปแบบเก่า** คือ งานที่ต่อให้มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างไร แต่งานรูปแบบเดิมก็ยังคงอยู่ เช่น วินมอเตอร์ไซด์ ที่ไม่ว่าเทคโนโลยีจะเข้ามา จะมีแอปพลิเคชัน หรือธุรกิจแบบใหม่ที่เป็น Platform Economy เช่น Grab, Gojek และ GET เป็นต้น ก็ยังมั่นใจว่างานแบบเดิมก็ยังคงอยู่

(2) **งานรูปแบบเก่าบนความสัมพันธ์การจ้างงานแบบใหม่** คือ งานที่มีความสัมพันธ์การจ้างงานที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น หากผู้บริโภคสั่งซื้ออาหารผ่านแพลตฟอร์ม สภาวะความสัมพันธ์การจ้างงานใครเป็นผู้จ้าง ใครเป็นผู้รับจ้าง

(3) **งานรูปแบบใหม่** คือ งานที่มักจะมาพร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ในอดีตก่อนที่จะมีวิทยุ ก็ไม่มีอาชีพดีเจ ในอดีตก่อนที่จะมี Youtube ก็ไม่มีอาชีพ Youtuber เป็นต้น ซึ่งในอนาคตก็เป็นที่คาดการณ์ว่าจะมีงานรูปแบบใหม่เกิดขึ้นมากมาย

ภาพที่ 1: รูปแบบของงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต



ที่มา: คุณอรุณรัตน์ วันทนะสมบัติ จากการศึกษาความเห็นทางระบบออนไลน์ ตลาดแรงงานไทยหลังยุค COVID-19: การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงของการทำงานแบบกิ๊กในยุคหลังโควิด 19 ณ วันศุกร์ที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เวลา 14.30 – 16.00 น.
 ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

ปัจจัยที่สนับสนุนให้ Gig Economy เติบโต

เทคโนโลยีที่เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความนิยมที่เพิ่มขึ้นของแพลตฟอร์มหางานต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์อิสระรายได้เสริมหรืองานรับจ้างที่จบเป็นงาน ๆ ไป เช่น Upwork, Fiverr, Freelancer หรือ Fastwork ทั้งการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและโซเชียลมีเดียได้อย่างง่ายดาย ช่วยลดกำแพงการทำงาน และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งยุคดิจิทัล

ความยืดหยุ่นในการจ้างงานของผู้ประกอบการ ในบางธุรกิจมีความจำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมบางอย่างในช่วงเวลาสั้นๆ ซึ่งการจ้างงานประจำเพื่อมาดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจึงไม่คุ้มค่าต่อการดำเนินกิจกรรม ในบางธุรกิจจึงเลือกจ้างงาน Gig Workers แทนการจ้างงานประจำ อีกทั้งการจ้างงาน Gig Workers ผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องแบกรับภาระบางอย่าง เช่น สวัสดิการบุคลากร

วิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม เช่น Gen Y และ Gen Z เนื่องจากคนรุ่นใหม่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี ต้องการความอิสระในการทำงาน การตัดสินใจ รวมไปถึงการบริหารเวลา สามารถเลือกเวลาในการเริ่มงานและเลิกงานได้ ชอบแสวงหาความรู้และทักษะการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ชอบการทำงานที่ยืดหยุ่นกับชีวิตส่วนตัว (Work life balance)

แนวคิดเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) เป็นการชวนให้เรานำของที่มีอยู่มาแบ่งให้คนอื่นใช้งานแนวคิดนี้ทำให้เกิดงานและช่องทางหารายได้ใหม่ ๆ

สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุหรือสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ในหลาย ๆ ประเทศ รวมถึงประเทศไทย ซึ่งผู้สูงอายุเหล่านี้ต้องการกลับมาทำงานใหม่ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่เคยประกอบอาชีพในวิชาชีพเฉพาะ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง และมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่ต้องการมีงานทำเพื่อลดการพึ่งพิง ทำให้จำนวน Gig Workers เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก ส่งผลต่อการว่างงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างตลาดแรงงาน เกิดอาชีพและความต้องการแรงงานใหม่ เนื่องจากองค์กรธุรกิจต้องการลดต้นทุนด้านสวัสดิการบุคลากร จึงลดจำนวนพนักงานประจำและจ้างงานแบบชั่วคราวมากขึ้น

สถานการณ์ Gig Economy ทั่วโลกก่อนการแพร่ระบาดของโควิด 19

สถานการณ์การจ้างงานในระดับโลกก่อนการแพร่ระบาดของโควิด 19 ไปทั่วโลก พบว่า “การจ้างงานแบบไม่ประจำ” มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากรายงานของ World Employment Social Outlook – Trends 2017 (พ.ศ. 2560) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) พบว่า การจ้างงานที่ไม่มั่นคง (Vulnerable Employment) มีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ 42.7 - 42.9 ซึ่งตัวเลขจำนวนคนที่ทำงานที่ไม่มั่นคงจะเพิ่มขึ้นจาก 1,396.3 ล้านคน ในปี 2559 เป็น 1,407.9 ล้านคน ในปี 2560 และ 1,419.2 ล้านคน ในปี 2561 ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเพิ่มขึ้นสูงในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่¹

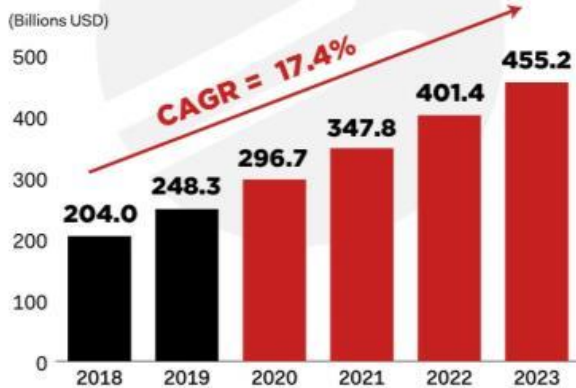
บริษัท Mastercard ร่วมกับ Kaiser Associates ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเติบโตอย่างรวดเร็วของ Gig Economy ทั่วโลก โดยคาดการณ์ว่าอุตสาหกรรมจะเติบโตเป็นเลขสองหลักต่อปีในช่วง 5 ปีข้างหน้า ในขณะที่การเกิดใหม่ของแพลตฟอร์มดิจิทัลใหม่ ๆ และที่มีอยู่เดิมแข่งขันกันเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งตลาดขนาดใหญ่นี้ ถึงแม้ว่าแพลตฟอร์มเหล่านี้ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ นานา ในการดำเนินการขยายธุรกิจในแต่ละประเทศทั่วโลก ซึ่ง Gig Economy สร้างรายได้รวม 2 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในปี 2561 และเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปีโดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสม (CRGR) ในระหว่างปี 2561 – 2566 อยู่ที่ร้อยละ 17.4 โดยในปี 2561 บริการขนส่ง (เช่น Grab) มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.8 อันดับต่อมา คือ การแบ่งปันสินทรัพย์ (เช่น Airbnb) คิดเป็นร้อยละ 30.3 ตามมาด้วยการรับจ้างทำของ (เช่น TaskRabbit) คิดเป็นร้อยละ 8.2 และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางคิดเป็นร้อยละ 3.8

¹ กลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ (Emerging Market : EM) ระบบเศรษฐกิจของตลาดเกิดใหม่ เดิมเรียกว่าตลาดกำลังพัฒนา แบ่งออกตามภูมิภาค ได้เป็น 3 โซนด้วยกัน ได้แก่ (1) ประเทศแถบภูมิภาคเอเชีย (ไทย, เกาหลีใต้, จีน, อินเดีย, มาเลเซีย, ฟิลิปปินส์, ไต้หวัน, อินโดนีเซีย และปากีสถาน)

ภาพที่ 2: มูลค่าตลาดและอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมของ Gig Economy ปี 2561 - 2566

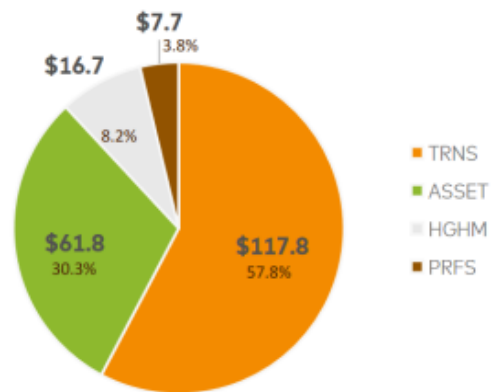
Projected Gross Volume of the Gig Economy

The Gig Economy is projected to grow to **\$455 B by year-end 2023** in Gross Volume Transactions.



ที่มา: <https://mariskarichters.com/> อ้างอิงจาก Mastercard

ภาพที่ 3: สัดส่วนมูลค่า Gig Economy จำแนกตามประเภท ปี 2561



ที่มา: <https://newsroom.mastercard.com/>

นอกจากนี้ รายงานจากเวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum – WEF) ที่เผยแพร่เมื่อเดือนกันยายน 2561 (โดยใช้ข้อมูลจากผลสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารจากหลายองค์กรใน 20 ประเทศทั่วโลก ซึ่งมีพนักงานรวมกันเกิน 15 ล้านคน) ระบุว่า จากนี้ไปจะมีงานใหม่เกิดขึ้น 133 ล้านอัตราหรือเทียบเท่ากับงานที่หายไปจะเท่ากับว่ามีตำแหน่งงานใหม่เพิ่มขึ้น 58 ล้านอัตราทั่วโลก ซึ่งยังเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์อยู่ เช่น พนักงานขาย การตลาด การบริการลูกค้า ธุรกิจออนไลน์ และโซเชียลมีเดีย จะเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มต้องการจำนวนแรงงานมากขึ้น นอกจากนี้ งานในอุตสาหกรรมกรรมการเดินทาง และท่องเที่ยว ยังจะเป็นกลุ่มที่จำเป็นต้องคงกำลังแรงงานมนุษย์ไว้อยู่ แต่รูปแบบของงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอาจไม่มั่นคงเหมือนกับงานในปัจจุบัน เนื่องจากภาคธุรกิจมีแนวโน้มจะหันไปจ้างงานแบบสัญญาจ้างระยะสั้นและฟรีแลนซ์ หรือ Gig Workers มากขึ้น

ในด้านรายได้ของ Gig Workers บริษัท Payoneer ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มให้บริการการรับ-ชำระเงินระหว่างประเทศ ได้ทำการสำรวจ 2018 Payoneer Freelancer Income Survey รายงานการสำรวจนี้ได้เผยแพร่เมื่อเดือนธันวาคม 2560 ซึ่งทำการสำรวจฟรีแลนซ์จำนวน 21,000 คน จาก 170 ประเทศ (ส่วนใหญ่อยู่ในยุโรป เอเชียร้อยละ และละตินอเมริกา) มีข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ ประมาณครึ่งหนึ่งของฟรีแลนซ์ที่ตอบแบบสอบถามทำงาน 30-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในด้านรายได้ พบว่ารายได้เฉลี่ยรายชั่วโมงของพนักงานฟรีแลนซ์จากการสำรวจนี้อยู่ที่ 19 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง (ประมาณ 600 บาท) เท่านั้น โดยมีอัตราตั้งแต่ 11-28 ดอลลาร์สหรัฐฯ ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม ในขณะที่ความพึงพอใจของรายได้โดยรวมของพนักงานฟรีแลนซ์เฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลางที่คะแนน 5.03 (จากคะแนนระดับความพึงพอใจ 1-10) ทั้งนี้ พบว่ารายได้สูงไม่จำเป็นต้องแปลว่ามีความพึงพอใจสูงตามรายได้เสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมและการผลิต มีความพึงพอใจน้อยที่สุดกับรายได้ของพวกเขาที่คะแนน 4.83 แม้ว่าอัตราเฉลี่ยรายชั่วโมงของพวกเขาจะได้สูงถึง 21 ดอลลาร์สหรัฐฯ ซึ่งมีอัตราใกล้เคียงกับฟรีแลนซ์ด้านไอทีและโปรแกรมเมอร์

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ Payoneer ยังพบว่าฟรีแลนซ์ที่มีอายุมากกว่าจะทำเงินได้มากกว่าฟรีแลนซ์ที่อายุน้อยกว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย หากเป็นฟรีแลนซ์อายุ 24 ปี และต่ำกว่า มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 16 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง อายุระหว่าง 25-29 ปี มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 17 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง อายุระหว่าง 30-39 ปี มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 20 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง อายุระหว่าง 40-49 ปี มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 23 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง อายุระหว่าง 50-59 มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 25 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง และอายุ 60 ปี ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 27 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง ส่วนสิ่งที่ฟรีแลนซ์ต้องการปรับปรุงมากที่สุดคือ ต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 68 ตามมาด้วย ต้องการวิธีการเพิ่มเติมในการค้นหาลูกค้าและงาน ร้อยละ 52 ต้องการการทำงานกับลูกค้าต่างประเทศมากขึ้น ร้อยละ 34 ส่วนความต้องการอันดับอื่นๆ ฟรีแลนซ์ยังต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ลดความซับซ้อนของกระบวนการชำระเงินและการสื่อสารอีกด้วย

สถานการณ์ Gig Economy ทั่วโลกหลังการแพร่ระบาดของโควิด 19

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เปิดเผยรายงานฉบับใหม่ว่า การคาดการณ์เรื่องตลาดแรงงานหลังยุคโควิด 19 "World Employment and Social Outlook: Trends 2021" โดยคาดว่า ตัวเลขคนตกงานทั่วโลกจะเพิ่มขึ้นเป็น 205 ล้านคนภายในปี 2565 จากระดับ 187 ล้านคนเมื่อปี 2562 หรือก่อนยุคโควิด 19 แพร่ระบาด วิกฤติการระบาดของโควิด 19 ไม่ใช่แค่วิกฤติด้านสาธารณสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นวิกฤติด้านเศรษฐกิจ การจ้างงานและทรัพยากรมนุษย์ด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของเศรษฐกิจโลกในระยะยาว โดย ILO เชื่อว่าผลกระทบที่มีต่อตลาดแรงงานโลกนั้นจะต่อเนื่องไปจนถึงปี 2566 เป็นอย่างน้อย

การแพร่ระบาดของโควิด 19 นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ยังก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตลาดแรงงาน เกิดอาชีพและความต้องการแรงงานใหม่ การเปลี่ยนผ่านไปสู่โลกหลังโควิด 19 จะก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หลากหลายรูปแบบ เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะพฤติกรรมการใช้งานออนไลน์ (Online Platform) ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทำให้ Gig Economy ในหลาย ๆ ประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ซึ่งความไม่แน่นอนของการฟื้นตัวจากสถานการณ์การระบาดได้ส่งผลกระทบต่อสถานะความมั่นคงขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก ทำให้องค์กรเหล่านั้นต้องปรับโครงสร้างบุคลากร และต้องหันมาจริงจังกับการพึ่งพาการทำงานที่มีความยืดหยุ่น จึงอาจกล่าวได้ว่าการแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นตัวเร่งการเติบโตของ Gig Economy

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของเว็บไซต์ Freelancer.com ซึ่งเป็นเว็บไซต์ประกาศหางานฟรีแลนซ์ที่มีผู้นิยมทั่วโลก พบว่า มีการประกาศหาคนทำงานแบบฟรีแลนซ์กว่า 605,000 ครั้งในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2563 ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 41 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2562 โดยความต้องการจ้างงานแบบฟรีแลนซ์ที่เพิ่มขึ้นนี้ เกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยตรง เพราะผู้จ้างงาน หรือเจ้าของ

ธุรกิจต่าง ๆ ต้องการคุมงบประมาณ และต้องการแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าเดิม ในด้านของแรงงานเอง ก็มีความสนใจงานที่มีความอิสระมากกว่างานประจำแบบเดิม ๆ

นอกจากนี้ ในปี 2563 บริษัท Payoneer ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มให้บริการการรับ-ชำระเงินระหว่างประเทศ ได้ทำการสำรวจการเติบโตของจำนวนฟรีแลนซ์ หรือ Gig Workers ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกในช่วงระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด 19 และได้จัดอันดับ 10 ประเทศที่มีการเติบโตมากที่สุดในปี 2563 เมื่อเทียบกับปี 2562 มีดังนี้

ในปี 2563 เมื่อเทียบกับปี 2562 มีดังนี้		ในปี 2564 เมื่อเทียบกับปี 2563 มีดังนี้	
(1) ฟิลิปปินส์	เติบโตร้อยละ 208	(1) สหรัฐอเมริกา	เติบโตร้อยละ 78
(2) อินเดีย	เติบโตร้อยละ 160	(2) สหราชอาณาจักร	เติบโตร้อยละ 59
(3) ญี่ปุ่น	เติบโตร้อยละ 87	(3) บราซิล	เติบโตร้อยละ 48
(4) ออสเตรเลีย	เติบโตร้อยละ 86	(4) ปากีสถาน	เติบโตร้อยละ 47
(5) ฮังการี	เติบโตร้อยละ 79	(5) ยูเครน	เติบโตร้อยละ 36
(6) เม็กซิโก	เติบโตร้อยละ 72	(6) ฟิลิปปินส์	เติบโตร้อยละ 35
(7) แคนาดา	เติบโตร้อยละ 71	(7) อินเดีย	เติบโตร้อยละ 29
(8) ปากีสถาน	เติบโตร้อยละ 69	(8) บังกลาเทศ	เติบโตร้อยละ 27
(9) อาร์เจนตินา	เติบโตร้อยละ 66	(9) รัสเซีย	เติบโตร้อยละ 20
(10) สเปน	เติบโตร้อยละ 66	(10) เซอร์เบีย	เติบโตร้อยละ 19

ในการสำรวจล่าสุดปี 2564 ของ Payoneer ยังพบอีกว่า ฟรีแลนซ์ หรือ Gig Workers ทั่วโลก ที่มีอายุระหว่าง 35 ถึง 44 ปี สามารถสร้างรายได้จากงานอิสระได้มากที่สุด ซึ่งคนในช่วงวัยนี้คิดเป็นร้อยละ 23 ของจำนวนฟรีแลนซ์ หรือ Gig Workers ทั้งโลก คนเหล่านี้สามารถสร้างรายได้ถึงร้อยละ 32 ของรายได้ที่เกิดจากการทำงานอิสระทั้งหมด ในทางตรงกันข้าม ร้อยละ 64 ของจำนวนฟรีแลนซ์ หรือ Gig Economy ทั่วโลกมีอายุระหว่าง 18 ถึง 35 ปี ซึ่งมีจำนวนที่มากที่สุด แต่กลับสร้างรายได้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

สถานการณ์ Gig Economy ในกลุ่มประเทศ OECD

สหรัฐอเมริกา

- ตั้งแต่ปี 2553 จนถึง ปี 2562 Gig Workers มีการเติบโตร้อยละ 15 หรือมีจำนวนเพิ่มขึ้น 6 ล้านคน ใน 10 ปีที่ผ่านมา
- ในปี 2562 สหรัฐอเมริกามีจำนวน Gig Workers ประมาณ 57 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 35 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดของประเทศ
- ในแต่ละปี Gig Workers สร้างรายได้ให้ประเทศประมาณ 1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ คิดเป็นร้อยละ 5 ของ GDP
- ภาคธุรกิจเอกชนร้อยละ 33 มีการจ้างงาน Gig Workers
- Gig Workers มากกว่าครึ่งไม่ต้องการกลับไปทำงานประจำ ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่น่าดึงดูดใจก็ตาม

- ในปี 2563 ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด 19 ประเทศสหรัฐอเมริกา นับว่าเป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบด้านตลาดแรงงานมากที่สุด โดยมีผู้ทำงานประจำได้รับผลกระทบจากโควิด 19 กว่า 70 ล้านคนทั่วประเทศ หรือคิดเป็นชั่วโมงการทำงานที่สูญเสียไปกว่าร้อยละ 18.3
- จากข้อมูลของ Upwork ในปี 2563 สหรัฐอเมริกามีจำนวน Gig Workers ร้อยละ 36 ของแรงงานในประเทศ
- จากข้อมูลของ Statista ปี 2564 สหรัฐอเมริกามีจำนวน Gig Workers ถึง 68 ล้านคน และภายในปี 2571 สหรัฐอเมริกาจะมีจำนวน Gig Workers ถึง 90.1 ล้านคน
- ปัจจุบัน Generation Z (อายุ 18 - 22) ในสหรัฐอเมริกา เลือกทำงานแบบ Gig Workers มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53 ของประชากร Gen Z ทั้งหมด ซึ่งมากกว่าทุกเจนเนอเรชัน (Generation Y ร้อยละ 40 ทำงานแบบ Gig Workers) แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวน Gig Workers มาจากความต้องการใช้ชีวิตแบบอิสระของคนรุ่นใหม่มากกว่าเหตุผลทางด้านการเงิน

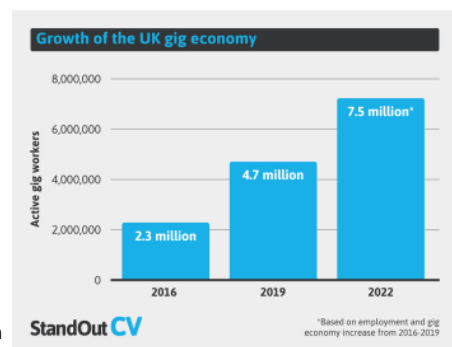
ออสเตรเลีย

- ในออสเตรเลียนี้มี Gig Workers เพียงร้อยละ 7 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด²
- ในออสเตรเลียนี้ มีแพลตฟอร์มหางานสำหรับ Gig Workers มากกว่า 100 แพลตฟอร์ม ซึ่งแพลตฟอร์มที่เป็นที่นิยมอันดับต้น ๆ ได้แก่ Airtasker, Uber, Freelancers, Uber Eats และ Deliveroo และมากกว่าหนึ่งในสามของ Gig Workers ในออสเตรเลียนี้หางานจากหลายแพลตฟอร์ม
- ส่วนงาน Gig Workers ถ่ายภาพและวิดีโอในออสเตรเลียนี้ พบว่า โดยทั่วไปลูกค้าไม่ได้สนใจประสบการณ์ของช่างภาพเสมอไป ลูกค้ามักจะเลือกช่างภาพที่ “กตราคาตนเองให้ต่ำกว่าคนอื่น” ดังนั้น ผู้มีประสบการณ์ถ่ายภาพ 2-3 ปี จึงต้องแข่งขันกับผู้ที่ไม่มีความรู้ที่เสนอราคาที่ต่ำกว่า ดังนั้น การเป็น Gig Workers เป็นเรื่องที่ดีเมื่อกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย แต่เมื่อเรียนจบออกมาแล้วทำงานแบบ Gig Workers ด้านนี้ต่อแบบเต็มเวลา จะเจอการแข่งขันสูงเหมือนตอนยังเรียนอยู่ มหาวิทยาลัย เพราะทุกวันนี้ทุกคนสามารถซื้อกล้องถ่ายภาพได้ในราคาถูก Gig Workers รายหนึ่งระบุว่าเคยได้รับค่าจ้างจากการถ่ายวิดีโอ 80 ชั่วโมง เพียงแค่ 300 ดอลลาร์ออสเตรเลีย (ประมาณ 6,800 บาท) เท่านั้น

สหราชอาณาจักร

- Gig Workers ในสหราชอาณาจักร มีจำนวนเพิ่มขึ้นเท่าตัวในระหว่างปี 2559 ถึง ปี 2562
- ในปี 2564 จำนวน Gig Workers ในสหราชอาณาจักร มีถึง 4.4 ล้านคน หรือ 1 ใน 7 ของประชากรวัยทำงาน โดยเพิ่มขึ้นเป็น 2.5 เท่า จากปี 2559

ภาพที่ 4: การเติบโตของ Gig Economy ในสหราชอาณาจักร ปี 2559 – 2565

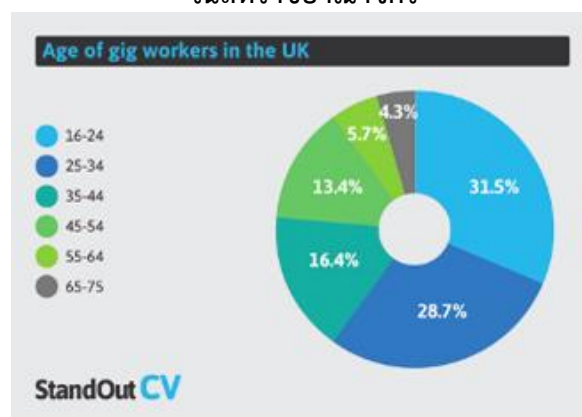


ที่มา : <https://standout-cv.com>

² จากข้อมูลของ World Bank ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564 พบว่า ในปี 2563 ออสเตรเลียนี้กำลังแรงงาน (Labour force) จำนวน 13,481,621 คน

- ร้อยละ 15 ของ Gig Workers ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม เช่น Deliveroo, Uber และ Amazon's Delivery Arm เทียบกับปี 2559 ซึ่งมีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น และเพียงร้อยละ 12 ในปี 2562 ตามรายงานการวิจัยของ Trades Union Congress ดำเนินการโดย University of Hertfordshire และบริษัทที่ปรึกษา British Thinks
- ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การจ้างงานดังกล่าวเพิ่มขึ้นอย่างมากในส่วนของงานส่งสินค้าและผู้โดยสาร รวมถึงงานรับจ้างตามความต้องการของลูกค้า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเกือบ 1 ใน 4 ทำงานผ่านแพลตฟอร์มในลักษณะงานดังกล่าว และมีจำนวนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 90 เทียบกับปี 2559
- Gig Workers ส่วนใหญ่ใช้แพลตฟอร์มทำงานเพื่อหารายได้ โดย Gig Workers มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นที่จะหางานจากหลาย ๆ แหล่ง ทำให้มีวันทำงานที่ยาวนาน ถึงแม้ว่า Gig Workers จะเป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่คนงานจำนวนมากยังได้รับค่าจ้างที่ต่ำและสภาพการทำงานที่ไม่ดี
- Gig Workers สร้างรายได้ให้ประเทศ 2 หมื่นล้านปอนด์ฯ เทียบเท่ากับอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ
- ผู้ชายมีแนวโน้มที่จะทำงานแบบ Gig Workers มากกว่าผู้หญิง ประมาณร้อยละ 16.5 ของประชากรชายในสหราชอาณาจักรทำงานแบบ Gig Workers ในขณะที่ประชากรผู้หญิงทำงานแบบ Gig Workers ร้อยละ 14.1 ในบรรดา Gig Workers ทั้งหมด มีผู้หญิงร้อยละ 46.5%
- Gig Workers มีในทุกกลุ่มอายุ แต่การเติบโตของ Gig Workers ถูกขับเคลื่อนโดยคนรุ่นใหม่ที่มีอายุระหว่าง 16 - 24 ปี ซึ่งมีถึงร้อยละ 31.5 รองลงมาคืออายุ 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.4
- สัดส่วนจำนวนของ Gig Workers ลดลงอย่างเห็นได้ชัดตามช่วงอายุ ในกลุ่มอายุ 45 - 54 ปี มีเพียงร้อยละ 13.4 เท่านั้น เนื่องจากการทำงานต้องการผู้ที่มีสุขภาพดี บางครั้งต้องขึ้นบันไดหลายร้อยชั้นเพื่อส่งพัสดุ หรือการปั่นจักรยานในระยะทางไกลเพื่อส่งอาหาร

ภาพที่ 5: ช่วงอายุของ Gig Economy
ในสหราชอาณาจักร



ที่มา : <https://standout-cv.com>

ญี่ปุ่น

- ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับธุรกิจเป็นธรรมเนียมนิยมของญี่ปุ่น จากข้อมูลของสหพันธ์ธุรกิจแห่งประเทศไทย (ญี่ปุ่น) บริษัทส่วนใหญ่ทำธุรกิจกับบริษัทด้วยกันเป็นหลัก และมักจะทำธุรกิจกับบุคคลให้น้อยที่สุด โดยเลือกทำในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น เช่น การออกแบบกราฟิกและการพัฒนาซอฟต์แวร์
- การจัดหาคนงานให้กับงานอย่างเหมาะสมนั้นเป็นอุปสรรคใหญ่ต่อบริษัทที่เป็นนายหน้าหางานให้ Gig Workers ในญี่ปุ่น เนื่องจากบริษัทนายจ้างไม่ต้องการทำงานกับปัจเจกบุคคลเพราะการจ้างงานที่มีมูลค่าสูง หรืองานจำนวนมากแก่บุคคลจะทำให้อยู่ในความเสี่ยงต่อการเรียกร้องค่าชดเชยจากการรับประกันความเสียหายของงาน

- Gig Workers ในญี่ปุ่นมักจะได้รับข้อเสนองานจากอดีตนายจ้างหรือสถาบันที่เคยได้ไปฝึกอบรมในอดีต
- ในขณะที่บริการแชร์รถเป็น Gig Workers ที่มีตลาดขนาดใหญ่ในฝั่งชาติตะวันตก แต่เนื่องจากการกำหนดให้คนขับต้องได้รับใบอนุญาตขับแท็กซี่ก่อนจึงจะสามารถให้บริการผู้โดยสารได้ตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางถนนของญี่ปุ่น จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อแพลตฟอร์มเหล่านี้ เช่น Uber และ Lyft ข้อจำกัดนี้ ทำให้ Gig Workers ในธุรกิจนี้ไม่สามารถเติบโตได้

สถานการณ์ Gig Economy ในภูมิภาคเอเชียและอาเซียน

จีน

- ย้อนกลับไปในอดีต คนที่ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญ เช่น การเขียน การถ่ายภาพ ศิลปะ และการบัญชี แต่การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลในจีนได้ก่อให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ ขึ้นมากมายในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เช่น การแพร่ภาพสดเพื่อโฆษณาและจำหน่ายสินค้า หรือคนขับรถส่งผู้โดยสารหรือสินค้า เป็นต้น
- ในปี 2564 ประเทศจีนมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตผ่านสมาร์ทโฟน 986 ล้านคน และมีผู้ทำธุรกรรมการชำระเงินผ่านสมาร์ทโฟน 853 ล้านคน ซึ่งถือได้ว่า ระบบการสื่อสารโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตของจีนได้สร้างระบบนิเวศสำหรับ Gig Economy ขึ้นมา ในปี 2564 คาดว่า ประเทศจีนมี Gig Worker ประมาณ 200 ล้านคนทั่วประเทศ คิดเป็นเกือบหนึ่งในสี่ของแรงงานชาวจีนทั้งหมด ซึ่งย้อนกลับไปในปี 2559 จากรายงานของ LinkedIn ระบุว่า มีผู้ทำงานอิสระเพียง 30 ล้านคนในประเทศจีนเท่านั้น
- รายงานปี 2563 โดย Zhaopin ผู้ให้บริการจัดหางานออนไลน์ของจีน กล่าวว่า นอกเหนือจากรายได้แล้ว คนจีนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดว่างานในอนาคตของพวกเขาต้องให้อิสระแก่พวกเขาและปล่อยให้พวกเขาได้ทำตามความฝัน ในรายงานฉบับเดียวกันยังกล่าวอีกว่า “เจ้าของร้านอิสระ” และ “ช่างภาพอิสระ” อยู่ในสองอันดับแรกของอาชีพที่เป็นคนรุ่นใหม่อยากทำมากที่สุดสำหรับคนหนุ่มสาวชาวจีน ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ว่า คนจีนรุ่นใหม่ชอบที่จะประกอบอาชีพอิสระในขณะและตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้
- คนจีนที่อยู่ในเจนเนอเรชัน Z ดูเหมือนจะเป็นวัยที่กล้าก้าวข้ามธรรมเนียมที่อยู่มาเป็นพันปี พวกเขาเหล่านี้สนใจที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ และหางานที่เติมเต็มความต้องการของตนเองมากขึ้น ซึ่งมักจะเป็นงานที่ยืดหยุ่น มากกว่าที่จะอยู่ในบทบาทพนักงานบริษัทที่ทำงานเต็มเวลาแบบเดิม ๆ
- อย่างไรก็ตาม ความเฟื่องฟูของ Gig Economy ไม่ได้ราบรื่นเท่าใดนักแต่กลับมีความท้าทาย ประเทศต้องมีหนี้สูงอันเนื่องมาจากต้นทุนการขยายตัวในทุกด้านรวมถึงแรงกดดันจากนักลงทุน และแผนการเปิดแพลตฟอร์มสาธารณะเพื่อให้ผู้ขับขี่ได้รับค่าจ้างต่ำ ตัวอย่างเช่น Didi Chuxing แพลตฟอร์มที่คนขับรถต้องจ่ายค่าใช้จ่ายมากถึงร้อยละ 50 ของค่าโดยสาร ในขณะที่แอปพลิเคชันส่งอาหารอย่าง Meituan มีการใช้อัลกอริทึมที่เข้มงวด เพื่อลดโอกาสที่ไรเดอร์ (ผู้ขับขี่) จะได้รับโบนัสพิเศษ
- อีคอมเมิร์ซ บริการส่งอาหาร และบริการรถรับส่งเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสูง เนื่องจากผู้เล่นรายใหญ่มีส่วนแบ่งการตลาดมากกว่าร้อยละ 80 ทำให้หน่วยงานต่อต้านการผูกขาดแห่งชาติต้องคอยจับตามอง

นอกจากนี้ Gig Worker ที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากแพลตฟอร์มเหล่านี้ ได้ผลักดันให้ทางการขอร้องให้แพลตฟอร์มออนไลน์เหล่านี้ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน อาทิ การขึ้นอัตราค่าแรงและการให้สวัสดิการคุ้มครองความปลอดภัย

- นอกเหนือจากบริการเรียกรถรับส่ง บริการส่งอาหารกลับบ้าน และจัดส่งสิ่งของแบบด่วน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ Gig Economy ในประเทศจีนแล้ว ผู้บริโภคชาวจีนสามารถเลือกใช้บริการที่หลากหลายกว่าในประเทศอื่น เช่น
 - **บริการขับรถยนต์ส่วนตัว (Designated Drivers)** เนื่องจากการตีมูลค่าของรถเป็นรากฐานอย่างลึกซึ้งในวัฒนธรรมธุรกิจของจีน แต่กฎหมายของจีนไม่มีความยืดหยุ่นในการตีมูลค่ารถและคนขับรถ ซึ่งหมายความว่าหากระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูงกว่า 0 จะส่งผลให้มีความผิดทางอาญา ความตระหนักในเรื่องการเมาแล้วขับทำให้เกิดแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น eDaijia, Didi Daijia และ Aidaijia ซึ่งช่วยให้คนเมาสามารถจ้างคนขับรถชั่วคราวที่สามารถพากลับบ้านได้อย่างปลอดภัย โดยในปี 2561 มีชาวจีนประมาณ 267 ล้านคนใช้บริการคนขับรถชั่วคราว และจากการศึกษาวิจัยที่ตีพิมพ์โดยมหาวิทยาลัย Tsinghua พบว่า คนขับรถชั่วคราวเหล่านี้ช่วยป้องกันอุบัติเหตุจราจรได้ถึง 3.5 ล้านครั้งในปี 2559 อย่างไรก็ตาม การระบาดใหญ่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม ทำให้การเติบโตของความต้องการใช้งานลดลงร้อยละ 11 ในปี 2563 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า
 - **บริการให้เช่าแฟนหนุ่ม (Boyfriend Rental Service)** หญิงสาวชาวจีนต้องเผชิญกับแรงกดดันอย่างหนักที่ต้องแต่งงานมีครอบครัวก่อนอายุ 30 มิฉะนั้นจะถูกสังคมตราหน้าว่าเป็น "ผู้หญิงที่เหลือ" สถานการณ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้บริการเช่าแฟนหนุ่มในประเทศจีนมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น การพาแฟนชั่วคราวกลับบ้านในช่วงวันหยุดยาวช่วยให้ผู้หญิงสอดหลีกเสียงคำถามที่น่ารำคาญจากญาติ ๆ ผู้หญิงจีนส่วนใหญ่ใช้บริการเช่าแฟนเพียงเพื่อให้มีคนคุยด้วยเท่านั้นเนื่องจากไม่ต้องการถูกควบคุม ช่องทางการเสนอบริการให้เช่าแฟนมักอยู่ตามร้านกาแฟ ห้างสรรพสินค้า และร้านอาหารทั่วประเทศ โดยการสแกน QR Code และชำระเงินค่าเช่าซึ่งราคาจะแตกต่างกันไป ผู้หญิงสามารถจ้างหนุ่มหล่อไปดูหนังไปช้อปปิ้ง และคุยด้วยได้ ในผู้หญิงบางรายอาจถึงขั้นสมัครเป็นสมาชิกแพคเกจบริการเช่าแฟน
 - **บริการรับจ้างยืนต่อแถวมืออาชีพ (Professional Line Standers)** การเข้าคิวเป็นวัฒนธรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของชาวจีน เช่น คิวลงทะเบียนที่โรงพยาบาล คิวซื้อตั๋วรถไฟ หรือแม้แต่คิวซื้อเครื่องดื่มร้านชานมยอดนิยม อย่างไรก็ตาม คนจีนที่พักอาศัยและทำงานในเมืองใหญ่ ไม่ต้องการเสียเวลาอันมีค่าของพวกเขาในการต่อแถวเพื่อซื้อสินค้าและบริการ นี่จึงเป็นเหตุผลที่พวกเขาเหล่านี้ยินดีที่จะจ่ายเงินเพื่อจ้างคนที่สามารถทำได้เป็นตัวแทนของพวกเขา ในปี 2561 ชาวจีนประมาณ 5.13 ล้านคนใช้แอปพลิเคชันบริการรับจ้างยืนต่อแถวเพิ่มขึ้นสองเท่าเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า Shansong, UUpaotui และ Dada เป็นแอปพลิเคชันที่ให้บริการที่เติบโตเร็วที่สุดในปี 2561 โดยมีผู้ใช้เฉลี่ยประมาณ 1.26 ล้านคน 1.33 ล้านคน และ 306,000 คนต่อเดือนในเดือนกรกฎาคม มากกว่าร้อยละ 55 ของผู้ที่ติดตั้งแอปพลิเคชัน

ประเภทนี้บนสมาร์ตโฟนเป็นผู้บริโภคชาย อายุระหว่าง 25 ถึง 35 ปี อาศัยอยู่ในเขตเมือง
ชั้นใน และเมืองเขตเมืองชั้นในใหม่ ด้วยแรงหนุนจากเศรษฐกิจแบบขี้เกียจ
(Lazy Economy)³ ของจีน ทำให้แพลตฟอร์มการให้บริการรับจ้างยื่นต่อแถมมีอาชีพเติบโต
ในอนาคตและแพร่หลายในเมืองใหญ่ของจีน

- นักศึกษามหาวิทยาลัยในจีนจำนวนมากหลังสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและไม่
เป็นทางการมากขึ้น สะท้อนถึงความยากลำบากในการหางานทำในขณะที่เศรษฐกิจชะลอตัว
โดยอัตราส่วนของบัณฑิตที่ถูกจ้างงานโดยบริษัทต่าง ๆ ลดลงร้อยละ 5.3 เป็นเป็นร้อยละ 32.1
เมื่อเทียบกับปี 2562 จากการสำรวจความคิดเห็นทุก 2 ปีของมหาวิทยาลัย 34 แห่งทั่วประเทศ
ที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยปักกิ่ง และรายงานผ่านสื่อของรัฐบาลชื่อ Guangming Daily ส่วนผู้ที่
ไม่ได้เข้าทำงานกับบริษัทต่าง ๆ เลือกที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง ทำงาน
อิสระ หรืออยู่แบบว่างงาน
- ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลและอาชีพนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาของจีนแสดงให้เห็นว่า 1 ใน 6 ของผู้สำเร็จ
การศึกษาในปี 2564 กลายเป็นคนทำงานแบบยืดหยุ่นได้ ซึ่งหมายถึงงานที่ไม่ได้จ้างแบบเป็นทางการ
หลากหลายรูปแบบ รวมถึงงานชั่วคราว งานนอกเวลา และการจ้างงานตนเอง
- หนังสือพิมพ์ China Youth Daily ซึ่งเป็นหนังสือพิมพ์ของสมาพันธ์คอมมิวนิสต์เยาวชนแห่งประเทศไทย
จีนกล่าวไว้ในรายงาน ว่า มหาวิทยาลัยชั้นนำของจีนบางแห่งพบสถานการณ์แบบเดียวกัน คือมี
อัตราส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานในแบบ Gig Economy อยู่ราวร้อยละ 10 ของผู้สำเร็จ
การศึกษาปี 2564 (มหาวิทยาลัยหนานจิงร้อยละ 7.01 มหาวิทยาลัย Shanghai Jiao Tong ร้อยละ
7.57 และ มหาวิทยาลัย East China Normal ร้อยละ 11.9)

ฮ่องกง

- ฮ่องกงถูกยกให้เป็นเมืองที่หาแรงงานที่มีทักษะยากที่สุดเป็นอันดับสามของโลก ในขณะที่เอเชีย
แปซิฟิกยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะเป็นประวัติการณ์ ฮ่องกงคาดว่าขาด
แคลนแรงงานทักษะจะพุ่งสูงถึง 47 ล้านคนภายในปี 2573 ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ Gig Workers
เติบโตอย่างมากเนื่องจากคนฮ่องกง 9 ใน 10 คน ต้องการงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น
- ในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา ฮ่องกงมี Gig Workers เพิ่มขึ้นร้อยละ 40 การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นนี้ทำ
ให้นายจ้างต่างต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านกำลังคน
- การแพร่ระบาดของโควิด 2019 ได้ทำลาย Gig Workers เพราะต้องถูกยกเลิกงานอันเนื่องมาจาก
มาตรการยับยั้งการแพร่ระบาด รัฐบาลพยายามเยียวยาแรงงานเหล่านี้ให้ผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบาก
โดยจัดตั้งงบประมาณบรรเทาทุกข์ไว้ที่ 1.38 แสนล้านดอลลาร์ฮ่องกง ซึ่งผู้ประกอบอาชีพอิสระจะ

³ Lazy Economy หรือเศรษฐกิจแบบขี้เกียจ คือปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดจากความนิยมความสะดวกสบายในการ
บริโภค ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้คนอยู่กับหน้าที่การงานมากขึ้น 2) เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ 3) การมี
รายได้เพิ่มขึ้น การแสวงหาประสิทธิภาพ ความสะดวกสบาย และคุณภาพชีวิตที่ดี ได้นำไปสู่การพัฒนาอย่างรวดเร็วของ
เศรษฐกิจแบบขี้เกียจ

ได้รับเงินช่วยเหลือครั้งเดียวจำนวน 7,500 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อรายผ่านบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ (MPF) เช่นเดียวกับแรงงานในระบบทั่วไป

สิงคโปร์

- กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ได้ดำเนินการสำรวจแรงงานแบบครอบคลุมประจำปี 2563 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานของสิงคโปร์ ซึ่งรวมถึงจำนวนผู้ที่ดำเนินธุรกิจของตัวเองโดยไม่ต้องมีพนักงาน เช่น ฟรีแลนซ์ หรือ Gig Workers จากการสำรวจพบว่ามีประชากร 228,200 คน ทำงานเป็น Gig Workers เป็นประจำระหว่างเดือนมิถุนายน 2562 ถึงมิถุนายน 2563 ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 211,000 คน ในการสำรวจเดียวกันในปี 2562 หรือเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 8.8 เป็นร้อยละ 9.7 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด
- จากฟรีแลนซ์ 228,200 คนเหล่านี้ 190,900 คนหรือร้อยละ 84 เป็น Gig Workers เป็นงานหลักแบบเต็มเวลา ส่วน Gig Workers ที่เหลือ 37,300 คน หรือร้อยละ 16 เป็น Gig Workers เพื่อหารายได้เสริมควบคู่กับงานประจำ
- ในการสำรวจนี้ยังครอบคลุมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่จ้างพนักงานเพื่อช่วยดำเนินธุรกิจด้วย ซึ่งผลจากการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการอาชีพอิสระในสิงคโปร์เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.5 ไปเป็นร้อยละ 14.7 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด
- การสำรวจครั้งนี้ยังเปิดเผยอีกว่า ผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีงานมากกว่าหนึ่งงานเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 6.7 ในปี 2563 เปรียบเทียบกับร้อยละ 6 ในปี 2562
- ข้อมูลจากการสำรวจพบว่า Gig Workers ทั้งหมดในสิงคโปร์ในปี 2563 นั้น ร้อยละ 74 มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ เมื่อเทียบกับปี 2562 ยังพบว่า Gig Workers ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 22 ไปเป็นร้อยละ 25 และ Gig Workers ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 8 ไปเป็นร้อยละ 9 อย่างไรก็ตาม จำนวน Gig Workers ที่มีอายุระหว่าง 30 ถึง 59 ปีมีจำนวนลดลง
- ในปี 2563 ร้อยละ 57 ของ Gig Workers ในสิงคโปร์ มีคุณวุฒิที่ไม่ใช่ระดับอุดมศึกษา (เช่น ระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่ามัธยมศึกษาแต่ไม่ใช่ระดับอุดมศึกษา) ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 54 ในปี 2562
- จากการสำรวจพบว่า ในปี 2563 อาชีพที่พบมากที่สุดของ Gig Workers ในสิงคโปร์คือขับรถส่งผู้โดยสารและสินค้าส่วนตัวบนแพลตฟอร์มออนไลน์
- ในการสำรวจครั้งนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความท้าทายที่ต้องเผชิญเนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ในสิงคโปร์ในปี 2563 ร้อยละ 52 หรือประมาณ 1 ใน 2 ประสบปัญหาในการทำงานในปี 2563 เทียบกับปี 2562 ซึ่งประสบปัญหาในการทำงานเพียงร้อยละ 35 ในปี 2562 ร้อยละ 90 ของผู้ที่ประสบปัญหาเชื่อว่าการระบาดของโควิด 19 ทำให้สถานการณ์ของพวกเขาแย่ลง ซึ่งปัญหาที่ต้องเผชิญ มีดังต่อไปนี้
 - (1) จำนวนงานไม่เพียงพอ ร้อยละ 52
 - (2) ความไม่แน่นอนที่จะหางานได้เพียงพอ ร้อยละ 26
 - (3) ความกังวลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ร้อยละ 17

- (4) ความกังวลที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุ ร้อยละ 14
- (5) การได้รับเงินค่าจ้างล่าช้าหรือไม่ได้รับเงินเต็มจำนวน ร้อยละ 6
- (6) ต้องจ่ายเงินสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมของตัวเอง ร้อยละ 5
- (7) ขาดรายได้เมื่อต้องสละเวลาไปเข้ารับการอบรม ร้อยละ 4.5
- (8) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐบาล ร้อยละ 4.5
- (9) ขาดตัวแทนเข้าช่วยเหลือหากมีข้อพิพาท ร้อยละ 3.5
- (10) การกำหนดเส้นตายของงานจากนายจ้าง ร้อยละ 1.6

ฟิลิปปินส์

- หน่วยงานด้านสถิติของฟิลิปปินส์ได้ให้คำจำกัดความว่า Gig Economy หรือ Gig Workers เป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบ หรือบุคคลที่ต้องการทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานปัจจุบันของตน
- รูปแบบทั่วไปของ Gig Workers ในฟิลิปปินส์คือ ฟรีแลนซ์ หรือที่เรียกว่าการทำงานออนไลน์ Gig Workers ยังรวมถึงการทำงานผ่านบริษัทอื่น เช่น การเป็นคนขับรถของ Grab และ Angkas หรือเจ้าของที่พักใน Airbnb หรือการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ
- จากการสำรวจโดย Payoneer ในปี 2563 ฟิลิปปินส์มีการเติบโตของ Gig Workers อยู่ในอันดับที่ 1 ของโลก และมีรายได้จากการทำงานอิสระเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ส่วนใหญ่เป็นการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ผู้ขับรถส่งของและอาหารในแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Grab Food, Food Panda และ Honestbee เนื่องจากผู้บริโภคต้องกักตัวอยู่ที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19
- กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ไม่คุ้มครองแรงงานนอกระบบ เช่น ในกรณีของ Gig Workers ไม่มีกฎหมายใดในฟิลิปปินส์ที่คุ้มครอง Gig Workers ในกรณีที่มีการละเมิดสัญญา การไม่ชำระเงิน หรือเกิดข้อพิพาทกับผู้บริโภคหรือลูกค้า อีกทั้งยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล ค่าจ้างเดือนที่ 13 เงินเกษียณ เครดิตการลาหยุดงาน วันหยุดพักผ่อน และอื่น ๆ ของสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน ณ ตอนนี้อยู่ สวัสดิการของ Gig Workers ขึ้นอยู่กับความเมตตาของลูกค้าและนายจ้าง

อินเดีย

- อินเดียค่อย ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานแบบเดิมเข้าสู่ Gig Economy เพราะทั้งนายจ้างและฟรีแลนซ์ต่างเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจ้างแรงงานอิสระ จากรายงานของ EY (ชื่อเดิม Ernst & Young) ที่ตีพิมพ์ร่วมกับ Nasscom และ Ficci ในหัวข้อ “อนาคตของงานในอินเดีย : มุมมองในปี 2022” เปิดเผยว่า ปัจจุบัน Gig Workers ชาวอินเดียมีสัดส่วนถึงร้อยละ 24 ของ Gig Workers ออนไลน์ทั่วโลก
- ตามรายงานการศึกษาของ PayPal ในเรื่อง “Insights into the Freelance ecosystem” หรือ “ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระบบนิเวศของฟรีแลนซ์” ระบุว่า Gig Economy ในอินเดียมีศักยภาพที่จะเติบโตได้ถึง 2 – 3 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ภายในปี 2568

- o จากรายงานของ ICRIER ในเรื่อง “Future of work in the Digital Era: Potential and Challenges for Online Freelancing and Microwork in India.” หรือ “อนาคตของการทำงานในยุคดิจิทัล: ศักยภาพและความท้าทายสำหรับอาชีพอิสระออนไลน์และงานย่อยในอินเดีย” ระบุว่า อินเดียเป็นตลาดที่ใหญ่เป็นอันดับสองสำหรับฟรีแลนซ์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านรองจากสหรัฐอเมริกา
- o การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลของอินเดีย ความคุ้นเคยในการใช้อินเทอร์เน็ต แรงงานทักษะมีจำนวนมากขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเติบโตของ Gig Economy ในอินเดียเป็นสองเท่า Helma Kusuma ผู้จัดการประจำประเทศของ Freelancer.com ประจำอินโดนีเซีย มาเลเซีย อินเดีย ปากีสถาน และบังคลาเทศ กล่าวว่า "อินเดียที่มี Gig Economy ที่เติบโตเร็วและมีศักยภาพที่จะเป็นศูนย์รวมงานฟรีแลนซ์และ Crowdsourcing ชื่อนำในภูมิภาคเอเชีย"
- o ดัชนีแรงงานออนไลน์ (The Online Labour Index, OLI) พัฒนาขึ้นภายใต้โครงการ iLabour แห่งมหาวิทยาลัยอ็อกซ์ฟอร์ด ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับ Gig Economy ตัวแรกที่ให้ข้อมูลสถิติเทียบเท่าตลาดแรงงานทั่วไป โดยการติดตามจำนวนโปรเจกต์ออนไลน์ที่ดำเนินการ ระบบจะวัดความต้องการและอุปทานของฟรีแลนซ์ เช่น ในเดือนกรกฎาคม 2560 ดัชนีรายงานทักษะที่มาจากประเทศต่าง ๆ บ่งชี้ว่า การเขียนและการแปลเป็นอาชีพอันดับต้น ๆ ของ Gig Economy ในสหรัฐอเมริกา ในขณะที่การพัฒนาซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีเป็นอาชีพอันดับต้น ๆ ของ Gig Economy ในอินเดีย

การสนับสนุนของภาครัฐต่อ Gig Economy ของในต่างประเทศ

สหรัฐอเมริกา

รัฐบาลสหรัฐฯ มองว่า Gig Workers ที่เป็น แรงงานดิจิทัล (Web-based Digital Labour) ที่สามารถทำงานได้ทุกที่ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น บริการทำเว็บไซต์ บริการให้คำปรึกษาออนไลน์ หรือยังอาศัยช่องทางกายภาพ (Off-line) อยู่บ้างแต่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการรับคำสั่งซื้อหรือจับคู่ความต้องการ (Local-based Digital Labour) เช่น การขายสินค้าออนไลน์ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะใช้ช่องทางออนไลน์ทั้งหมดหรือมีการใช้ช่องทาง Off-line ผสม แต่กิจกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดเงินได้ และสมควรเสียภาษีไม่ต่างจากแรงงานปกติ ดังนั้นสรรพากรสหรัฐฯจึงได้เปิด “Gig Economy Tax Center” เพื่อจัดเก็บภาษีจากกิจกรรมออนไลน์ ประเภท “Gig Work” โดยรัฐบาลให้ผู้เสียภาษีเก็บหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเงินได้ และยื่นเสียภาษีแบบเฉลี่ยเป็นรายไตรมาส (Estimated Tax) หรือ 4 ครั้งต่อปี ได้แก่ ในทุกวันที่ 15 ของเดือนมกราคม เมษายน มิถุนายน และ กันยายน

ในสหรัฐอเมริกา สถานการณ์และกฎเกณฑ์จะแตกต่างกันไปตามแต่ละรัฐ จนถึงทุกวันนี้ รัฐบาลของรัฐแคลิฟอร์เนีย นิวยอร์ก นิวเจอร์ซีย์ และอิลลินอยส์ ต่างเปลี่ยนแปลง Gig Workers ให้เป็นพนักงานประจำ แต่ Gig Workers จำนวนมากยังไม่ได้รับการคุ้มครอง โดยยังไม่มี การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ในอีก 46 รัฐ และกฎระเบียบของรัฐบาลกลาง แม้ว่าฝ่ายบริหารของประธานาธิบดี Biden ได้ระบุว่าพวกเขา สนับสนุนความพยายามในการจัดประเภท Gig Workers ให้เป็นพนักงานประจำ

นอกจากนี้ ในเดือนมกราคม 2563 รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ได้เปิดตัว Assembly Bill 5 ซึ่งปรับปรุงสัญญาการจ้างงาน Gig Workers เช่น คนขับ Uber โดยอนุญาตให้คนขับรถสามารถกำหนดอัตราค่าโดยสารเองได้ และสามารถปฏิเสธค่าขอของผู้โดยสารโดยไม่ต้องถูกลงโทษ

จีน

ประเทศจีนได้มีการใช้โซลูชันทางการตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการความคุ้มครองของ Gig Workers โดย Ant Financial ซึ่งเป็นบริษัทฟินเทคที่ใหญ่ที่สุดในประเทศจีน ได้เปิดตัวโครงการสวัสดิการสำหรับร้านค้าขนาดเล็กและแรงงานอิสระในเดือนเมษายน 2561 หากร้านค้าขนาดเล็กและแรงงานอิสระเหล่านี้ใช้ AliPay ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์การชำระเงินของ Ant Financial สำหรับการชำระเงิน สามารถรับสิทธิประกันสุขภาพฟรี (โดยให้ความคุ้มครองสูงสุด 20,000 หยวน หรือ 3,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ) ตามการรายงานของ Luohan Academy ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มการวิจัยใหม่ที่ริเริ่มโดย Alibaba Group ภายใน 8 เดือนของการเปิดตัว โครงการนี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่คนงานอิสระแล้ว 58 ล้านคน

รายได้ที่ได้รับจากการทำงานแบบ Gig Workers มักจะเสี่ยงการเสียภาษี มากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานบนแพลตฟอร์มฟรีแลนซ์ UpWork ยอมรับว่างาน Gig Workers มีข้อได้เปรียบทางภาษี ด้วยเหตุนี้หน่วยงานด้านภาษีในจีนจึงกำลังนำร่องโครงการบล็อกเชนด้วย WeChat Pay ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มการชำระเงินผ่านมือถือที่ Gig Workers จำนวนมากใช้รับชำระเงินจากลูกค้าหรือนายจ้าง ซึ่งข้อมูลการทำธุรกรรมจะถูกส่งให้กับหน่วยงานจัดเก็บภาษี

สหราชอาณาจักร

ในเดือนตุลาคม 2559 ศาลแรงงานของสหราชอาณาจักรตัดสินให้ Uber ต้องให้สิทธิ์ Gig Workers เช่นเดียวกับพนักงานประจำ เนื่องจากไม่สามารถชี้แจงว่าพนักงานขับรถของตนเองเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระได้

ในเดือนมีนาคม 2564 ศาลฎีกาของสหราชอาณาจักรตัดสินให้พนักงานขับรถรับจ้างให้เป็นพนักงานประจำ โดยให้สิทธิ์ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ เงินบำนาญ และค่าจ้างในวันหยุด

สหภาพยุโรป

ในเดือนเมษายน 2562 สหภาพยุโรปปรับปรุงมาตรฐานชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำสำหรับ Gig Workers ทั้งหมด รวมถึงการเพิ่มชั่วโมงการทำงานได้ยาวนานขึ้น รวมถึงสิทธิ์ในการฝึกอบรม และค่าตอบแทนสำหรับการยกเลิกงานที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว

สเปน

ในเดือนพฤษภาคม 2564 สเปนเปิดตัว “Rider Law” ซึ่งจัดหมวดหมู่พนักงานส่งอาหารแบบ Gig Workers ให้เป็นพนักงานประจำ กฎหมายยังบังคับให้นายจ้างต้องเปิดเผยอัลกอริทึมในการจัดสรรงาน

ญี่ปุ่น

การยกเลิกข้อห้ามในการทำงานหลายงาน ตั้งแต่ปี 2559 รัฐบาลญี่ปุ่นได้เริ่มส่งเสริมให้ประชาชนทำงานที่สอง องค์กรจำนวนมากต้องแก้ไขข้อห้ามการทำงานหลายที่ออกจากข้อบังคับขององค์กร บริษัทบางแห่งอนุญาตให้พนักงานทำงานที่สองได้หากตรงตามเงื่อนไขบางประการ เช่น งานที่ทำเพื่อ

การฝึกอบรมที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่น และไม่กระทบต่อหน้าที่ของพนักงานในงานหลัก บางบริษัทกำหนดว่าพนักงานต้องทำงานหลักตามเวลาขั้นต่ำที่กำหนด องค์กรชั้นนำหลายแห่งได้แก้ไขกฎดังกล่าวแล้ว เช่น Asahi Breweries, Kagome, Konica, SoftBank, Yahoo และ Rohto Pharmaceutical

การทำงานโดยผู้สูงอายุ เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2564 คณะรัฐมนตรีของนายกรัฐมนตรีชินโซ อาเบะ ได้มีมติเห็นชอบแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการเปิดทางให้ผู้ที่อายุ 60 ปี ได้ทำงานต่อไปได้จนถึงอายุ 70 ปี อีกทั้งยังสนับสนุนแนวปฏิบัติในการจ้างผู้สูงอายุในการทำงานชั่วคราว การแก้ไขกฎหมายในครั้งนี้นี้ยังช่วยให้ฟรีแลนซ์และผู้ประกอบการได้รับการชดเชยตามกฎหมายแรงงานอีกด้วย

สถานการณ์ Gig Economy ในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย Gig Economy ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่อาจเป็นเพียงคำที่ไม่คุ้นหูคนไทยเท่านั้น โดยในบริบทของประเทศไทยอาจให้ความหมายของ Gig Economy ที่รวมถึงการจ้างงานนอกระบบทั้งหมดทุกประเภท ตัวอย่างของ Gig Workers ในประเทศไทยที่มีให้เห็นตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น แรงงานในภาคการเกษตรที่เดินทางเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง ในช่วงนอกฤดูกาลทำการเกษตร

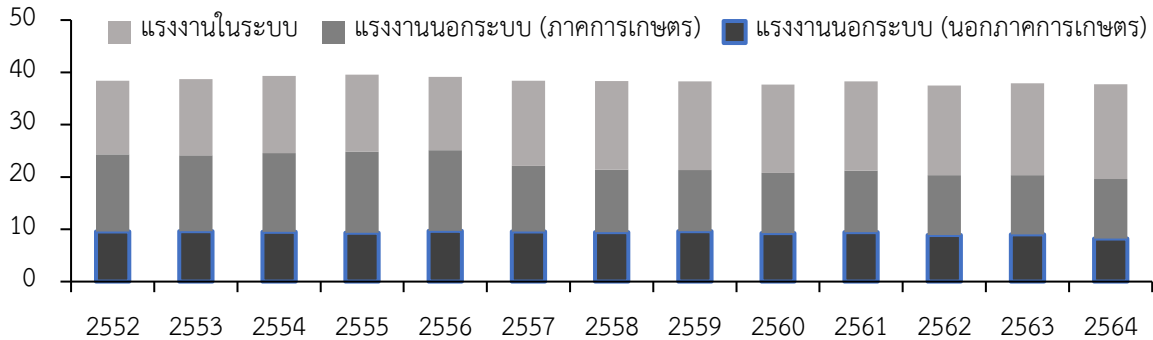
จากข้อมูลของกลุ่ม บริษัท อเด็คโก้ ประเทศไทย ระบุว่ารูปแบบการทำงานในลักษณะเป็นครั้งคราวภายใต้ Gig Economy กำลังเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ หลายองค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของพนักงาน โดยอาจลดหรือจำกัดการจ้างพนักงานประจำลงเรื่อย ๆ แต่จะเพิ่มการจ้าง Gig Workers เข้ามาทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะกับบางตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทั้งนี้ ข้อมูลจากการสำรวจของอเด็คโก้ ประเทศไทย ซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่างปี 2559-2560 พบว่า ผู้สมัครงานต่างให้ความสนใจงานรูปแบบ Gig Workers ระยะสั้นมากถึงร้อยละ 53 และยังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) บริษัทพลังงานที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ก็มีการจัดหาบุคลากรในรูปแบบ Gig Workers โดยในปี 2561 ทีมผู้บริหาร ปตท. ได้นำเสนอแผนยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจ รวมถึงยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรต่อคณะกรรมการบริหาร ซึ่งภาพรวมจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มเติมเพื่อรองรับการขยายธุรกิจใหม่ในอนาคตของ ปตท. หรือ New S-curve ทั้งหมด 3 ประเภทด้วยกัน คือ โรโบติกส์ (Robotics) ครอบคลุมทั้งหุ่นยนต์, ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) อย่างไรก็ตาม การจัดหาพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน 3 ด้านดังกล่าวค่อนข้างหายาก เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ต่างเป็นที่ต้องการของตลาดทั่วโลก ที่สำคัญส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องการเป็นพนักงานประจำ ขอเพียงแค่มหาหาประสบการณ์ที่หลากหลาย จึงทำให้ ปตท. ต้องปรับวิธีการสรรหาบุคลากร ด้วยการใช้วิธีว่าจ้างในรูปแบบ Gig Workers ในระยะเวลาสั้น ๆ เป็นโปรเจกต์ หรือประมาณ 3 ปี ขึ้นอยู่กับการเจรจาเป็นรายกรณีไป เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้เข้ามาทำงาน โดยมีอัตราค่าตอบแทนเหมือนกับพนักงานประจำทุกอย่างแต่ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ

จำนวนของ Gig Workers ในประเทศไทย

ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการเก็บสถิติข้อมูลของ Gig Workers อย่างเป็นทางการ แต่ก็มีข้อมูลที่ใกล้เคียงกันซึ่งอาจนำมาสะท้อนภาพของจำนวน Gig Workers ในประเทศไทยได้ คือ จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดย แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับความคุ้มครอง หรือประกันสังคมจากการทำงาน และแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคม

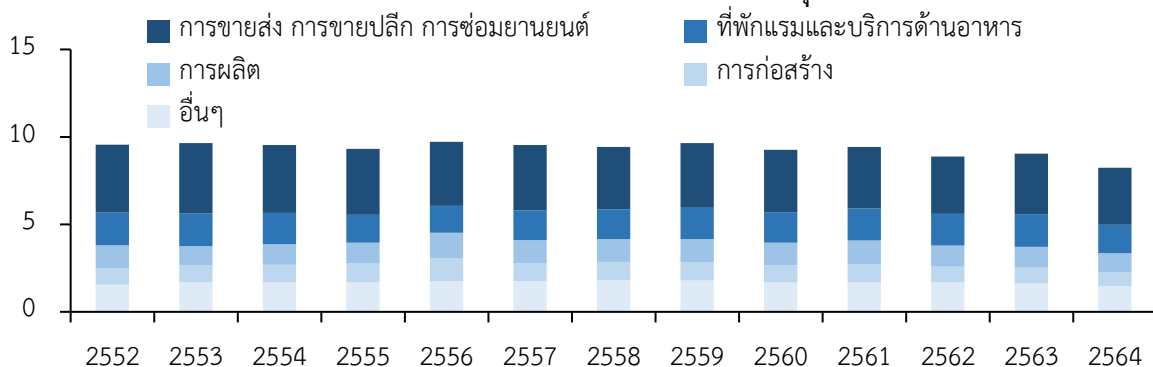
ภาพที่ 6: จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ (หน่วย: ล้านคน)



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 14 ม.ค. 65 ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ในปี 2564 ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบ 19.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52 ของผู้ปฏิบัติงาน และแรงงานในระบบ 18.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 48 ของผู้ปฏิบัติงาน และหากจำแนกแรงงานนอกระบบออกเป็นแรงงานนอกระบบในภาคการเกษตร (เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง) และแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร พบว่า ในปี 2564 แรงงานนอกระบบในภาคการเกษตร มีจำนวน 11.37 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 58 ของแรงงานนอกระบบ ส่วนแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร มีจำนวน 8.23 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 42 แรงงานนอกระบบ

ภาพที่ 7: จำนวนแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร จำแนกตามอุตสาหกรรม (หน่วย: ล้านคน)



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 14 ม.ค. 65 ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

และเมื่อจำแนกแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร ตามอุตสาหกรรม พบว่า



การขนส่ง การขายปลีก การซ่อมยานยนต์ มีจำนวนแรงงานนอกระบบ 3.25 ล้านราย คิดเป็นร้อยละ 39.52 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร



ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร มีจำนวนแรงงานนอกระบบ 1.63 ล้านราย คิดเป็นร้อยละ 19.76 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร



การผลิต มีจำนวนแรงงานนอกระบบ 1.08 ล้านราย คิดเป็นร้อยละ 13.1 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร

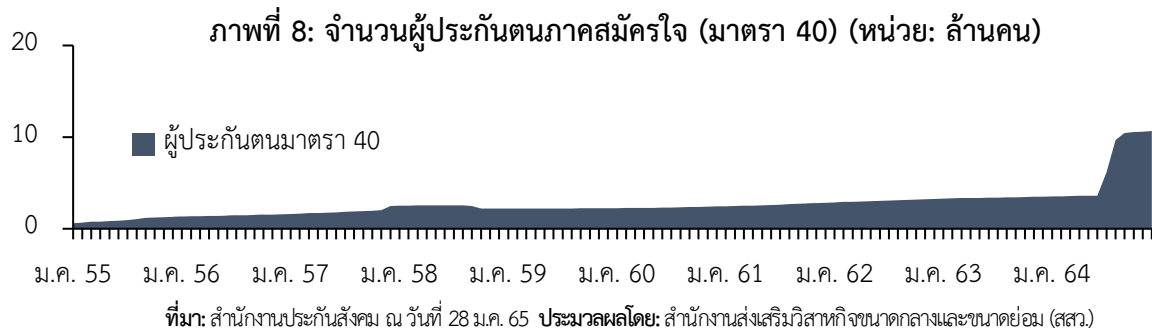


การก่อสร้าง มีจำนวนแรงงานนอกระบบ 0.8 ล้านราย คิดเป็นร้อยละ 9.76 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร



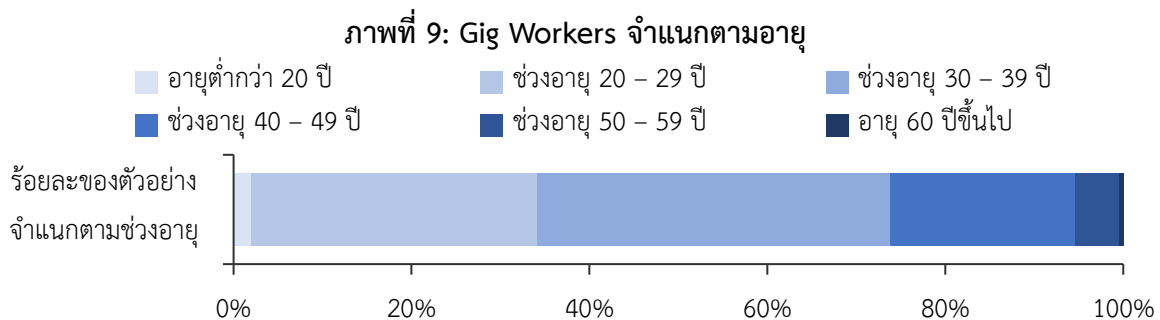
และอื่น ๆ มีจำนวนแรงงานนอกระบบ 1.47 ล้านราย คิดเป็นร้อยละ 17.86 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร

นอกจากนี้ ข้อมูลอีกชุดหนึ่งที่อาจนำมาสะท้อน Gig Workers ในประเทศไทย คือ จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงจำนวนของ Gig Workers ที่อยู่ในระบบการคุ้มครองทางสังคม โดย พบว่า ณ เดือนธันวาคม ปี 2564 มีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 10.66 ล้านราย ขยายตัวร้อยละ 203.93⁴ เมื่อเทียบกับ ณ เดือนธันวาคม ปี 2563



Generation ของ Gig Workers ในประเทศไทย

จากการสำรวจสถานการณ์เศรษฐกิจแบบกิ๊ก (Gig Economy) ของประเทศไทย ของ ธานี ชัยวัฒน์ และคณะ (2562) พบว่า



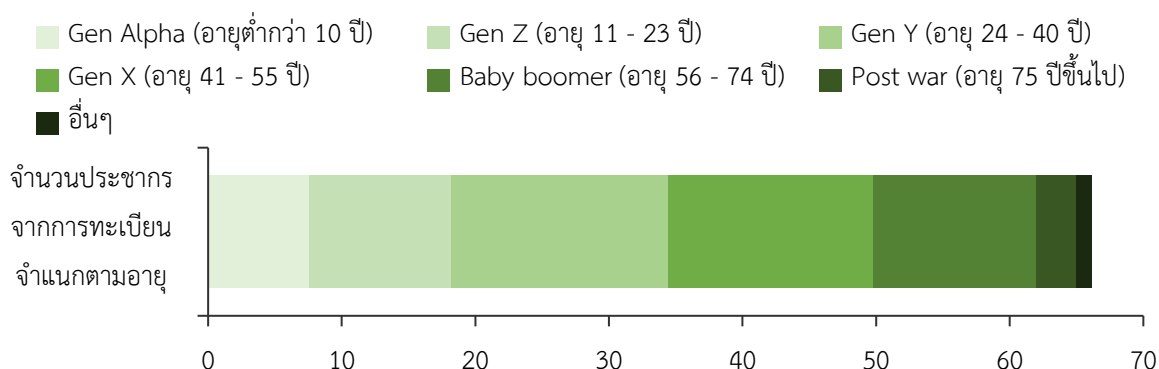
ที่มา: การสำรวจสถานการณ์เศรษฐกิจแบบกิ๊ก (Gig Economy) ของประเทศไทย ของ ธานี ชัยวัฒน์ และคณะ (2562) ซึ่งสำรวจแรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานผูกพันในลักษณะของการจ้างงานประจำ ประกอบอาชีพไม่ผิดกฎหมาย และงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ Online platform ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง
ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

⁴ สาเหตุที่จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 เพิ่มขึ้นสูง เนื่องจากภาครัฐแจกเงินเยียวยาผู้ประกันมาตรา 40 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ในปี 2564

ร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ ช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 20 – 29 ปี ร้อยละ 32.1 ช่วงอายุ 40 -49 ปี ร้อยละ 20.8 ช่วงอายุ 50 – 59 ปี ร้อยละ 4.9 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 2 และอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าว จะพบว่า Gig Workers ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มคน Gen Y Gen X และ Gen Z เป็นหลัก

และจากข้อมูลจำนวนประชากร จากการทะเบียน จำแนกตามอายุ ปี 2563 พบว่า กลุ่มคน Gen Y Gen X และ Gen Z คิดเป็นร้อยละ 63.71 ของประชากรไทย ดังนั้น ในอนาคตอันใกล้ที่กลุ่มคน Gen Y และ Gen X จะเข้ามาแทนที่กลุ่มคนอื่น ๆ ก่อนหน้าในหลากหลายตำแหน่งงาน จะส่งผลให้ตลาดแรงงานไทยเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมีกลุ่มคน Gen Z ที่กำลังทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ซึ่งในอนาคต Gig Workers อาจกลายเป็นแรงผลักดันทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย

ภาพที่ 10: จำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามอายุ ปี 2563 (หน่วย: ล้านคน)



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 10 ม.ค. 65

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

หมายเหตุ: อื่น ๆ ประกอบด้วย ไม่ทราบ/ระบุปีจันทรคติ ประชากรในทะเบียนบ้านกลาง ประชากรที่มีสัญชาติไทย และประชากรอยู่ระหว่างการย้าย

Gig Workers กับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

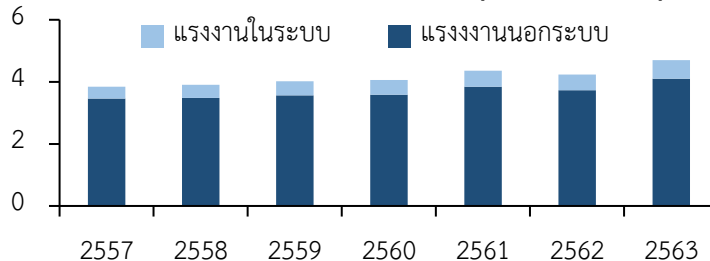
แม้ว่าจากการสำรวจสถานการณ์เศรษฐกิจแบบกิ๊ก (Gig Economy) ของประเทศไทย ของธานี ชัยวัฒน์ และคณะ (2562) พบว่า Gig Workers ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มคน Gen Y Gen X และ Gen Z เป็นหลัก แต่ Gig Workers ในกลุ่มผู้สูงอายุเองก็เป็นบริบทที่สำคัญในประเทศไทยเช่นกัน

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ “Aging Society” ตั้งแต่ปี 2548 ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งประเทศ และในปี 2564 ประเทศไทยได้เข้าสู่ “สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์” หรือ “Aged Society” โดยมีผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ และจะก้าวสู่ “สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่” หรือ “Super-aged Society” ในปี 2575 ซึ่งมีสัดส่วนผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

เศรษฐกิจผู้สูงอายุ หรือ **Silver Economy** คือหนึ่งในทางออกของปัญหาอัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานที่สูงขึ้น ส่งเสริมศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุ และเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีในบั้นปลายชีวิต

จากการสำรวจการทำงานของ ผู้สูงอายุในประเทศไทย ปี 2563 (ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี พ.ศ 2563 ประเทศไทย มีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 12.75 ล้านคน โดยเป็นผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 36.91 ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยทำงานในภาคการเกษตร 2.86 ล้านคน และนอกภาคการเกษตร 1.85 ล้านคน หากจำแนกผู้สูงอายุที่ทำงาน ตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พบว่า เป็นแรงงานในระบบ 0.61 ล้านคน และแรงงานนอกระบบ 4.1 ล้านคน

ภาพที่ 11: จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตาม แรงงานในระบบและนอกระบบ (หน่วย: ล้านคน)



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 28 ม.ค. 65

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

ดังนั้น จะพบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคการเกษตร และแม้ว่าผู้สูงอายุอาจจะไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงงานได้เหมือนอย่างคนรุ่นหลัง แต่ก็สามารถทำงานในรูปแบบ Gig Workers แบบดั้งเดิมได้ ซึ่งการเป็น Gig Workers สำหรับผู้สูงอายุมีข้อดีคือ มีความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องมีสัญญาผูกมัดระยะยาว สามารถทำงานได้ตามเวลาของตนเอง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของผู้สูงอายุแต่ละคน ผู้สูงอายุบางรายสามารถพึ่งพาตนเองได้จากค่าตอบแทนในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่า ไม่รู้สึกเศร้าซึม ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ ภาครัฐได้พยายามส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิง โดยได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ ในสรุปมติการประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 2 ครั้งที่ 7/2561 พร้อมกับคำแนะนำถึงวิชาชีพที่ผู้สูงอายุควรทำและไม่ควรทำ เป็นการเปิดช่องและจูงใจให้ภาคเอกชนสามารถจ้างงานผู้สูงอายุเป็นรายชั่วโมงได้ (ฟรีแลนซ์) หรือ Gig Workers โดยอาจจะใช้มาตรการจูงใจด้านภาษีกระตุ้นภาคเอกชน

Case Study ของ Gig Workers ในประเทศไทย ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19

จากการจัดประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) ในกิจกรรมการจัดทำข้อมูล เพื่อการให้บริการ MSME และประชาชน (รายงานสถานภาพวิสาหกิจขนาดย่อมประเทศไทย) ภายใต้งาน Data Exchange/Open Data ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา) ซึ่งได้ข้อมูลเบื้องต้นจากการสนทนากับ Gig Workers สรุปได้ ดังนี้

รายที่ 1: รับแต่งหน้า เก้าอี้ผม ต่อขนตา นอกสถานที่ อายุ 47 ทำมาได้กว่า 3 ปีแล้ว ต้องไปเรียนแต่งหน้า/ต่อขนตาก่อนเป็นเวลา 1 ปี หากฝีมือไม่ดีจริง ก็ไม่กล้ารับงาน ต้องทำตามโจทย์ของลูกค้าให้ได้ ดังนั้น ถ้าจะทำอาชีพนี้ต้องมีใจรัก ในช่วงการระบาดของโควิด 19 มีงานจ้างน้อยมากเพราะงานแต่งงานถูกยกเลิก ก็พาสีที่โรงเรียนก็จัดไม่ได้ มีแต่งานเล็ก ๆ น้อย ๆ การหางานจะอาศัยลูกค้าประจำบอกต่อกันไป มีการสร้างเพจใน Facebook ในการช่วยหางาน และแสดงผลงานให้ลูกค้าได้ดูก่อน ในด้านความคุ้มครองมีการใช้ประกันสังคมมาตรา 39

รายที่ 2: โรเตอร์แพลตฟอร์มส่งอาหาร และรับจ้างส่งสินค้า/ซื้อสินค้า อายุ 32 ปี เคยทำงานขับรถเซอร์วิสคันเครื่องบินที่ทำอากาศยานเป็นเวลา 7 ปี หลังจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 รอบแรก บริษัทจ่ายค่าจ้างแค่ครึ่งเดียวจึงต้องหาอาชีพเสริม และเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 รอบ 2 บริษัทจ่ายเงินเดือนเหลือเพียงร้อยละ 25 จากที่เคยได้ 30,000 บาทต่อเดือน และเห็นอาชีพไรเดอร์กำลังเป็นที่นิยมจึงมองเห็นโอกาส เพราะพฤติกรรมของคนเปลี่ยนไปชอบความสะดวกสบายมากขึ้น และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิด 19 อีกทั้งแพลตฟอร์มเดลิเวอรี่มีหลากหลายมากขึ้น การทำงานกับแพลตฟอร์มส่งอาหารมีความยืดหยุ่นต่อเวลา การหารายได้จากอาชีพนี้หากขยันหางานจะมีรายได้มากกว่าเงินเดือนประจำ อาชีพนี้ไม่มีพาดานเงินเดือน ขึ้นกับความขยันของตนเองทำมากได้มากทำน้อยได้น้อย เมื่อทำไปเรื่อย ๆ จะรู้ว่าลูกค้าต้องการอะไร เช่น อาหารหรือผลไม้ชนิดไหน ในอนาคตอาจขายส่งผลไม้ตามฤดูกาล ตอนนี้กำลังสะสมทุนจากการทำงาน แต่มีข้อเสียคือเสี่ยงอันตรายบนท้องถนน ต้องอดทนและมีสติ จากการที่อาชีพนี้มีความเสี่ยงสูงต้องซื้อกรมธรรม์เองไม่เคยพึ่งอะไรจากภาครัฐเคยใช้ประกันสังคมรับเงินคนว่างงาน

รายที่ 3: นักร้อง/พิธีกรอิสระ อายุ 46 ปี เป็นนักร้องพิธีกรอิสระทำมา 12 ปีแล้ว รับจ้างร้องเพลงตามงานสังสรรค์และร้านอาหาร การร้องเพลงเป็นความชอบส่วนตัว ทำแต่อาชีพร้องเพลงมาตลอด เมื่อเจอกับการแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้รับผลกระทบทุกด้านจากมาตรการควบคุมการระบาด ต้องยกเลิกงานเลี้ยงไม่มีงานทำ จึงยังปรับตัวไม่ได้ ตอนนี้ทำอะไรได้ก็ต้องทำเพื่อปากท้องของตนเอง วิธีการหางานคือเพื่อน ๆ แนะนำบอกต่อ ยังมองไม่เห็นว่าคุณภาพของนักร้องจะเป็นอย่างไร แต่ช่วงนี้เริ่มดีขึ้นกว่าช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 รอบแรก เริ่มมีงานจ้างเข้ามาบ้างแต่ก็ยังไม่ดีเหมือนเดิมอาจจะต้องหาอาชีพใหม่ก่อนที่จะมาร้องเพลงเคยทำตุ๊กตาส่งประเทศสิงคโปร์แต่ตอนนี้ก็ส่งออกไม่ได้ แต่คาดว่าจะส่งได้อีกในอนาคต ในด้านความคุ้มครองมีบัตรทอง 30 บาทในการรักษาพยาบาล

รายที่ 4: นายความอิสระ อายุ 41 ปี ทำมาตั้งแต่ปี 2548 จบนิติศาสตร์บัณฑิต และนิติศาสตรมหาบัณฑิตทางด้านกฎหมายธุรกิจ ข้อดีการเป็นนายความอิสระคืออิสระ มีเวลาให้ตนเอง ทำมากได้มากทำน้อยได้น้อย ต่างกับการรับเงินเดือนซึ่งไม่มีอิสระ เต็มโตในสายงานได้ยากและไม่สามารถเลือกทำคดีได้ เป็นนายความอิสระต้องทำให้คนรู้จักให้ได้ว่าเก่งทางด้านไหน นายความแต่ละคนมีความเก่งกันคนละด้านส่วนตัวจะเชี่ยวชาญทางด้านบังคับคดี การติดตามหนี้สิน หากเป็นการขายความรู้จะอยู่ได้นาน วิธีการหาลูกค้าพยายามไปร่วมงานสังคม เช่น งานแข่งกีฬา งานของ อบต. จากการแพร่ระบาดของโควิด 19 มีผลกระทบพอสมควร ลูกความไม่มีเงินจ้าง ในด้านความคุ้มครองมีประกันสุขภาพส่วนตัว

รายที่ 5: รับจ้างประกอบอาหารในงานจัดเลี้ยง (พ่อครัวรายวัน) อายุ 42 ปี ตอนนี้งานเป็นพ่อครัวรับจ้าง ก่อนหน้านี้เป็นเชฟที่โรงแรมในกรุงเทพฯ มากกว่า 10 ปี แต่ถูกเลิกจ้าง จึงกลับบ้านเพื่อมาทำร้านอาหารและทำตามงานจัดเลี้ยง แต่เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้การจัดเลี้ยงต้องถูกยกเลิกจึงไม่มีงานจ้าง จึงผันตัวมาเป็นพ่อครัวรับจ้าง ส่วนมากจะรับจ้างทำงานที่ร้านของเพื่อน ๆ และรับจ้างไปทำอาหารตามงานจัดเลี้ยงต่าง ๆ มีรีบอเดอร์ทำอาหารส่งตามบ้านบ้างเล็กๆ น้อยๆ เพื่อหารายได้เพิ่ม การหางานจะโพสต์หางานตาม Facebook, LINE หรือ Social Network อื่นๆ และมีคนรู้จักแนะนำให้ ในด้านความคุ้มครองมีประกันสังคมมาตรา 39

รายที่ 6: ไรเดอร์แพลตฟอร์มส่งอาหาร อายุ 27 ปี มีอาชีพเป็นไรเดอร์แพลตฟอร์มส่งอาหาร ทำมา 2 ปีแล้ว ก่อนหน้านี้เป็นศิลปิน แต่งเพลงส่งให้ค่ายเพลงและร้องเอง ระบบการจ่ายงานแพลตฟอร์มส่งอาหารต้องใช้ระยะเวลาในการวิ่งงาน ค่อย ๆ ให้ระบบจับสัญญาณเราได้จะใช้เวลาประมาณ 1 เดือน การหางานต้องใช้แอปพลิเคชันในการทำงาน หากวันไหนต้องการทำงานก็เปิดระบบแพลตฟอร์มจะมี AI ที่จะสุ่มแอดงานให้กับไรเดอร์ เคล็ดล็บคือทำมากได้มาก ได้รับผลกระทบในช่วงเคอร์ฟิว จากที่เคยวิ่งส่งอาหารได้ทั้งวันทั้งคืนก็ถูกจำกัดให้วิ่งได้ถึงแค่ 22:00 น. จากที่เคยหาได้วันละพันกว่าบาทก็ลดลง แต่ตอนนี้ก็ยังทำเพลงอยู่ด้วย แต่งเพลงและเป็นโปรดิวเซอร์ให้ค่ายเพลง รวมถึงร้องเพลงเองด้วย มีช่องใน YouTube, Joox, Trueid, Apple Music เป็นเพลงแนว r&b ผสมไทยเดิมประยุกต์ ทำเพลงมานานกว่า 5 ปี ในด้านความคุ้มครองมีบัตรทอง 30 บาทในการรักษาพยาบาล

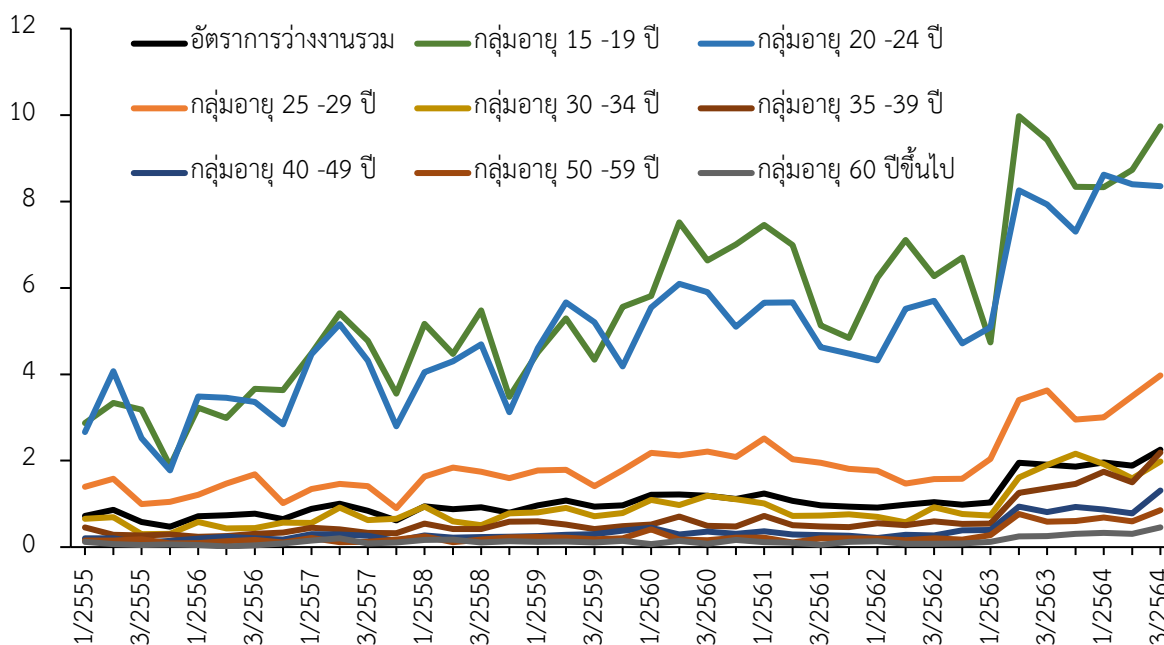
รายที่ 7: ครูสอนดนตรีอิสระ (กีตาร์) อายุ 30 ปี เป็นครูสอนดนตรีให้เด็ก ๆ หลัก ๆ คือกีตาร์ทุกชนิดทั้งคลาสสิกและไฟฟ้า ทำตั้งแต่ตอนเรียนมหาวิทยาลัยปี 4 ทำมาได้ประมาณ 5-6 ปีแล้ว จบทางด้านดนตรีมาโดยตรง หากไม่มีการแพร่ระบาดของโควิด 19 ก็จะมีงานจ้างเรื่อย ๆ คนสนใจเรียนดนตรีเยอะ และโรงเรียนส่วนมากต้องการเด็กที่มีพื้นฐานทางด้านดนตรี ช่วงโควิดที่ไม่มีการเรียนการสอนจะไปเป็นไรเดอร์ส่งอาหารเพื่อหารายได้พิเศษ ตอนนี้ไม่ได้เข้าพื้นที่สอนในเมืองแล้ว ต้องกลับมาอยู่ที่บ้านเพื่อลดค่าใช้จ่าย มีการหางานโดยการทำพอร์ตและเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ มีเพจเป็นของตนเองในเพจจะแสดงคลิปการเล่นดนตรี และการแนะนำปากต่อปากโดยลูกค้าที่เคยมาเรียน

จาก Case Study ข้างต้น จะพบว่า มีทั้ง Gig Workers ที่เป็น Gig Workers อยู่แล้วตั้งแต่ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด 19 และ Gig Workers ที่ออกจากงานประจำในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 จากการถูกเลิกจ้างหรือลดเงินเดือนลง และผันตัวเป็น Gig Workers ซึ่งทุกรายต่างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่วนในด้านความคุ้มครองของ Gig Workers มีทั้งรายที่มีประกันสังคม และบัตรทอง 30 บาท นอกจากนี้บางรายยังมีการซื้อความคุ้มครองส่วนบุคคลเพิ่มเติม

การแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นตัวเร่งให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่สามารถดำเนินได้ปกติ เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการติดเชื้อโรคระบาดโควิด 19 องค์กรหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐมีการดำเนินมาตรการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแรงงานเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะแรงงานที่สามารถปรับตัวและทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมไม่ยากที่จะกลับไปทำงาน ณ สถานที่ทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่บ้านนั้น ก็ได้ผลสำเร็จของงานเหมือนกัน แรงงานมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงานมากขึ้น มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวมากยิ่งขึ้น อีกทั้งไม่ต้องฝ่าการจราจรที่หนาแน่นเพื่อไปสถานที่ทำงาน ดังนั้น หลังจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 จบลง และการทำงานต้องกลับไป ณ สถานที่ทำงานตามปกติ แรงงานบางส่วนที่ไม่อยากกลับไปสถานที่ทำงาน อาจเลือกที่จะลาออกจากงานประจำ และหันมาเป็น Gig Workers มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 องค์กรภาคเอกชนหลายแห่งต้องปรับตัวลดขนาดของธุรกิจให้เล็กลง ลดจำนวนพนักงานลง และไม่รับพนักงานใหม่ หรือในบางแห่งต้องปิดกิจการไป ส่งผลให้แรงงานที่ถูกปลดออกจากงานก็อาจผันตัวมาเป็น Gig Workers และหลังการแพร่ระบาดของโควิด 19 คาดว่าองค์กรต่างๆ จะยังไม่สามารถจ้างแรงงานได้อย่างเต็มที่เหมือนช่วงก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 เนื่องจากต้องใช้เวลาในการฟื้นตัว หรือในบางองค์กรก็อาจมีการปรับเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรและหุ่นยนต์เพื่อทดแทนการใช้แรงงาน ดังนั้นกลุ่มคนที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าวก็อาจผันตัวไปเป็น Gig Workers ตั้งแต่ช่วงเริ่มแรกในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ภาพที่ 12: อัตราการว่างงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ (หน่วย: ร้อยละ)



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 1 เม.ย. 65 ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในไตรมาสที่ 3 ปี 2564 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.25 เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 15 – 19 ปี มีอัตราการว่างงานมากที่สุด ที่ร้อยละ 9.74 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 20 – 24 ปี มีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 8.35 และกลุ่มอายุ 25 – 29 ปี มีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 3.97 เป็นต้น ซึ่งกลุ่มอายุดังกล่าว เป็นกลุ่มอายุที่อยู่ในช่วงเริ่มแรกในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ภาพที่ 13: แนวโน้มการทำงานในอนาคต



ที่มา: บทความ ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 (ตอน 5): แรงงานกึ่งนอกระบบจะปรับตัวอย่างไร

หากสรุป แนวโน้มการทำงานในอนาคตสำหรับ Gig Workers มี 3 ประเด็นที่ร้อยเรียงกันอยู่ ได้แก่

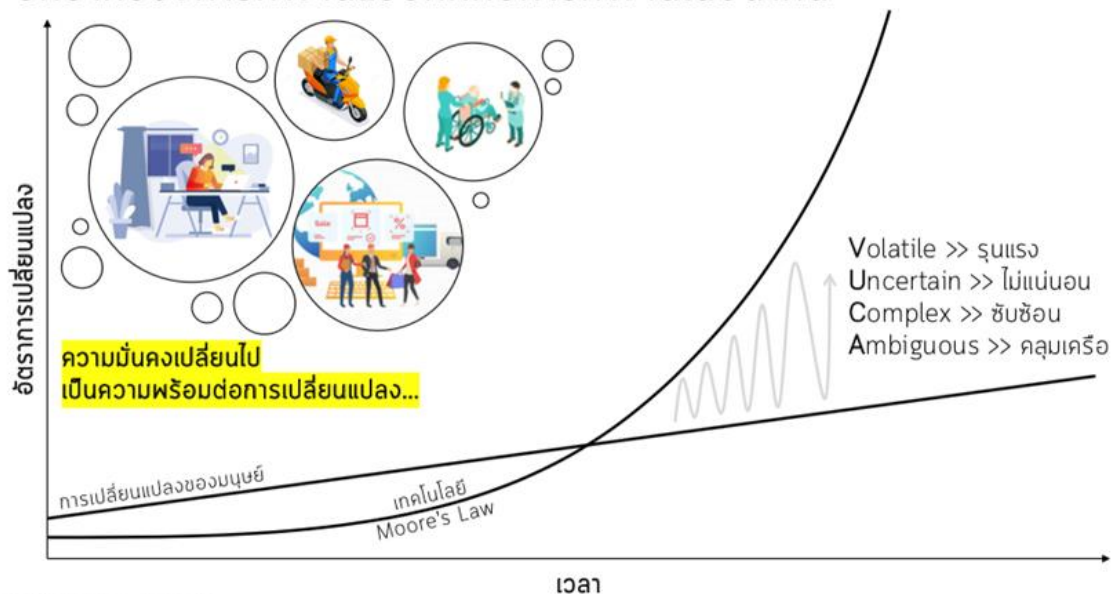
(1) **ตลาดแรงงาน** จากการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด 19 ตลาดแรงงานย่อมเปลี่ยนแปลงไป งานบางรูปแบบไม่มีอุปสงค์ของแรงงาน มีแต่อุปทานของแรงงาน หรืองานบางรูปแบบอาจถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์มากขึ้น นอกจากนี้ตลาดแรงงานอาจเชื่อมโยงกันรอบโลก ทักษะของแรงงานแต่ละคนอาจไม่เท่ากัน ส่งผลให้ตลาดแรงงานกลายเป็นตลาดกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาด

(2) **คุณภาพชีวิต** เมื่อตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตของแรงงานย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย อีกทั้งเกิดการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา หรือการจ้างงานในระยะสั้น โดยแรงงานบางส่วนอาจใช้แพลตฟอร์มในการเข้าถึงงาน

(3) **พื้นที่ทำงาน** บางคนทำงานจากที่บ้าน เกิดการทำงานไร้พรมแดนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมารองรับให้ชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้นทั้งในระยะเวลาทำงานและนอกระยะเวลาทำงาน

ภาพที่ 14: บทบาทของ Gig Worker กับการทำงานในอนาคต

บทบาทของการทำงานแบบกิ๊กกับการทำงานในอนาคต



Friedman, T.L. (2017). *Thank you for being late*.

ที่มา: บทความ ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 (ตอน 5): แรงงานกิ๊กนอกระบบจะปรับตัวอย่างไร

นอกจากนี้ ยังมีบทบาทของเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์นั้นค่อนข้างคงที่ โดยมนุษย์เริ่มที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองได้เรื่อยๆ แต่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดมาก อีกทั้งในอนาคตโลกอาจเผชิญกับความไม่แน่นอนและเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้บ่อยครั้งขึ้นจนถูกเรียกว่าเป็นยุค VUCA World (โลกแห่งความผันผวน) ตัวอย่างของ VUCA ที่พบเห็นในวิกฤตการณ์ทางสังคมเศรษฐกิจของโลกในปี พ.ศ. 2563 ถึงปัจจุบัน คือ การแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด 19 ในปัจจุบันนั่นเอง ซึ่งได้สร้างกระแสหลายอย่างต่อธุรกิจและหลายธุรกิจสามารถใช้เป็นโอกาสได้ แต่บางธุรกิจก็ล้มหายตายจากไปเช่นกัน

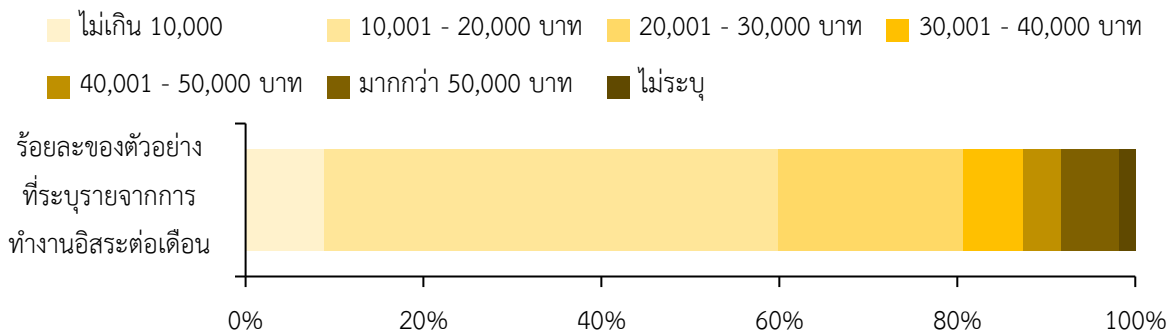
ดังนั้น มุมมองของคนไทยเกี่ยวกับการทำงานในอนาคตกำลังจะเปลี่ยนแปลงไป งานที่เคยถูกมองว่ามั่นคง เช่น งานออฟฟิศหรืองานประจำอาจจะไม่มั่นคงอีกต่อไป และงานฟรีแลนซ์ หรืองานอิสระอื่น ๆ อย่าง Gig Workers ที่พึ่งพารายได้หลายช่องทางอาจจะเป็นทางเลือกที่มั่นคงมากกว่าในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน การทำงานแบบ Gig Workers อาจจะเป็นตัวเลือกใหม่หรือ New Normal ของการทำงานในอนาคตหลังยุคโควิด 19

Gig Workers เป็น SME หรือไม่

จากการสำรวจสถานการณ์เศรษฐกิจแบบกิ๊ก (Gig Economy) ของประเทศไทย ของธานี ชัยวัฒน์ และคณะ (2562) พบว่า ร้อยละ 51 ของตัวอย่างที่ระบุรายได้จากการทำงานอิสระต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท รองลงมาร้อยละ 20.9 มีรายได้จากการทำงานอิสระต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 8.8 มีรายได้จากการทำงานอิสระต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 6.7 มีรายได้จากการทำงานอิสระ

ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 6.5 มีรายได้จากการทำงานอิสระต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 6.7 มีรายได้จากการทำงานอิสระต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และไม่ระบุ ร้อยละ 1.8

ภาพที่ 15: รายได้ต่อเดือนของ Gig Workers



ที่มา: การสำรวจสถานการณ์เศรษฐกิจแบบกิ๊ก (Gig Economy) ของประเทศไทย ของ ธาณี ชัยวัฒน์ และคณะ (2562) ซึ่งสำรวจแรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานผูกพันในลักษณะของการจ้างงานประจำ ประกอบอาชีพไม่ผิดกฎหมาย และงานที่ท่ามีความเกี่ยวข้องกับ Online platform ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

ตารางที่ 1 นิยาม SMEs

ประเภทกิจการ	วิสาหกิจขนาดย่อม				วิสาหกิจขนาดกลาง	
	วิสาหกิจรายย่อย		วิสาหกิจขนาดย่อม			
	รายได้ต่อปี (ล้านบาท)	การจ้างงาน (คน)	รายได้ต่อปี (ล้านบาท)	การจ้างงาน (คน)	รายได้ต่อปี (ล้านบาท)	การจ้างงาน (คน)
การผลิต	ไม่เกิน 1.8	ไม่เกิน 5	ไม่เกิน 100	ไม่เกิน 50	เกิน 100-500	เกิน 50-200
บริการ/ค้าส่ง/หรือค้าปลีก	ไม่เกิน 1.8	ไม่เกิน 5	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 30	เกิน 50-300	เกิน 30-100

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

หากนำรายได้ข้างต้นมาเปรียบเทียบกับนิยาม SMEs ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะสามารถอนุมานได้ว่า Gig Workers ในประเทศไทยส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 91.7) เป็นวิสาหกิจขนาดย่อย (Micro) จากการที่มีรายได้ต่อปีไม่เกิน 1.8 ล้านบาท และจากการที่ Gig Workers เป็นอาชีพอิสระ ในแง่การจ้างงาน Gig Workers นั้น จึงไม่มีการจ้างงานลูกจ้างประจำ จำนวนการจ้างงานเองก็อยู่ในนิยามของวิสาหกิจขนาดย่อย (Micro)

แต่ทั้งนี้ อาจต้องมีการจำแนกเพิ่มเติมว่า Gig Workers ที่ทำงานในรูปแบบงานใดบ้างที่จะเข้าข่ายเป็นผู้ประกอบผู้ประกอบการ SME ซึ่งอาจจะลงไปที่ Gig Workers ทำธุรกิจส่วนตัวแบบที่ไม่มีลูกจ้าง หรือ Gig Workers ที่มีทุน (Capital) ในการประกอบอาชีพเป็นของตนเอง จึงอาจพิจารณาได้ว่าไม่ใช่แรงงาน

แต่เป็นผู้ประกอบการ ส่วน Gig Workers ในรูปแบบงานที่ไม่มีทุนเป็นของตนเอง เช่น คนขับรถแท็กซี่ที่เช่ารถมาขับรายวัน อาจมองได้ว่าเป็นเพียงแรงงานเท่านั้น ไม่ใช่ผู้ประกอบการ

ผลกระทบของ Gig Economy ที่มีต่อ SME

SME มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจในหลาย ๆ ด้าน และคนไทยจำนวนมากเกี่ยวข้องกับธุรกิจ SME ทั้งในฐานะเจ้าของกิจการและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา SME ต้องเผชิญความท้าทายจากเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ รวมถึงสภาพการแข่งขันจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป

พื้นฐานการเงินสำหรับ SME คือการใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่า ต้องใช้เงินทุกบาททุกสตางค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสภาพคล่อง เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เงินทุกบาททุกสตางค์มีผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจ เพราะต้นทุนค่าจ้างพนักงานประจำ เป็นต้นทุนที่สูงมากกว่าร้อยละ 50 ของหลาย ๆ ธุรกิจ โดยเฉพาะภาคบริการ และนี่คือเหตุผลที่ควรพิจารณาจ้างงานคนทำงานอิสระ หรือ Gig Workers ซึ่งแรงงานอิสระเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อ ธุรกิจ SME ดังนี้

(1) ผลกระทบด้านต้นทุนของ SME

การจ้างงาน Gig Workers นั้นมีความยืดหยุ่น และสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่าการจ้างพนักงานประจำ เพราะการจ้างงาน Gig Workers นั้นใช้สัญญาจ้างทำของ (เนื่องจากมุ่งหวังสำเร็จของงานเป็นสำคัญ การจ่ายค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับงบประมาณของผู้ว่าจ้างและความพอใจของ Gig Workers และจ่ายเป็นครั้ง ๆ ไป

ทุกวันนี้ การทำธุรกิจส่วนใหญ่ มักจะมีลูกจ้าง หรือพนักงานประจำไม่มาก เน้นใช้คนจำนวนน้อย แต่มากความสามารถ เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการจ้างในการดูแลพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ ประกันสุขภาพ ค่าประกันสังคม โบนัส รวมถึงมีการดูแลต้อนรับต่าง ๆ ทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน ไปจนถึงอุปกรณ์ทำงาน ซึ่งต้องลงทุนจัดหาให้ตามจำนวนพนักงานอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้เองทำให้ธุรกิจยุคใหม่ ธุรกิจสมัยใหม่ทั้งหลายต่างมีแนวโน้มที่จะจ้างงานโดยใช้ Gig Workers กันมากยิ่งขึ้น

ลดการมีสินทรัพย์และค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาสินทรัพย์ของกิจการ รวมถึงค่าเสื่อมราคาในทางบัญชี เพราะ Gig Workers จะใช้สินทรัพย์ของตนเองในการทำงาน เช่น ผู้รับจ้างส่งสินค้าจะใช้รถบรรทุกของตนเอง ผู้รับจ้างส่งเอกสารจะใช้รถจักรยานยนต์ของตนเอง เป็นต้น

(2) ผลกระทบด้านระบบบริหารจัดการบุคลากรของ SME

ในองค์กร หากยังมีคนเยอะ ยังมีปัญหามากในด้านการประสานงานคนในองค์กร และการเมืองภายในองค์กร

ได้คนเก่งมาทำงานให้ เนื่องจากการจะจ้างพนักงานสักคนต้องมีการนัดสัมภาษณ์ และต้องผ่านการเสียเวลากับคนที่ไม่ใช่มาแล้วมากมายกว่าจะเจอคนที่เก่งหรือทำงานที่ต้องการได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำให้เสียเวลามาก และมักส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่เพิ่งก่อตั้ง หรือมีทุนน้อย ไม่มีเงินเพียงพอต่อการจ้างงานคนเก่ง

ให้มาอยู่ได้บังคับบัญชา ดังนั้นการจ้างงาน Gig Workers ที่มีความสามารถและมีชื่อเสียงตั้งแต่แรก จะทำให้ได้งานคุณภาพมาแบบไม่ต้องเสียงดวง ไม่ต้องเสียเวลาเสาะหาคนที่จะทำงานให้ได้จริงหรือไม่

การจ้างงาน Gig Worker หรือคนทำงานโปรเจกต์ระยะสั้นในบางตำแหน่งที่มีค่าจ้างสูง เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ก็จะช่วยสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจ เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ได้งานจากคนที่มีความถนัดสูงและมีประสบการณ์โดยมีต้นทุนต่ำ

สามารถรับงานได้เยอะมากขึ้นจากการจ้าง Gig Workers เนื่องจากต้องถูกจำกัดด้วยจำนวนพนักงานในสังกัด ซึ่งถ้าจ้างพนักงานประจำจะมีพนักงานได้แค่ไม่กี่คน ซึ่งส่งผลให้ทำงานได้ไม่ทัน แต่ถ้าจ้าง Gig Workers จะส่งงานให้พวกเขามากมายแค่ไหนก็ได้ ส่งผลให้รับงานจากลูกค้าได้เพิ่มขึ้น มีเวลาในการไปติดต่อลูกค้า หรือบริหารธุรกิจในส่วนอื่นได้อย่างเต็มที่ยิ่งกว่าเดิม

ถึงแม้ว่าพนักงานประจำมาเข้าสำนักงานทุกวัน อาจทำให้รู้สึกว่างงานและมีประสิทธิภาพ แต่พนักงานส่วนใหญ่นั้นไม่ได้ทำงานตลอดเวลา 8 ชั่วโมงต่อวันถึงจะเข้าสำนักงานตรงเวลา เลิกงานตรงเวลา แต่ไม่ได้หมายความว่าทำงานคุ้มค่า เพราะมีให้เห็นอยู่บ่อยครั้งที่พนักงานมานั่งเล่น เข้าเฟซบุ๊ก คุยยูทูป ในเวลางาน หรือแอบสูบบุหรี่ เข้าห้องน้ำนาน และอื่น ๆ มากมาย ซึ่งนี่เป็นธรรมชาติของมนุษย์เงินเดือนที่อาจทำให้ผู้ประกอบการขัดใจ และรู้สึกไม่คุ้มกับเงินที่จ้างมา คล้ายโดนเอาเปรียบ และแน่นอนว่าการจ้าง Gig Workers จะช่วยให้ปัญหานี้หมดไปในทันที

SME มักจะมีจำนวนพนักงานไม่เยอะ บางครั้งพนักงานหนึ่งคนต้องทำงานหลายหน้าที่ ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะและแรงงาน การให้พนักงานทำงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตงานหรือความเชี่ยวชาญ มักนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ดี ธุรกิจสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งนี้ได้โดยการจ้างงาน Gig Workers ให้พนักงานมีสมาธิกับงานที่มีมูลค่าสูงกว่า

Gig Workers นั้นจะมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าพนักงานประจำเพราะรับงานเป็นจ๊อบ และทำงานตามบริบทเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องกังวลว่านี่คือเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุด เพราะ Gig Workers จะดำเนินการตามความสะดวกของเขาและทำงานส่งมอบให้ตามบริบทแน่นอน สามารถเรียกใช้งานได้ทันที ในยามจำเป็นเร่งด่วน โดยไม่คิดเงินเพิ่ม ซึ่งถ้าจ้างพนักงานประจำ สิ่งที่ต้องตามมาคือค่าโอที และสำหรับประเทศที่มีวันหยุดราชการเยอะอย่างประเทศไทย (ปีละ 19 วัน) การจ้าง Gig Workers ยิ่งมีความจำเป็น

(3) ด้านความสามารถในการแข่งขันของ SME

ธุรกิจบางอย่างที่ขายไอเดียความคิดสร้างสรรค์ การทำงานในสภาพแวดล้อมเดิม ๆ คนเดิม ๆ กฎระเบียบในองค์กรแบบเดิม อาจส่งผลให้การทำงานมีความซ้ำซาก จำเจ และส่งผลให้อยู่แต่ในกรอบ ไม่มีอะไรสดใหม่ การจ้าง Gig Workers ให้เข้ามาช่วยเติมเต็มสี่สนตรงนี้จึงจะช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ให้หลุดออกจากรูปแบบแพทเทิร์นเหล่านั้นได้ และช่วยให้ลูกค้าถูกใจในความสดใหม่ไม่จำเจ

Gig Workers คือการทำธุรกิจส่วนตัวอย่างหนึ่ง แต่เป็นธุรกิจที่คน ๆ เดียวสามารถจัดการทุกอย่างได้ด้วยตัวเอง Gig Workers มักจะมีลักษณะร่วม หรือมีมุมมอง ความคิดที่เหมือน ๆ กับเจ้าของธุรกิจ มีแรงบันดาลใจและความหลงใหลในงานที่ทำสูง ทำให้มั่นใจได้ว่า Gig Workers จะสามารถทำงานสำเร็จได้อย่างแน่นอน

สามารถเลือก Gig Workers ได้ตามความสามารถ และมีหลากหลายราคา ความถนัดของคนเราไม่เหมือนกัน Gig Workers ก็เช่นกัน ถ้าธุรกิจมีจุดอ่อนตรงไหน ก็สามารถเลือก Gig Workers ที่ตอบสนองต่อความต้องการของคุณได้ ถ้าจุดอ่อนของธุรกิจคือการทำ Artwork ก็จ้างคนที่ทำกราฟิกได้

หรือต้องการยิงแอดโฆษณาในแพลตฟอร์มอื่น ๆ ก็หา Gig Workers ที่รับทำด้านนี้โดยเฉพาะ หรือถ้าต้องการวางแผน หาที่ปรึกษาก็ย่อมได้ ซึ่ง Gig Workers เหล่านี้ก็มักจะผ่านงานประจำด้านนี้มาโดยตรง หลายคนผ่านงานบริษัท หรือเอเจนซีชื่อดังมาด้วย

Gig Workers มักจะทำงานกับธุรกิจที่หลากหลายกว่าพนักงานในธุรกิจ สามารถข้อมูลเชิงลึกของอุตสาหกรรมและเกี่ยวกับแนวโน้มทางการตลาดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีประสบการณ์หลายปีและได้ทำงานร่วมกับลูกค้าหลายรายในอุตสาหกรรมเดียวกัน Gig Workers ส่วนใหญ่ยินดีที่จะแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ ข้อมูลนี้สามารถช่วยให้ SME เข้าใจถึงกระแสที่ไม่อยู่ในกระแสในอุตสาหกรรมของตน และแนวโน้มที่กำลังจะมาหรือกำลังจะตายลง สิ่งนี้แตกต่างอย่างมากจากการถามพนักงานของตนเอง Gig Workers เคยร่วมงานกับธุรกิจต่าง ๆ รู้กระบวนการและกลยุทธ์ของบริษัทต่าง ๆ มากกว่าพนักงานทั่วไป

ปัญหาของ / ผลกระทบ Gig Workers ในประเทศไทย และข้อเสนอแนะแนวทางการสนับสนุนของภาครัฐต่อ Gig Economy ของไทย

(1) **ฐานข้อมูลของภาครัฐ** เนื่องจากภาครัฐยังไม่มีกำหนดนิยามของ Gig Workers และไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสถิติของ Gig Workers ส่งผลให้ Gig Workers เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากภาครัฐ รวมถึงการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ภาครัฐจัดขึ้น

ข้อเสนอแนะ: ปรับปรุงการจัดเก็บ Database ของภาครัฐ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่มีไปใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร นำเทคโนโลยี เช่น Big Data หรือ Blockchain เข้ามาช่วยทำให้การจัดเก็บข้อมูลของประชาชนเป็นระบบ และง่ายต่อการนำไปใช้งานมากขึ้น อีกทั้ง ควรเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับพื้นที่ โดยเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่พูดคุยกับสถานประกอบการ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ผู้นำแรงงาน และกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อประเมินแนวโน้มการจ้างงานได้อย่างทันต่อสถานการณ์

(2) **การประกันสังคม** Gig Workers ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการเหมือนกับแรงงานในภาคทางการตามซึ่งเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 เนื่องจาก Gig Workers ไม่มีนายจ้าง หากเกิดการเจ็บป่วยสามารถใช้ได้เพียงสิทธิบัตรทอง ซึ่งเป็นสวัสดิการรักษาพยาบาลจากภาครัฐได้ครอบคลุมคนไทยทุกเพศทุกวัย ซึ่งในการไปรักษาโดยใช้สิทธิบัตรทองย่อมมีอุปสงค์ที่มากกว่าอุปทานเสมอ ซึ่งในบางครั้ง Gig Workers ก็ไม่มีเวลามากพอในการรอคิวเพื่อใช้สิทธิได้ เนื่องจากลักษณะของงานที่ทำ ส่งผลให้ในบางครั้ง Gig Workers ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูง เพื่อเข้ารับบริการจากโรงพยาบาลเอกชน

นอกจากสิทธิบัตรทองแล้ว อีกสิทธิหนึ่งคือ ผู้ประกันตนมาตรา 40 สำหรับ Gig Workers ที่ไม่เคยอยู่ในระบบประกันสังคมมาก่อน หรือเคยอยู่แต่ออกมาแล้วเกิน 6 เดือน สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เพิ่มเติมได้ โดยสิทธิรักษาพยาบาลยังคงรับจากสิทธิบัตรทอง แต่จะได้รับ 5 สิทธิอื่นเพิ่มเติมเหมือนอนโรงพยาบาล มีบุตร ชราภาพ ทูพพลภาพ และเสียชีวิต รวมถึงจะได้รับเงินช่วยเหลือ 5,000 บาท/คน ในการเยียวยาความเดือดร้อนจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 แต่หากเป็น Gig Workers ที่ออกจากผู้ประกันตนมาตรา 33 (ออกจากรานประจำ) มาไม่เกิน 6 เดือน สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ซึ่งเป็นภาคสมัครใจ สำหรับคนที่สมัครใจเข้าประกันสังคมอีกครั้ง โดยจ่ายเงินสมทบเดือนละ 432 บาท

และได้รับสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคม ซึ่งหากเปรียบเทียบกรณีการคุ้มครองของผู้ประกันตนมาตรา 33 39 และ 40 พบว่า ผู้ประกันตนมาตรา 40 นั้น ส่งเงินสมทบน้อยที่สุด อีกทั้งไม่มีนายจ้างช่วยส่งเงินสมทบ ดังนั้น การคุ้มครองของผู้ประกันตนมาตรา 40 จึงครอบคลุมน้อยกว่าของผู้ประกันตนมาตรา 33 และ 39

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบกรณีการคุ้มครองของผู้ประกันตนมาตรา 33 39 และ 40

ผู้ประกันตน	มาตรา 33	มาตรา 39	มาตรา 40		
ส่งเงินสมทบ	ร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ 83 บาท/เดือน และ สูงสุดไม่เกิน 750 บาท/เดือน	432 บาท/เดือน	กรณีที่ 1 ง่าย 70 บาท/เดือน	กรณีที่ 2 ง่าย 100 บาท/เดือน	กรณีที่ 3 ง่าย 300 บาท/เดือน
กรณีเจ็บป่วย/ ประสบอันตราย	✓	✓	✓	✓	✓
กรณีคลอดบุตร	✓	✓			
กรณีทุพพลภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
กรณีเสียชีวิต	✓	✓	✓	✓	✓
กรณีสงเคราะห์บุตร	✓	✓			✓
กรณีชราภาพ	✓	✓		✓	✓
กรณีว่างงาน	✓				

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ณ ปี 2564

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

“นอกจากนี้ การคุ้มครองของผู้ประกันตนมาตรา 40 นั้น ไม่ได้มีการจำแนกความคุ้มครองตามบริบทความหลากหลายในอาชีพของ Gig Workers ผู้ประกันตนได้รับสิทธิการคุ้มครองที่เหมือนกันทั้งหมด”

ข้อเสนอแนะ: ภาครัฐควรออกแบบความคุ้มครองทางสังคมสำหรับ Gig Worker ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมสำหรับงานแต่ละรูปแบบ โดยอาจจัดทำเป็นแพ็คเกจที่มีความหลากหลายให้ Gig Workers สามารถเลือกแพ็คเกจที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น คนขับจักรยานยนต์รับจ้าง บริการขับรถรับส่งผู้โดยสาร ไรเดอร์ส่งอาหาร อาจเลือกแพ็คเกจเน้นในเรื่องความคุ้มครองจากอุบัติเหตุทางถนน ส่วนงานที่มีความเสี่ยงจากอุบัติเหตุต่ำ อาจเลือกแพ็คเกจด้านการออมเงิน หรือการสงเคราะห์บุตร เป็นต้น

(3) การพัฒนาทักษะ Gig Workers อย่างรูปแบบงานที่อาศัยพื้นที่ทางกายภาพ มีทักษะการทำงานไม่ซับซ้อน การพัฒนาทักษะ Gig Workers กลุ่มนี้ หากเน้นสร้างให้เป็นผู้ประกอบการอาจไม่เหมาะสม อีกทั้งจากเดิมที่รูปแบบการจัดการระบบสวัสดิการของรัฐจะอ้างอิงจากตัวอาชีพและสังกัดเป็นหลัก แต่รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปมากขึ้นโดยเฉพาะรูปแบบการทำงานของ Gig Workers รัฐบาลอาจจะต้องปรับโครงสร้างสวัสดิการแรงงานให้มีเหมาะสมและยืดหยุ่นสำหรับแต่ละกลุ่มแรงงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ: หนึ่งในแนวคิดโครงสร้างสวัสดิการที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตสำหรับ Gig Workers คือแนวคิดเรื่องสวัสดิการหรือ Welfare Package แบบ Tailor Made ที่ทำให้แรงงานสามารถเลือกรับสวัสดิการตามกลุ่มได้อย่างเหมาะสม เช่น

- กลุ่ม Digital Natives⁵ ที่อาจจะต้องการสวัสดิการแบบที่ Personalized มากขึ้น
- กลุ่ม Physical Natives⁶ ที่ต้องการการจัดการระบบฐานข้อมูลที่ดีจากภาครัฐและการควบคุมดูแลในส่วนของสัญญาการทำงานที่มีความเป็นธรรม
- กลุ่ม Migrant⁷ ที่อาจต้องการระบบการ Up-skill และ Re-skill ที่มีประสิทธิภาพ การ Up-skill และ Re-skill มีหลายวิธีที่สามารถใช้พัฒนาคนให้พร้อมเป็น Gig Workers และมีคุณสมบัติพร้อมสำหรับทำงานใน Gig Economy ได้ โดยควรเริ่มต้นจากการพัฒนาทักษะของตนเองด้วยการ Up-skill และ Re-skill ให้ทันกับความต้องการของตลาด

ภาครัฐควรทำหลักสูตรที่มีการประเมินคุณภาพ มารองรับความต้องการของประชาชน รวมถึงใช้โปรแกรมประเมินข้อมูลรายบุคคล และวิเคราะห์ศักยภาพว่าแต่ละคนเหมาะกับงานแบบไหน เพื่อให้แต่ละคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับทักษะของตนเอง ทั้งนี้ ภาครัฐควรสร้างตลาดแรงงานที่รองรับคนกลุ่มใหญ่ในสังคมที่มีทักษะไม่สูงมาก และผู้สูงอายุ รวมถึงเปิดตลาดเพื่อฝึก และพัฒนาคนไปสู่ระดับที่ต้องการด้วยเช่นกัน

(4) ความสัมพันธ์การจ้างงาน Gig Workers บนแพลตฟอร์ม มักถูกแพลตฟอร์มกำหนดให้เป็นหุ้นส่วน (Partner) แต่กลับไม่มีอำนาจร่วมกำหนดและตัดสินใจทางนโยบายและแนวปฏิบัติร่วมกัน จึงเป็นการทำงานที่มีอำนาจบังคับบัญชาและสภาพการทำงานที่ไม่เป็นอิสระและมีสถานะการจ้างงานเหมือนเป็นลูกจ้าง อัตราค่าตอบแทน หรือปริมาณงาน ถูกจัดสรรโดยแพลตฟอร์ม อีกทั้ง การที่แพลตฟอร์มกำหนดให้เป็นหุ้นส่วน ส่งผลให้ Gig Workers ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางสังคมและกฎหมายแรงงาน

ข้อเสนอแนะ: ภาครัฐควรเข้ามาดูแลและออกมาตรการบังคับแพลตฟอร์มให้ปฏิบัติต่อ Gig Workers เหล่านี้อย่างเป็นธรรม ไม่เอาัดเอาเปรียบ Gig Workers อาทิ การบังคับให้ซื้อเสื้อแจ็กเก็ต กระเป๋าจัดเก็บพัสดุ ไม่สามารถเลือกรับงานหรือยกเลิกงานได้ รวมถึงไม่มีประกันอุบัติเหตุหรือประกันชีวิต คุ้มครองให้ในกรณีที่คนขับประสบอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต

นอกจากนี้ ควรทำหน้าที่รวบรวมแพลตฟอร์มทางออนไลน์ของเอกชนเข้าไว้ในที่แห่งเดียว ในลักษณะรวมศูนย์ รวมถึงการรวบรวมข้อมูลสิทธิประโยชน์ของ Gig Workers ไว้ด้วย เช่น ข้อมูลประกันสังคม สิทธิบัตรทอง วิธีการสมัครหรือลงทะเบียนในการรับสิทธิต่าง ๆ เป็นต้น

*โดย ส่วนพัฒนาเครื่องมือและประมาณการเศรษฐกิจ
ฝ่ายวิเคราะห์สถานการณ์และเตือนภัยทางเศรษฐกิจ (ผวต.)
สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)*

⁵ Digital Natives หรือกลุ่มที่มีความพร้อมในการทำงานแบบ Digital บนแพลตฟอร์มออนไลน์ สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้คล่อง และไม่มีปัญหากับการ Work from Home

⁶ Physical Natives หรือกลุ่มที่เน้นใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารหรือรับคำสั่งจาก Outsource เพื่อทำงานเท่านั้น เช่น การขนของ หรือการติดต่อทำความสะอาด

⁷ Migrants เป็นกลุ่มที่สามารถเคลื่อนย้ายไปมาได้ระหว่างสองกลุ่มแรกขึ้นอยู่กับทักษะของบุคคลและอาจต้องการการพัฒนา (Re-Skill/Up-Skill) เพื่อย้ายกลุ่ม

ภาษาไทย

- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2563). การบริหารแรงงาน: Gig Economy ตามทัศนคติแรงงาน. สืบค้นจาก <http://tujournals.tu.ac.th/thammasatjournal/detailart.aspx?ArticleID=4909>
- ฐิตา เกกานนท์. (2562). ปลดล็อก SMEs ไทย ปรับตัวอย่างไรให้เติบโต. สืบค้นจาก https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/SMEs_paper.pdf
- ไทยพับลิก้า. (2563). ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 (ตอน 3): โจทย์ใหญ่แรงงานจบใหม่ในโลกที่เรียกร้องทักษะใหม่. สืบค้นจาก https://thaipublica.org/2020/08/discussion-on-labour-market-after-covid-19_3/
- ไทยพับลิก้า. (2563). ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 (ตอน 5): แรงงานกึ่งนอกระบบจะปรับตัวอย่างไร. สืบค้นจาก https://thaipublica.org/2020/08/discussion-on-labour-market-after-covid-19_5/
- ธนาคารกรุงเทพ. (2564). Gig Economy เคล็ดลับ SME จ้างงานที่ปรับได้ตามต้องการ. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/gig-economy-sme-employment>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). เปิด 4 เทรนด์การทำงานของโลกในยุค New Normal. สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256402CoverStory.aspx>
- ธานี ชัยวัฒน์ และคณะ. (2562). การสำรวจสถานการณ์เศรษฐกิจแบบกิ๊ก (Gig Economy) ของประเทศไทย. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1qt6YPKURpwoTpLDJ6ty9rshrNncD8Ap5/view?fbclid=IwAR0ptH7LRNU65yLIBYZmVTNAsODTMb6IYf_VJF1Tad9pRONx4n-4dvHKxpo
- พิมพ์ธัญญา ฮ่องเสนาะ. (2561). Gig Economy: ระบบเศรษฐกิจใหม่กับวิถีการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม. สืบค้นจาก <https://dl.parliament.go.th/handle/lirt/533043>
- วณิชชา สุมานัส. (2562). โลกของงานในอนาคต ในยุคของ Automation และ Gig Economy ที่เติบโตขึ้น. สืบค้นจาก <https://www.marketingoops.com/digital-life/automation-gig-economy/>
- ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง. (2562). สัมภาษณ์ 'ฟรีแลนซ์' รายได้ต่ำ-หวั่นไร้ความมั่นคง-ประสบการณ์แยๆ เพียบ. สืบค้นจาก <https://www.tcijthai.com/news/2019/1/scoop/8689>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2562). ธุรกิจชุมชนฟรีแลนซ์ผู้สูงอายุ...ทางเลือกสร้างรายได้ให้กับผู้สูงวัย และต่อยอดโอกาสทางธุรกิจผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://kasikomresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/z2974.aspx>

- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2563). **เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม กับมาตรฐานแรงงาน**. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/09/social-security-for-digital-platform-workers/>
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2564). **แผ่นพับผู้ประกันตนมาตรา 40 (2021)**. สืบค้นจาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/10eb34cc34331eaa2d5bca2b13ac1f43.pdf
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2564). **มารู้กองทุนประกันสังคม 3 มาตรา...มาตราไหนคุ้มครองอะไรบ้าง?**. สืบค้นจาก <https://m.facebook.com/ssofanpage/photos/a.507371216008374/4326440977434693/?type=3&source=48>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). **สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564**. สืบค้นจาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Informal_work_force/2564/summary_64.pdf
- อรรถกณัฐ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร. (2561). **แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) และสถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. สืบค้นจาก <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/14771.pdf>
- อภิชญา ฉกาจธรรม และปาจรีย์ รอดพ่าย. (2563). **ทางรอด Gig Worker ไทย: ความท้าทายใหม่ของแรงงานนอกระบบภายใต้วิถีชีวิต New Normal**. สืบค้นจาก <https://brandinside.asia/gig-worker-gig-economy-covid-19/>
- Audy Kittichai นินจาการตลาด. **In-house หรือ Outsource เลือกแบบไหนดี เมื่อ SMEs go online**. สืบค้นจาก <https://www.ninjakantalad.com/in-house-หรือ-outsource-เลือกแบบไหนดี-เม/>
- Cu-Collar. (2563). **การสัมมนาระดมความเห็นทางระบบออนไลน์ ตลาดแรงงานไทยหลังยุค COVID-19: การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน ผลกระทบ แนวโน้ม และทางออก ทุกวันศุกร์ของเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563 ครั้งที่ 6 วันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2563 กลุ่มแรงงานกิ๊ก (Gig workers) 14.30 - 16.00 น.** สืบค้นจาก <https://www.facebook.com/labourcluster/videos/532099861006209/>
- FreelanceBay. (2559). **SMEs จับมือฟรีแลนซ์ ได้อะไรมากกว่าที่คิด!** สืบค้นจาก <https://www.freelancebay.com/article/2qu0ny4>
- Rocket Media Lab. (2564). **ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากรู้อะไรบ้าง**. สืบค้นจาก https://rocketmediablab.co/rider/?fbclid=IwAR0KYsHmSCn9ce-HrBea7hvucel0oneTPFPPjgiv_Wo2CEe0sw20IHvWwNQ

Sahatorn Petvirojchai. (2564). **Gig Economy คืออะไร กระทบกับบทบาทของ HR อย่างไร.** สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/210917-how-gig-economy-impact-hr/>

Smart SME. (2563). **ช่วงเศรษฐกิจขาลง ขอแนะวิธีลดรายจ่าย เพื่อ SME อยู่รอดและไปได้.** สืบค้นจาก <https://www.smartsme.co.th/content/240202>

Thanakarn Lertsudwichai. (2565). **ทำ DIGITAL MARKETING อย่างไรดี ทำเอง ฟรีแลนซ์ จ้างพนักงาน หรือจ้างเอเจนซี แบบไหนดีกว่ากัน ฉบับเจ้าของกิจการขนาดเล็ก.** สืบค้นจาก <https://digitalbreaktime.com/2022/01/29/digital-marketing-yourself-freelance-agency-inhouse/>

ภาษาอังกฤษ

Adam Warner. **60+ Freelance Stats – Why the Gig Economy is Growing in 2022.** สืบค้นจาก <https://www.websiteplanet.com/blog/freelance-stats/>

Amin Zainotdini. (2019). **How Singapore’s SMEs can benefit from the rise of the gig economy.** สืบค้นจาก <https://e2i.com.sg/blog/industry-buzz/how-singapores-smes-can-benefit-from-the-rise-of-the-gig-economy/>

Andrew Fennell. (2022). **Gig Economy Statistics UK: The latest facts and figures behind the UK's fast-growing gig economy.** สืบค้นจาก <https://standout-cv.com/gig-economy-statistics-uk>

Asia-Pacific Economic Cooperation Secretariat. (2021). **APEC Economic Policy Report 2021: Structural Reform and the Future of Work.** สืบค้นจาก <https://www.apec.org/publications/2021/11/2021-apec-economic-policy-report>

Daxue Consulting China. (2021). **China’s gig economy accounts for a quarter of its labor market: 3 gigs you probably never heard of.** สืบค้นจาก <https://daxueconsulting.com/chinas-gig-economy/>

Eileen Ng. (2021). **Countries around the world advancing benefits and protections for gig workers.** สืบค้นจาก <https://www.straitstimes.com/asia/se-asia/countries-around-the-world-advancing-benefits-and-protections-for-gig-workers>

Giggle Finance. (2021). **4 Advantages of the Gig Economy for Businesses.** สืบค้นจาก <https://gigglefinance.com/advantages-of-gig-economy-for-businesses/>

- International Labour Office. (2017). **World Employment and Social Outlook: Trends 2017**. สืบค้นจาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf
- Izabela Ostoj. (2021). **The structure of gig workers in the global online gig economy by country of origin and its institutional foundations**. สืบค้นจาก <https://apcz.umk.pl/EiP/article/view/35836>
- Jamairah Nagamora. (2020). **Spared by the Virus: The rise of the gig economy during the COVID-19 Pandemic**. สืบค้นจาก <https://aasyp.org/2020/05/06/spared-by-the-virus-the-rise-of-the-gig-economy-during-the-covid-19-pandemic/>
- Jenny Chang. (2019). **40 Gig Economy Statistics You Must Learn: 2022 Market Share & Data Analysis**. สืบค้นจาก <https://financesonline.com/gig-economy-statistics/>
- John Liu, and Lin Zhu. (2022). **Chinese Graduates Opt for Gig Work as Job Outlook Worsens**. สืบค้นจาก <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-02-17/chinese-graduates-opt-for-gig-work-as-job-outlook-worsens>
- Jon Younger. (2020). **A New Payoneer Report Shows Covid 19 Is Accelerating Freelance Growth**. สืบค้นจาก <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/09/01/a-new-payoneer-report-shows-covid-19-is-accelerating-freelance-growth/?sh=66a794b15c02>
- Jonathan Woodside, Tara Vinodrai, and Markus Moos. (2021). **Bottom-up strategies, platform worker power and local action: Learning from ridehailing drivers**. สืบค้นจาก <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/02690942211040170>
- Luna Sun. (2021). **Is this China's 'Great Resignation'? Freelancers find both hope and uncertainty in bid to escape 9-to-5 grind**. สืบค้นจาก <https://www.scmp.com/economy/china-economy/article/3152487/chinas-great-resignation-freelancers-find-both-hope-and>
- Martin Luigi G. Samson. (2021). **Workers' Rights in the Gig Economy**. สืบค้นจาก <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2dafd9f8-033d-44c3-b6f5-d7703b48f7e0>
- Mastercard and Kaiser Associates. (2019). **Mastercard Gig Economy Industry Outlook and Needs Assessment**. สืบค้นจาก <https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/05/Gig-Economy-White-Paper-May-2019.pdf>

- Michelle Wright. **How SMEs Can Benefit From the Gig Economy.** สืบค้นจาก <https://fleximize.com/articles/013196/gig-economy-benefits-for-smes>
- Murata Hiromi. (2020). **The Gig Economy Reaches Japan.** สืบค้นจาก <https://www.nippon.com/en/in-depth/d00547/>
- Neat Team. (2020). **5 Advantages of working with freelancers as a startup or SME.** สืบค้นจาก <https://www.neatcommerce.com/advantages-working-freelancers/>
- Nilanjan Banik and Milind Padalkar. (2021). **The Spread of Gig Economy: Trends and Effects** . สืบค้นจาก https://www.researchgate.net/publication/350515837_The_Spread_of_Gig_Economy_Trends_and_Effects
- OECD. (2020). **Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations.** สืบค้นจาก <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/>
- Prapan Leenoi. (2021). **How to improve working conditions for gig workers in Thailand?.** สืบค้นจาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_819507.pdf
- PwC Legal. (2020). **Gig Economy 2021: Are we ready for ‘New ways of working’ in a post pandemic world?.** สืบค้นจาก <https://www.pwclegal.be/en/FY21/gig-economy-report-v3-2021.pdf>
- Rong Chen and Simeon Djankov. (2018). **Gig economy growth pains.** สืบค้นจาก <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/gig-economy-growth-pains>
- Rosalia Sciortino. (2021). **Informal Workers in Southeast Asia: Resourceless, yet Resourceful.** สืบค้นจาก <https://www.thejakartapost.com/academia/2021/09/19/informal-workers-in-southeast-asia-resourceless-yet-resourceful.html>
- Sarah Butler. (2021). **Gig-working in England and Wales more than doubles in five years.** สืบค้นจาก <https://www.theguardian.com/business/2021/nov/05/gig-working-in-england-and-wales-more-than-doubles-in-five-years>

Sazzad Parwez, and Rajiv Ranjan. (2021). **The platform economy and the precarisation of food delivery work in the COVID-19 pandemic: Evidence from India.** สืบค้นจาก <https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.13169/workorgalaboglob.15.1.0011>

Tan Siew Ann. (2021). **FREELANCE STATISTICS AND TRENDS IN SINGAPORE: A DETAILED LOOK** . สืบค้นจาก <https://lancerx.co/freelance-statistics-singapore/>

The Growup Group. (2019). **The Rise of Gig Economy in India.** สืบค้นจาก <https://medium.com/growup-technologies/the-gig-economy-has-arrived-and-is-here-to-stay-3d4f9b25508c>

The Star. (2021). **More opportunities under 12th Malaysia Plan, gig economy to benefit.** สืบค้นจาก <https://www.thestar.com.my/business/business-news/2021/10/17/more-opportunities-under-12th-malaysia-plan-gig-economy-to-benefit>