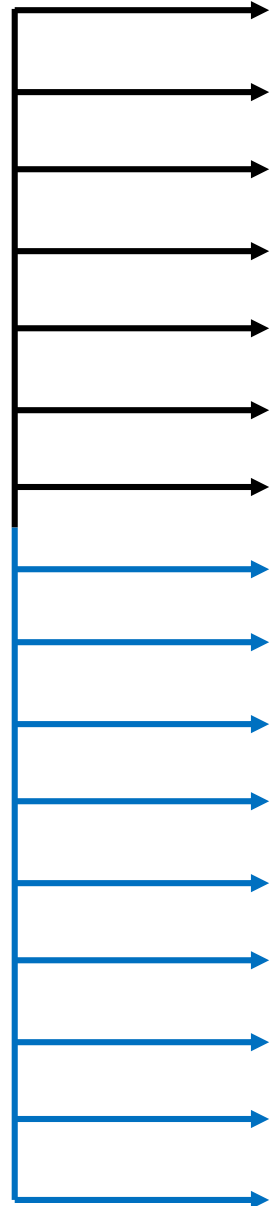


Gig Economy

or Gig Workers or Platform Economy or Future of work

โดย ส่วนพัฒนาเครื่องมือและประมาณการเศรษฐกิจ
ฝ่ายวิเคราะห์สถานการณ์และเตือนภัยทางเศรษฐกิจ (ฟวต.)
สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

โครงสร้างเนื้อหา Gig Economy



Gig Economy หรือ Gig Worker คืออะไร ?

ปัจจัยที่สนับสนุนให้ Gig Economy เติบโต

สถานการณ์ Gig Economy ทั่วโลกก่อนการแพร่ระบาดของโควิด 19

สถานการณ์ Gig Economy ทั่วโลกหลังการแพร่ระบาดของโควิด 19

สถานการณ์ Gig Economy ในกลุ่มประเทศ OECD

สถานการณ์ Gig Economy ในภูมิภาคเอเชียและอาเซียน

การสนับสนุนของภาครัฐต่อ Gig Economy ของในต่างประเทศ

สถานการณ์ Gig Economy ในประเทศไทย

จำนวนของ Gig Workers ในประเทศไทย

Generation ของ Gig Worker ในประเทศไทย

Gig Workers กับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

Case Study ของ Gig Workers ในประเทศไทย ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19

แนวโน้มการทำงานหลังการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด 19 ของประเทศไทย

Gig Workers เป็น SME หรือไม่

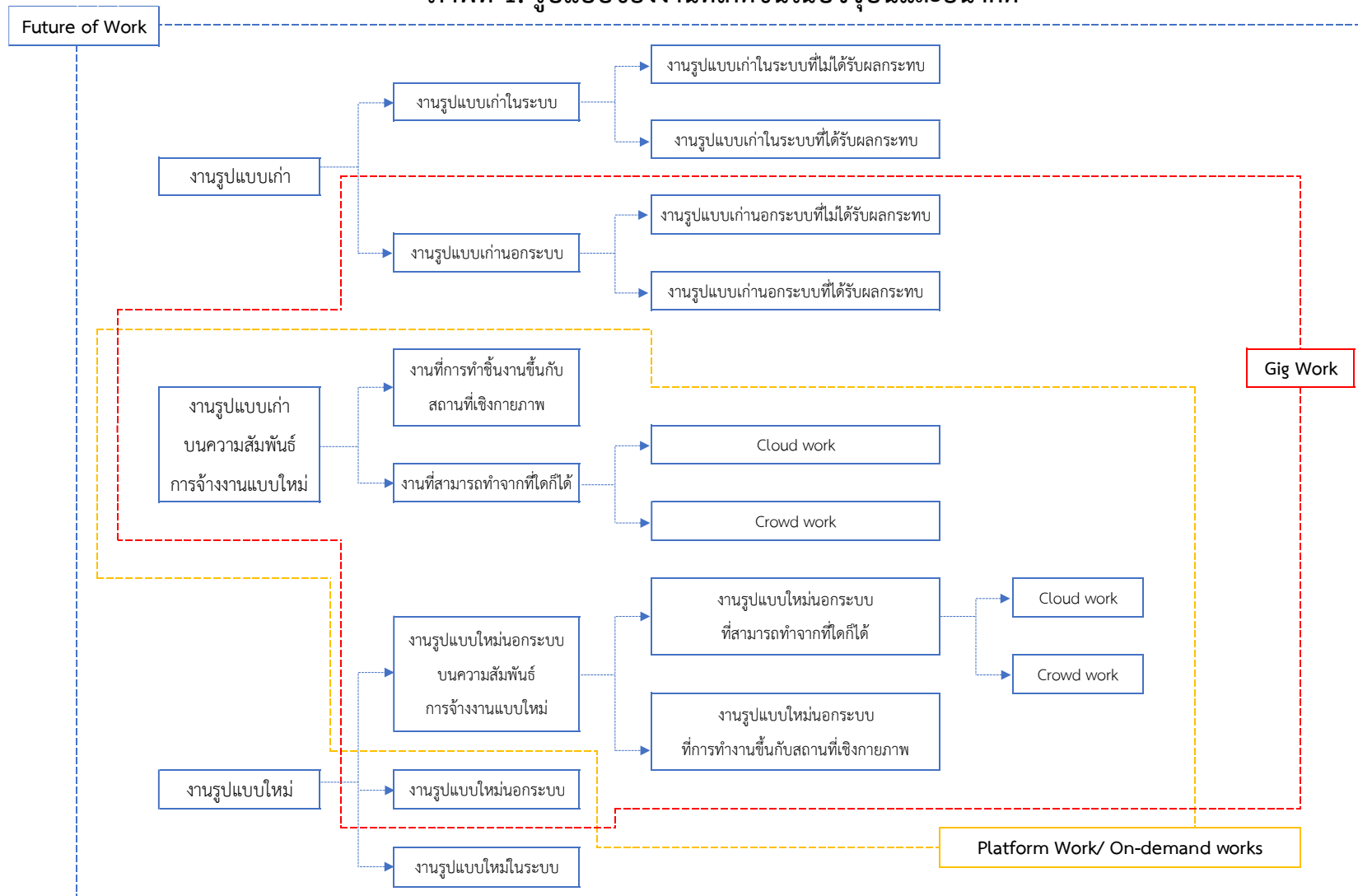
ผลกระทบของ Gig Economy ที่มีต่อ SME

ปัญหาของ / ผลกระทบ Gig Workers ในประเทศไทย และข้อเสนอแนะแนวทางการสนับสนุน

Gig Economy หรือ Gig Worker คืออะไร ?

ภาพที่ 1: รูปแบบของงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

- **Gig** เป็นคำแสลง หมายถึง นักดนตรีรับจ้างที่รับงานเป็นครั้งๆ ไป
- **Gig Economy** คือคือระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากงานแบบครั้งคราว หรืองานที่รับจ้างแล้วจบไป
- **Gig Workers** คือ ลูกจ้างในรูปแบบชั่วคราว สัญญาจ้าง ฟรีแลนซ์ หรือแม้แต่คนที่ทำธุรกิจส่วนตัวแบบที่ไม่มีลูกจ้าง
- **Platform Economy** คือ เศรษฐกิจที่เกิดจากการจับคู่ความต้องการผู้เสนอขายสินค้าและบริการ ผ่านระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) โดยเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) แพลตฟอร์ม (2) ผู้ขายสินค้าหรือบริการ และ (3) ผู้ซื้อสินค้าหรือบริการ
- **รูปแบบงานในอนาคต (Future of Work) 3 รูปแบบ ได้แก่**
 - (1) **งานรูปแบบเก่า** คือ งานที่ต่อให้มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างไร แต่งานรูปแบบเดิมก็ยังคงอยู่
 - (2) **งานรูปแบบเก่าบนความสัมพันธ์การจ้างงานแบบใหม่** คือ งานที่มีความสัมพันธ์การจ้างงานที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
 - (3) **งานรูปแบบใหม่** คือ งานที่มีมักจะมาพร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ



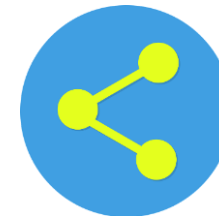
ที่มา: คุณอรณัฐ วันทนาสมบัติ จากการประชุมระดมความคิดเห็นทางระบบออนไลน์ ตลาดแรงงานไทยหลังยุค COVID-19: การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบกิ๊กในยุคหลังโควิด 19 ณ วันศุกร์ที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เวลา 14.30 – 16.00 น.
 ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

ปัจจัยที่สนับสนุนให้ Gig Economy เติบโต



- เทคโนโลยีที่เติบโตอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะความนิยมที่เพิ่มขึ้นของแพลตฟอร์มหางานต่าง ๆ การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและโซเชียลมีเดียได้อย่างง่ายดาย

- แนวคิดเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) เป็นการชวนให้เรานำของที่มีอยู่มาแบ่งให้คนอื่นใช้งานแนวคิดนี้ทำให้เกิดงานและช่องทางหารายได้ใหม่ ๆ



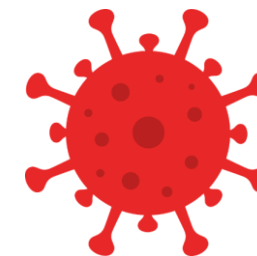
- ความยืดหยุ่นในการจ้างงานของผู้ประกอบการ ในบางธุรกิจมีความจำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมบางอย่างในช่วงเวลาสั้นๆ

- สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุหรือสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ในหลาย ๆ ประเทศ รวมถึงประเทศไทย



- วิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม เช่น Gen Y และ Gen Z ต้องการความอิสระในการทำงาน การตัดสินใจ รวมไปถึงการบริหารเวลา

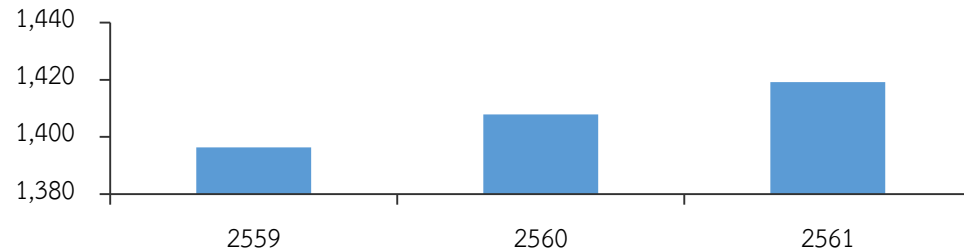
- การแพร่ระบาดของโควิด 19 องค์กรธุรกิจต้องการลดต้นทุนด้านสวัสดิการบุคลากร จึงลดจำนวนพนักงานประจำและจ้างงานแบบชั่วคราวมากขึ้น



สถานการณ์ Gig Economy ทั่วโลกก่อนการแพร่ระบาดของโควิด 19

- สถานการณ์การจ้างงานในระดับโลกก่อนการแพร่ระบาดของโควิด 19 ทั่วโลกพบว่า “การจ้างงานแบบไม่ประจำ” มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ภาพที่ A: การจ้างงานที่ไม่มั่นคง (หน่วย: ล้านคน)



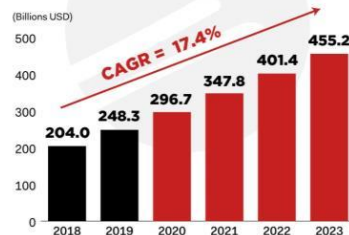
ที่มา: รายงานของ World Employment Social Outlook – Trends 2017 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
 ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)
 หมายเหตุ: ส่วนใหญ่จะเพิ่มขึ้นสูงในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่

- Gig Economy สร้างรายได้รวม 2 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในปี 2561 และเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปีโดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสม (CRGR) ในระหว่างปี 2561 – 2566 อยู่ที่ร้อยละ 17.4

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

- นอกจากนี้ รายงานจากเวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ที่เผยแพร่เมื่อเดือนกันยายน 2561 ระบุว่า จากนี้ไปจะมีงานใหม่เกิดขึ้น 133 ล้านอัตรา หรือเทียบกับการที่หายไปจะเท่ากับว่ามีตำแหน่งงานใหม่เพิ่มขึ้น 58 ล้านอัตราทั่วโลก แต่รูปแบบของงานสัญญาจ้างระยะสั้นและฟรีแลนซ์ หรือ Gig Workers จะมากขึ้น
- ในด้านรายได้ของ Gig Workers บริษัท Payoneer ได้ทำการสำรวจ 2018 Payoneer Freelancer Income Survey ซึ่งได้เผยแพร่เมื่อเดือนธันวาคม 2560



ประมาณครึ่งหนึ่งของฟรีแลนซ์ที่ตอบแบบสอบถามทำงาน 30-50 ชม./สัปดาห์



รายได้เฉลี่ย 19 ดอลลาร์สหรัฐฯ/ชม. โดยมีอัตราตั้งแต่ 11-28 ดอลลาร์สหรัฐฯ ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม



ความพึงพอใจของรายได้โดยรวมเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลางที่คะแนน 5.03 (จากคะแนนระดับความพึงพอใจ 1-10)

นอกจากนี้ยังพบว่าฟรีแลนซ์ที่มีอายุมากกว่าจะทำเงินได้มากกว่าฟรีแลนซ์ที่อายุน้อยกว่า ส่วนสิ่งที่ฟรีแลนซ์ต้องการปรับปรุงมากที่สุดคือ ต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานเพิ่มขึ้น

สถานการณ์ Gig Economy ทั่วโลกหลังการแพร่ระบาดของโควิด 19

- การแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เปิดเผยรายงานฉบับใหม่ว่า การคาดการณ์เรื่องตลาดแรงงานหลังยุคโควิด 19 "World Employment and Social Outlook: Trends 2021"

คาดว่าตัวเลขคนตกงานทั่วโลกจะเพิ่มขึ้นเป็น

205 ↑

ล้านคนภายในปี 2565

จากระดับก่อนยุคโควิด 19

187

ล้านคนเมื่อปี 2562

- ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตลาดแรงงาน เกิดอาชีพและความต้องการแรงงานใหม่ องค์กรต้องปรับโครงสร้างบุคลากร ต้องหันมาจริงจังกับการพึ่งพาการทำงานที่มีความยืดหยุ่น จึงอาจกล่าวได้ว่าการแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นตัวเร่งการเติบโตของ Gig Economy

- จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของเว็บไซต์ Freelancer.com ซึ่งเป็นเว็บไซต์ประกาศหางานฟรีแลนซ์ที่มีผู้นิยมทั่วโลก

มีการประกาศหางานแบบฟรีแลนซ์กว่า

605,000

ครั้งในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2563

ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ

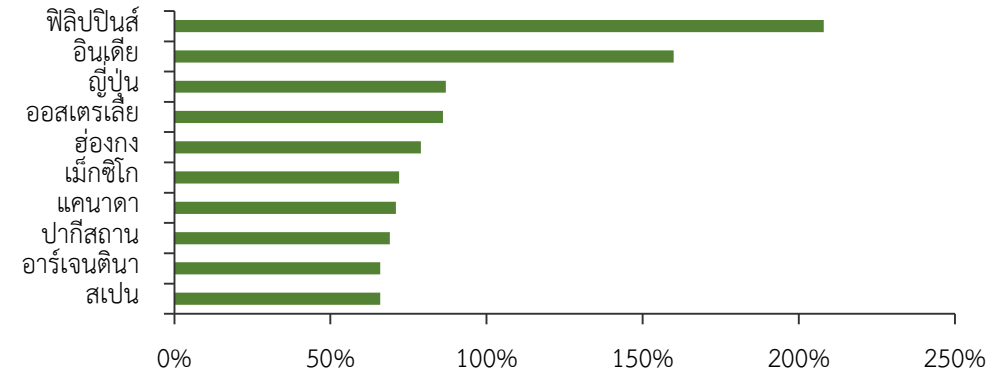
41 ↑

เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2562

โดยความต้องการจ้างงานแบบฟรีแลนซ์ที่เพิ่มขึ้นนี้ เกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยตรง เพราะผู้จ้างงาน หรือเจ้าของธุรกิจต้องการคุมงบประมาณ และต้องการแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าเดิม ในด้านของแรงงานเองก็มีความสนใจงานที่มีความอิสระมากกว่างานประจำแบบเดิม ๆ

ภาพที่ B: ประเทศที่มีการเติบโตของ Gig Workers

มากที่สุดในปี 2563 เมื่อเทียบกับปี 2562

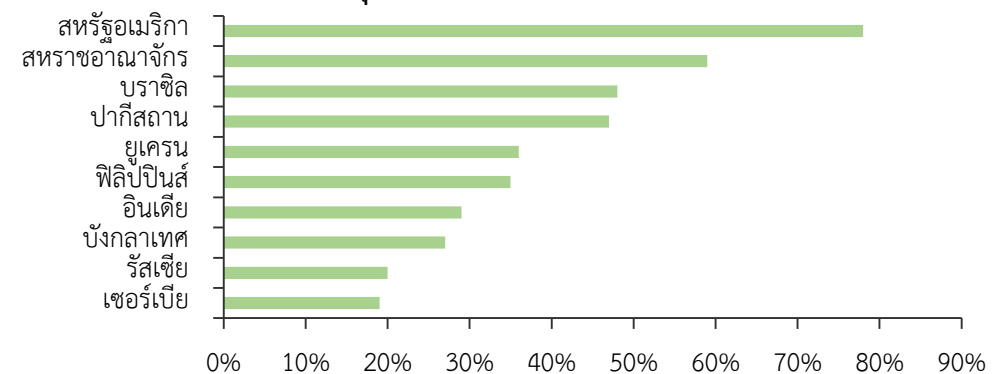


ที่มา: จากการสำรวจของบริษัท Payoneer ในปี 2563

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

ภาพที่ C: ประเทศที่มีการเติบโตของ Gig Workers

มากที่สุดในปี 2564 เมื่อเทียบกับปี 2563



ที่มา: จากการสำรวจของบริษัท Payoneer ในปี 2563

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

สถานการณ์ Gig Economy ในกลุ่มประเทศ OECD

สหรัฐอเมริกา

ปี 2553 ถึง ปี 2562 Gig Workers มีการเติบโตร้อยละ 15 หรือมีจำนวนเพิ่มขึ้น 6 ล้านคน

สหรัฐอเมริกามีจำนวน Gig Workers ประมาณ คิดเป็นร้อยละ



57

ล้านคน

35

ของจำนวนแรงงานทั้งหมดของประเทศ

ในแต่ละปี Gig Workers สร้างรายได้ให้ประเทศประมาณ คิดเป็นร้อยละ

1

ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ

5

ของ GDP

Gen Z ในสหรัฐอเมริกา เลือกทำงานแบบ Gig Workers มากที่สุด



คิดเป็นร้อยละ

53



ของประชากร Gen Z (อายุ 18 - 22) ทั้งหมด

ออสเตรเลีย

มี Gig Workers เพียงร้อยละ มีแพลตฟอร์มงานสำหรับ Gig Workers มากกว่า

7

ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

100

แพลตฟอร์ม

มากกว่า 1 ใน 3 ของ Gig Workers ในออสเตรเลีย ทำงานจากหลายแพลตฟอร์ม



งาน Gig Workers ถ่ายภาพและวิดีโอในออสเตรเลีย โดยทั่วไปลูกค้าไม่ได้สนใจประสบการณ์ของช่างภาพเสมอไป

ลูกค้ามักจะเลือกช่างภาพที่ “กตราคาตนเองให้ต่ำกว่าคนอื่น”



สหราชอาณาจักร

Gig Workers ในสหราชอาณาจักร มีจำนวนเพิ่มขึ้นเท่าตัวในระหว่างปี 2559 ถึง ปี 2562

ในปี 2564 จำนวน Gig Workers ในสหราชอาณาจักรมีถึง หรือ

4.4

ล้านคน

1 ใน 7

ของประชากรวัยทำงาน

Gig Workers สร้างรายได้ให้ประเทศ 2 หมื่นล้านปอนด์ฯ

เทียบเท่ากับอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ



การเติบโตของ Gig Workers ถูกขับเคลื่อนโดยคนรุ่นใหม่

อายุ 16 - 24 ปี คิดเป็นร้อยละ

31.5

อายุ 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ

16.4

ญี่ปุ่น

บริษัทส่วนใหญ่ทำธุรกิจกับบริษัทด้วยกันเป็นหลัก และมักจะทำธุรกิจกับบุคคลให้น้อยที่สุด โดยเลือกทำในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น เช่น การออกแบบกราฟิก การพัฒนาซอฟต์แวร์



Gig Workers ในญี่ปุ่นมักจะได้รับข้อเสนอจากอดีตนายจ้างหรือสถาบันที่เคยได้ไปฝึกอบรมในอดีต



กำหนดให้คนขับต้องได้รับใบอนุญาตขับแท็กซี่ก่อนจึงจะสามารถให้บริการผู้โดยสารได้



เป็นอุปสรรคสำคัญต่อแพลตฟอร์ม เช่น Uber และ Lyft

สถานการณ์ Gig Economy ในภูมิภาคเอเชียและอาเซียน

จีน

ระบบการสื่อสารโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตของจีนได้สร้างระบบนิเวศน์สำหรับ Gig Economy ขึ้นมา

ในปี 2564 คาดว่า จีนมี **200** ล้านคนทั่วประเทศ คิดเป็นเกือบ **1 ใน 4** ของแรงงานชาวจีนทั้งหมด

ซึ่งย้อนกลับไปในปี 2559 จากรายงานของ LinkedIn ระบุว่า มีผู้ทำงานอิสระเพียง 30 ล้านคน รายงานปี 2563 โดย Zhaopin ผู้ให้บริการจัดหางานออนไลน์ของจีน กล่าวว่า นอกเหนือจากรายได้แล้ว คนจีนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กล่าวอีกว่า “เจ้าของร้านอิสระ” และ “ช่างภาพอิสระ” อยู่ในสองอันดับแรกของอาชีพที่เป็นคนรุ่นใหม่อยากทำมากที่สุด

นอกเหนือจากบริการเรียกรถรับส่ง บริการ Delivery ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ Gig Economy ในประเทศจีน ผู้บริโภคชาวจีนสามารถเลือกใช้บริการที่หลากหลายกว่าในประเทศอื่น เช่น บริการขับรถยนต์ส่วนตัว บริการให้เช่าแฟนหนุ่ม บริการรับจ้างยืนต่อแถวมีอาชีพ

ฮ่องกง

คาดว่า การขาดแคลนแรงงานทักษะจะพุ่งสูงถึง 47 ล้านคนภายในปี 2573

Gig Workers เติบโตอย่างมาก เนื่องจากคนฮ่องกง 9 ใน 10 คน ต้องการงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

ในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา มี Gig Workers เพิ่มขึ้นร้อยละ **40** ↑

การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นายจ้างต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านกำลังคน

การแพร่ระบาดของโควิด 2019 ได้ทำลาย Gig Workers เพราะต้องถูกยกเลิกงานอันเนื่องจากมาตรการยับยั้งการแพร่ระบาด

ผู้ประกอบการอาชีพอิสระจะได้รับเงินช่วยเหลือครั้งเดียวจำนวน 7,500 ดอลลาร์ฮ่องกง ต่อรายผ่านบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ

สิงคโปร์

กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ได้สำรวจแรงงานประจำปี 2563 พบว่า **228,200** คน ทำงานเป็น Gig Workers เป็นประจำระหว่างเดือนมิถุนายน 2562 ถึงมิถุนายน 2563

คิดเป็นร้อยละ 9.7 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ร้อยละ 74 ของ Gig Workers มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

จากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ในปี 2563 ร้อยละ 52 ประสบปัญหาในการทำงานในปี 2563 ซึ่งปัญหาที่ต้องเผชิญ เช่น

จำนวนงานไม่เพียงพอ ร้อยละ 52

ความไม่แน่นอนที่จะหางานได้เพียงพอ ร้อยละ 26

ฟิลิปปินส์

Gig Economy หรือ Gig Workers เป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบ

รูปแบบทั่วไปของ Gig Workers ในฟิลิปปินส์คือ ฟรีแลนซ์ หรือที่เรียกว่าการทำงานออนไลน์

จากการสำรวจโดย Payoneer ในปี 2563 ฟิลิปปินส์มีการเติบโตของ Gig Workers อยู่ในอันดับที่ **1** ของโลก มีรายได้จากการทำงานอิสระเพิ่มขึ้นร้อยละ **35**

กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ไม่คุ้มครองแรงงานนอกระบบ

สิทธิ์ของ Gig Workers ขึ้นอยู่กับความเมตตาของลูกค้าและนายจ้าง

อินเดีย

อินเดียค่อย ๆ ยอมรับการทำงานแบบ Gig Economy

Gig Workers ชาวยุโรป อินเดีย มีสัดส่วนถึงร้อยละ 24 ของ Gig Workers ออนไลน์ทั่วโลก

Gig Economy ในอินเดีย มีศักยภาพที่จะเติบโตได้ถึง **2-3** หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2568

อินเดียเป็นตลาดที่ใหญ่เป็นอันดับสองสำหรับฟรีแลนซ์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านรองจากสหรัฐอเมริกา

การพัฒนาซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีเป็นอาชีพอันดับต้น ๆ ของ Gig Economy ในอินเดีย

การสนับสนุนของภาครัฐต่อ Gig Economy ของในต่างประเทศ

● สหรัฐอเมริกา

สรรพากรสหรัฐเปิด “Gig Economy Tax Center” เพื่อจัดเก็บภาษีจากกิจกรรมออนไลน์ประเภท “Gig Work”



โดยให้ผู้เสียภาษีเก็บหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเงินได้ และยื่นเสียภาษีแบบเฉลี่ยเป็นรายไตรมาส

รัฐแคลิฟอร์เนีย นิวยอร์ก นิวเจอร์ซีย์ และอิลลินอยส์ เปลี่ยนแปลง Gig Workers ให้เป็นพนักงานประจำ



รัฐแคลิฟอร์เนีย ได้เปิดตัว Assembly Bill 5 ซึ่งปรับปรุงสัญญาจ้างงาน Gig Workers เช่น



คนขับ Uber สามารถกำหนดอัตราค่าโดยสารเองได้ และสามารถปฏิเสธคำขอของผู้โดยสารโดยไม่ต้องถูกลงโทษ

● จีน

Ant Financial เปิดตัวโครงการสวัสดิการสำหรับร้านค้าขนาดเล็กและแรงงานอิสระที่ใช้ AliPay



สามารถรับสิทธิประกันสุขภาพฟรี ความคุ้มครองสูงสุด 20,000 หยวน

รายได้ที่ได้รับจากการทำงานแบบ Gig Workers มักจะเลี่ยงการเสียภาษี จีนจึงกำลังนำร่องโครงการบล็อกเชนด้วย WeChat Pay

ข้อมูลการทำธุรกรรมจะถูกส่งให้กับหน่วยงานจัดเก็บภาษี



● สหราชอาณาจักร

ศาลแรงงานของสหราชอาณาจักรที่ตัดสินให้ Uber ต้องให้สิทธิ Gig Workers เช่นเดียวกับพนักงานประจำ



ศาลฎีกาของสหราชอาณาจักร ตัดสินให้พนักงานขับรถรับจ้างให้เป็นพนักงานประจำ

● สหภาพยุโรป

ปรับปรุงมาตรฐานชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำสำหรับ Gig Workers ทั้งหมด ซึ่งรวมถึง



การเพิ่มชั่วโมงการทำงานได้ยาวนานขึ้น สิทธิในการฝึกอบรม ค่าตอบแทนสำหรับการยกเลิกงานที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว

● สเปน

เปิดตัว “Rider Law” ซึ่งจัดหมวดหมู่พนักงานส่งอาหารแบบ Gig Workers ให้เป็นพนักงานประจำ



กฎหมายยังบังคับให้นายจ้างต้องเปิดเผยอัลกอริทึมในการจัดสรรงาน

● ญี่ปุ่น

รัฐบาลญี่ปุ่นได้เริ่มส่งเสริมให้ประชาชนทำงานที่สอง



บริษัทบางแห่งอนุญาตให้พนักงานทำงานที่สองได้

เปิดทางให้ผู้มีอายุ 60 ปี ได้ทำงานต่อไปได้จนถึงอายุ 70 ปี

สนับสนุนแนวปฏิบัติในการจ้างผู้สูงอายุในการทำงานชั่วคราว



สถานการณ์ Gig Economy ในประเทศไทย



- สำหรับประเทศไทย Gig Economy ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่อาจเป็นเพียงคำที่ไม่คุ้นหูคนไทยเท่านั้น โดยในบริบทของประเทศไทยอาจให้ความหมายของ Gig Economy ที่รวมถึงการจ้างงานนอกระบบทั้งหมด ทุกประเภท



- ตัวอย่างของ Gig Workers ในประเทศไทย ที่มีให้เห็นตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น แรงงานในภาคการเกษตรที่เดินทางเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง ในช่วงนอกฤดูการทำเกษตร

- จากข้อมูลของกลุ่ม บริษัท อเด็คโก้ ประเทศไทย หลายองค์กรอาจลดหรือจำกัดการจ้างพนักงานประจำลงเรื่อย ๆ แต่จะเพิ่มการจ้าง Gig Workers เข้ามาทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะกับบางตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยข้อมูลจากการสำรวจของอเด็คโก้ ประเทศไทย ซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่าง ปี 2559-2560 พบว่า

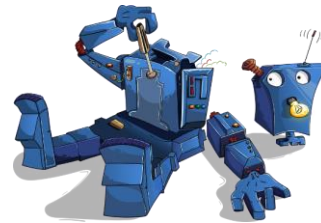


ผู้สมัครงานต่างให้ความสนใจงานรูปแบบ Gig Workers ระยะสั้นมากถึงร้อยละ

53

และยังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

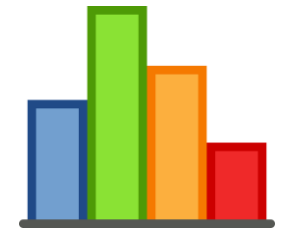
- บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ก็มีการจัดหาบุคลากรในรูปแบบ Gig Workers ในปี 2561 ปตท. จำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มเติมเพื่อรองรับการขยายธุรกิจใหม่ในอนาคตของ ปตท.



โรโบติกส์ (Robotics) ครอบคลุมทั้งหุ่นยนต์



ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence)

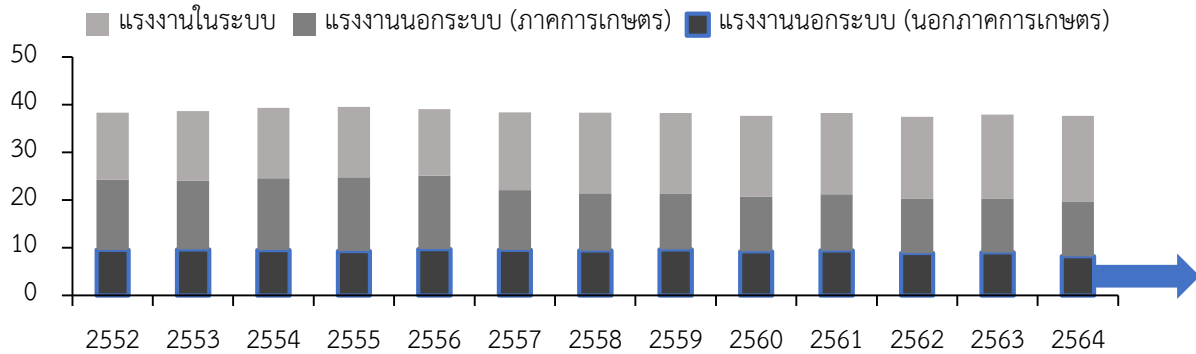


การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics)

อย่างไรก็ตาม การจัดหาพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน 3 ด้านดังกล่าวค่อนข้างหายาก ปตท. ต้องปรับวิธีการสรรหาบุคลากร ด้วยการใช้วิธีว่าจ้างในรูปแบบ Gig Workers เป็นโปรเจกต์ หรือประมาณ 3 ปี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้เข้ามาทำงาน โดยมีอัตราค่าตอบแทนเหมือนกับพนักงานประจำทุกอย่างแต่ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ

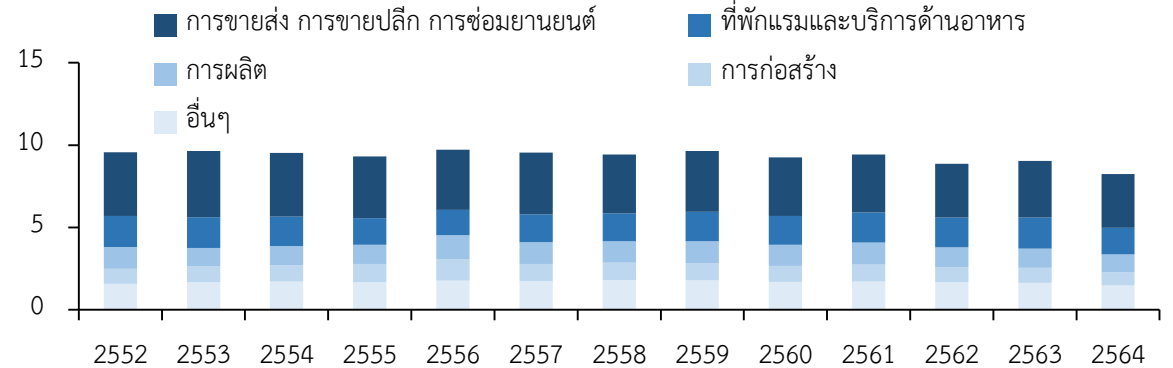
จำนวนของ Gig Workers ในประเทศไทย

ภาพที่ 6: จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ (หน่วย: ล้านคน)



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

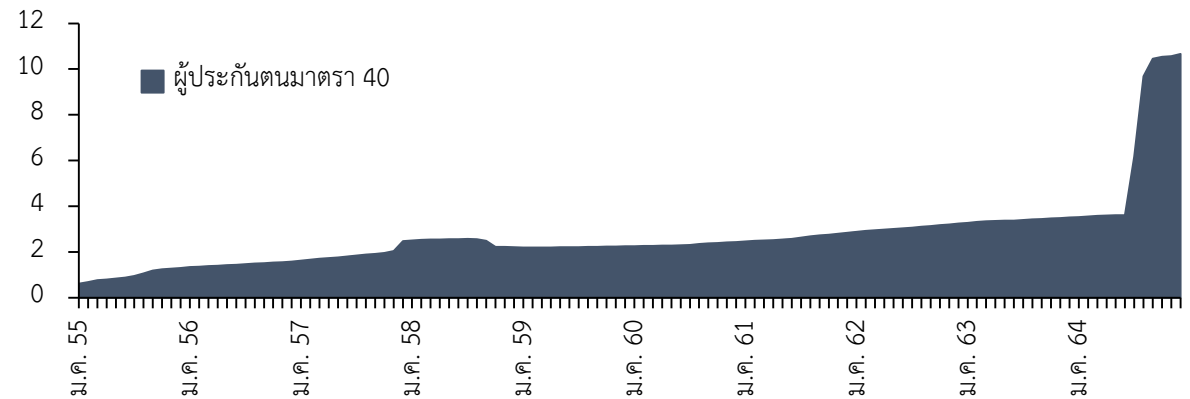
ภาพที่ 7: จำนวนแรงงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร จำแนกตามอุตสาหกรรม (หน่วย: ล้านคน)



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

- ข้อมูลที่ใกล้เคียงกันซึ่งอาจนำมาสะท้อนภาพของจำนวน Gig Worker ในประเทศไทยได้ คือ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ
- ในปี 2564 มีแรงงานนอกระบบจำนวน 19.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52 ของผู้มีงานทำ ทั้งนี้ เป็นแรงงานนอกระบบที่อยู่นอกภาคการเกษตร 8.23 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 42 ของแรงงานนอกระบบ
- นอกจากนี้ ข้อมูลอีกชุดหนึ่งที่สามารถนำมาสะท้อน Gig Worker ในประเทศไทย คือ ผู้ประกันตนมาตรา 40 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงจำนวนของ Gig Worker ที่อยู่ในระบบการคุ้มครองทางสังคม โดย พบว่า ณ เดือนธันวาคม ปี 2564 มีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 10.66 ล้านราย ขยายตัวร้อยละ 203.93 เมื่อเทียบกับ ณ เดือนธันวาคม ปี 2563

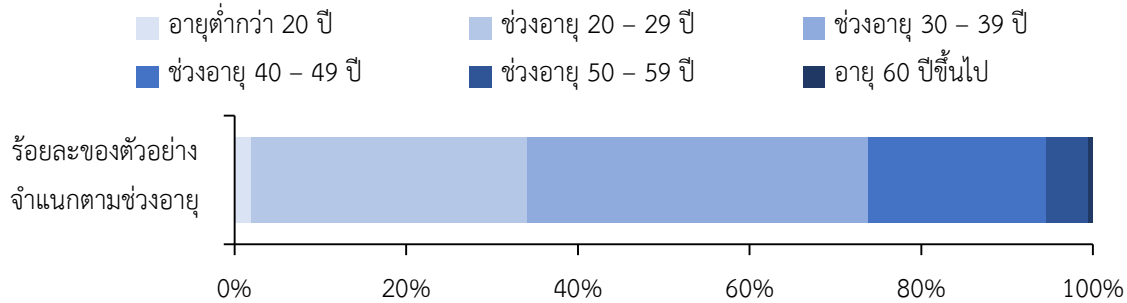
ภาพที่ 8: จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 40) (หน่วย: ล้านคน)



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม ณ วันที่ 28 ม.ค. 65
ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

Generation ของ Gig Worker ในประเทศไทย

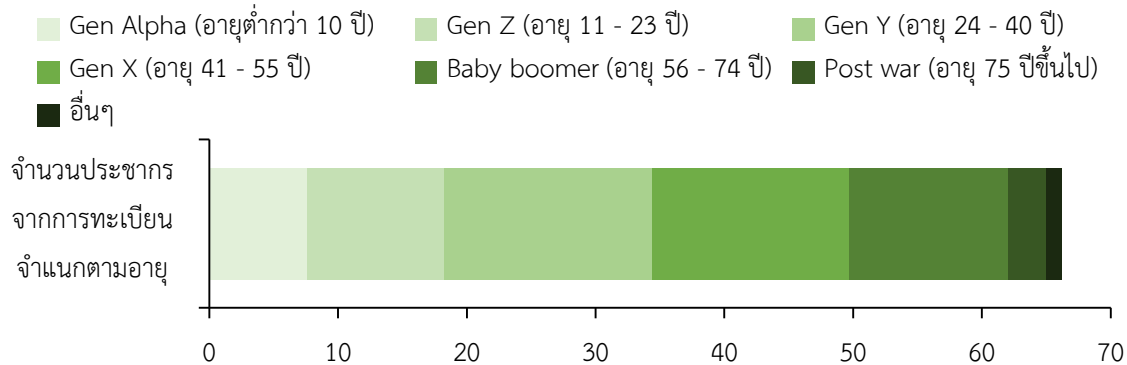
ภาพที่ 9: Gig Worker จำแนกตามอายุ



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

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

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



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 10 ม.ค. 65

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

หมายเหตุ: อื่นๆ ประกอบด้วย ไม่ทราบ/ระบุปีจันทรคติ ประชากรในทะเบียนบ้านกลาง ประชากรที่มีเชื้อสัญชาติไทย และประชากรอยู่ระหว่างการย้าย

- Gig Worker ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มคน Gen Y Gen X และ Gen Z เป็นหลัก
- ทั้งนี้ ในปี 2563 กลุ่มคน Gen Y Gen X และ Gen Z คิดเป็นร้อยละ 63.71 ของจำนวนประชากรไทย



- ดังนั้น ในอนาคตอันใกล้ที่กลุ่มคน Gen Y และ Gen X จะเข้ามาแทนที่กลุ่มคนอื่นๆ ก่อนหน้า ในหลากหลายตำแหน่งงาน จะส่งผลให้ตลาดแรงงานไทยเปลี่ยนแปลงไป
- นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มคน Gen Z ที่กำลังทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ซึ่งในอนาคต Gig Worker อาจกลายเป็นแรงผลักดันทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย

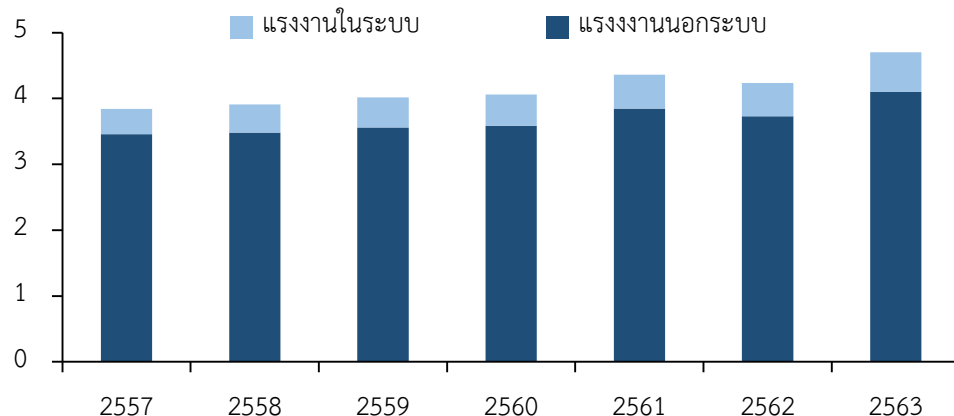
Gig Workers กับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย



หากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในปี 2548 ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี 2564 ประเทศไทยจะก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged Society) ในปี 2575

- ในปี 2563 ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 12.75 ล้านคน โดยเป็นผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.7 ล้านคน หากจำแนกผู้สูงอายุที่ทำงาน ในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร พบว่า ทำงานในภาคการเกษตร 2.86 ล้านคน หากจำแนกผู้สูงอายุที่ทำงาน ตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบ 4.1 ล้านคน

ภาพที่ 11 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามแรงงานในระบบ และนอกระบบ (หน่วย: ล้านคน)



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 28 ม.ค. 65

ประมวลผลโดย: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

- แม้ว่าผู้สูงอายุอาจจะไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงงานได้เหมือนอย่างคนรุ่นหลัง แต่ก็สามารถทำงานในรูปแบบ Gig Workers แบบดั้งเดิมได้



- การเป็น Gig Workers สำหรับผู้สูงอายุมีข้อดี มีความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องมีสัญญาผูกมัดระยะยาว สามารถทำงานได้ตามเวลาของตนเอง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ผู้สูงอายุบางรายสามารถพึ่งพาตนเองได้จากค่าตอบแทนในการทำงาน ผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงาน ก็จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่า ไม่รู้สึกเสียดาย

Case Study ของ Gig Workers ในประเทศไทย ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19

● รายที่ 1: รับแต่งหน้า เก้าอี้ผม ต่อบนตา นอกสถานที่ อายุ 47

ทำมาได้กว่า 3 ปีแล้ว ต้องไปเรียนแต่งหน้า/ ต่อบนตาก่อนเป็นเวลา 1 ปี

ในช่วงการระบาดของโควิด 19 มีงานจ้างน้อยมากเพราะงานแต่งงานถูกยกเลิก กีฬาสีที่โรงเรียนก็จัดไม่ได้ มีแต่งานเล็ก ๆ น้อย ๆ

การหางานจะอาศัยลูกค้าประจำบอกต่อกันไป มีการสร้างเพจใน Facebook ในการช่วยหางาน และแสดงผลงานให้ลูกค้าได้ดูก่อน

ในด้านความคุ้มครองมีการใช้ประกันสังคมมาตรา 39



● รายที่ 2: ไรเดอร์แพลตฟอร์มส่งอาหาร และรับจ้างส่งสินค้า/ ซื่อสินค้า อายุ 32 ปี



เคยทำงานขับรถเซอร์วิสคันเครื่องบินที่ทำอากาศยานเป็นเวลา 7 ปี หลังจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 บริษัทจ่ายค่าจ้างลดลง เห็นอาชีพไรเดอร์กำลังเป็นที่นิยมจึงมองเห็นโอกาส เพราะพฤติกรรมของคนเปลี่ยนไปชอบความสบายมากขึ้น และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิด 19

การหารายได้จากอาชีพนี้หากขยันทำงานจะมีรายได้มากกว่าเงินเดือนประจำ ไม่มีเพดานเงินเดือน ขึ้นกับความขยันของตนเอง

มีข้อเสียคือเสี่ยงอันตรายบนท้องถนน ซึ่งกรมธรรม์เองไม่เคยพึ่งอะไรจากภาครัฐเคยใช้ประกันสังคมรับเงินคืนว่างงาน

● รายที่ 3: นักร้อง/พิธีกรอิสระ อายุ 46 ปี

เป็นนักร้องพิธีกรอิสระทำมา 12 ปีแล้ว รับจ้างร้องเพลงตามงานสังสรรค์และร้านอาหาร

ทำแต่อาชีพร้องเพลงมาตลอด เมื่อเจอกับการแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้รับผลกระทบทุกด้านจากมาตรการควบคุมการระบาด ต้องยกเลิกงานเลี้ยงไม่มีงานทำ จึงยังปรับตัวไม่ได้

ยังมองไม่เห็นอนาคตของนักร้องจะเป็นอย่างไร แต่ช่วงนี้เริ่มดีขึ้นกว่าช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 รอบแรก เริ่มมีงานจ้างเข้ามาบ้างแต่ก็ยังไม่ดีเหมือนเดิมอาจจะต้องหาอาชีพใหม่

ในด้านความคุ้มครองมีบัตรทอง 30 บาทในการรักษาพยาบาล



● รายที่ 4: ทนายความอิสระ อายุ 41 ปี



การเป็นทนายอิสระคืออิสระ มีเวลาให้ตนเอง ทำมาได้มากทำน้อยได้น้อย ต่างกับการรับเงินเดือนซึ่งไม่มีอิสระ เติบโตในสายงานได้ยาก และไม่สามารถเลือกทำคดีได้

ต้องทำให้คนรู้จักให้ได้ว่าเก่งทางด้านไหน ทนายความแต่ละคนมีความเก่งกันคนละด้าน ส่วนตัวจะเชี่ยวชาญทางด้านบังคับคดี การติดตามหนี้สิน หากเป็นการขายความรู้จะอยู่ได้นาน

วิธีการหาลูกค้าพยายามไปร่วมงานสังคม เช่น งานแข่งกีฬา งานของ อบต.

จากการแพร่ระบาดของโควิด 19 มีผลกระทบพอสมควร ลูกความไม่มีเงินจ้าง

ในด้านความคุ้มครองมีประกันสุขภาพส่วนตัว

● รายที่ 5: รับจ้างประกอบอาหารในงานจัดเลี้ยง (พ่อครัวรายวัน) อายุ 42 ปี

ตอนนี้ทำงานเป็นพ่อครัวรับจ้าง ก่อนหน้านี้เป็นเชฟที่โรงแรมในกรุงเทพฯ มากกว่า 10 ปี แต่ถูกเลิกจ้าง จึงกลับบ้านเพื่อมาทำร้านอาหารและเหมาะทำอาหารตามงานจัดเลี้ยง

แต่เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้การจัดเลี้ยงต้องถูกยกเลิกจึงไม่มีงานจ้าง จึงผันตัวมาเป็นพ่อครัวรับจ้าง ส่วนมากจะรับจ้างทำงานที่ร้านของเพื่อน ๆ และรับจ้างไปทำอาหารตามงานจัดเลี้ยงต่าง ๆ

ในด้านความคุ้มครองมีการใช้ประกันสังคมมาตรา 39



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

แนวโน้มการทำงานหลังการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด 19

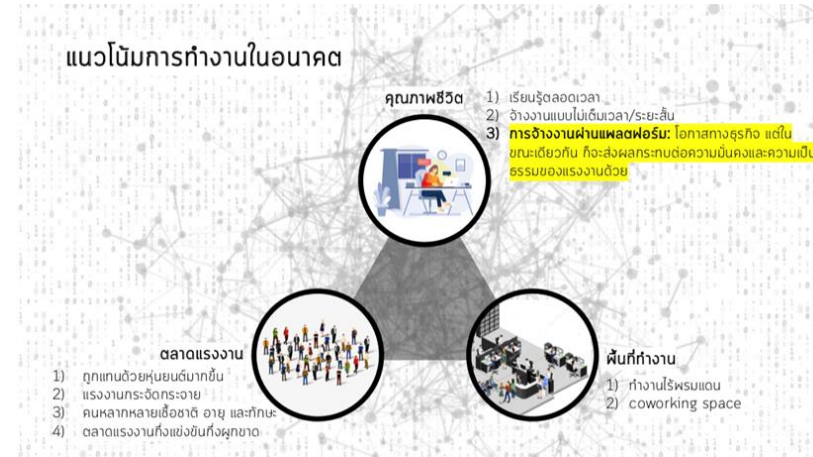
การแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นตัวเร่งให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป

องค์กรภาคเอกชนหลายแห่งต้องปรับตัวลดขนาดของธุรกิจให้เล็กลง ลดจำนวนพนักงานลง และไม่รับพนักงานใหม่ หรือในบางแห่งต้องปิดกิจการไป แรงงานที่ถูกปลดออกจากงาน

กลุ่มคนที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าวก็อาจผันตัวไปเป็น Gig Workers ตั้งแต่ช่วงเริ่มแรกในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

พบว่า ในไตรมาสที่ 3 ปี 2564 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 15 – 19 ปี มีอัตราการว่างงานมากที่สุดที่ร้อยละ 9.74 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 20 – 24 ปี มีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 8.35 และกลุ่มอายุ 25 – 29 ปี มีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 3.97

ภาพที่ 13: แนวโน้มการทำงานในอนาคต



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

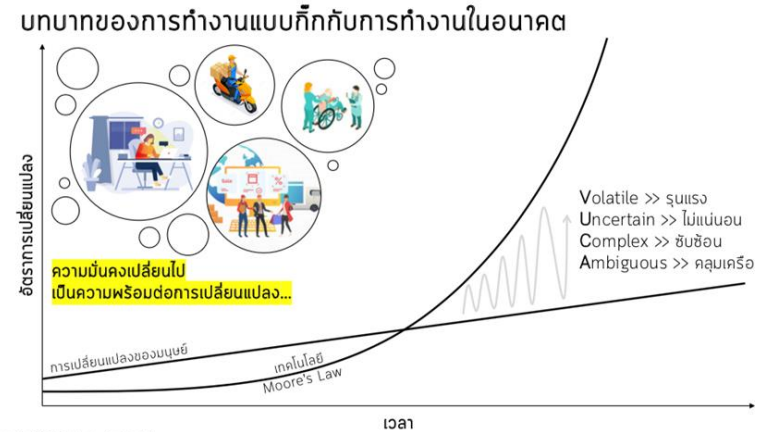
หากสรุป แนวโน้มการทำงานในอนาคตสำหรับ Gig Workers มี 3 ประเด็นที่ร้อยเรียงกันอยู่

(1) ตลาดแรงงาน งานบางรูปแบบไม่มีอุปสงค์ของแรงงาน มีแต่อุปทานของแรงงาน หรืองานบางรูปแบบอาจถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์มากขึ้น

(2) คุณภาพชีวิต เกิดการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา หรือการจ้างงานในระยะสั้น โดยแรงงานบางส่วนอาจใช้แพลตฟอร์มในการเข้าถึงงาน

(3) พื้นที่ทำงาน บางคนทำงานจากที่บ้าน เกิดการทำงานไร้พรมแดนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมารองรับให้ชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้นทั้งในระยะเวลาทำงานและนอกระยะเวลาทำงาน

ภาพที่ 14: บทบาทของ Gig Worker กับการทำงานในอนาคต



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

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

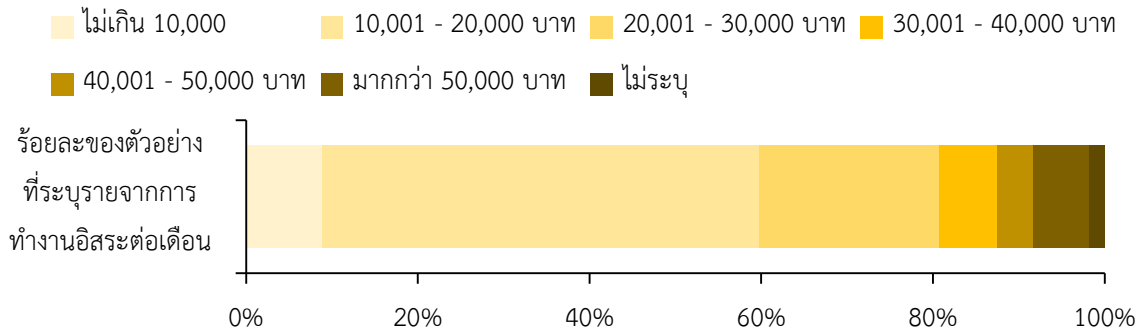
นอกจากนี้ ยังมีบทบาทของเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต อีกทั้งในอนาคตโลกอาจเผชิญกับความไม่แน่นอน และเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้บ่อยครั้งขึ้นจนถูกเรียกว่าเป็นยุค **VUCA World**

งานที่เคยถูกมองว่ามั่นคง อาจจะไม่มั่นคงอีกต่อไป **Gig Workers** ที่พึ่งพารายได้หลายช่องทางอาจจะเป็นทางเลือกที่มั่นคงมากกว่าในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน

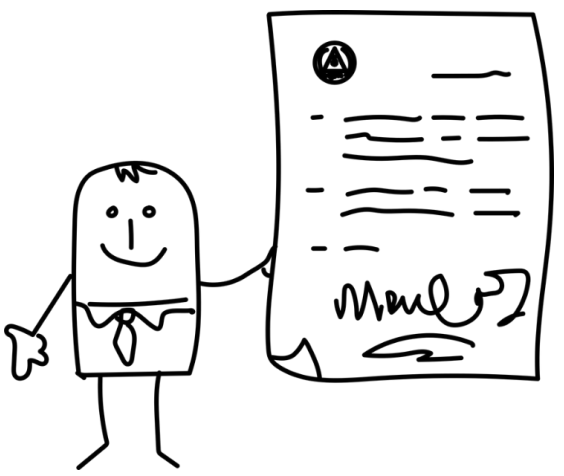
การทำงานแบบ **Gig Workers** อาจกลายเป็นตัวเลือกใหม่ หรือ **New Normal** ของการทำงานในอนาคตหลังยุคโควิด 19

Gig Workers เป็น SME หรือไม่

ภาพที่ 15: รายได้ต่อเดือนของ Gig Worker



ที่มา: การสำรวจสถานการณ์เศรษฐกิจแบบกิ๊ก (Gig Economy) ของประเทศไทย ของ ธาณี ชัยวัฒน์ และคณะ (2562) ซึ่งสำรวจแรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานผูกพันในลักษณะของการจ้างงานประจำ ประกอบอาชีพไม่ผิดกฎหมาย และงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ 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) เป็นวิสาหกิจรายย่อย (Micro)

แต่ทั้งนี้ อาจต้องมีการจำแนกเพิ่มเติมว่า Gig Workers ที่ทำงานในรูปแบบงานใดบ้างที่จะเข้าข่ายเป็นผู้ประกอบการประกอบการ SME ซึ่งอาจเจาะจงไปที่ Gig Workers ที่ทำธุรกิจส่วนตัวแบบที่ไม่มีลูกจ้าง หรือ Gig Workers ที่มีทุน (Capital) ในการประกอบอาชีพเป็นของตนเอง จึงอาจพิจารณาได้ว่าไม่ใช่แรงงาน แต่เป็นผู้ประกอบการ ส่วน Gig Workers ในรูปแบบงานที่ไม่มีทุนเป็นของตนเอง เช่น คนขับรถแท็กซี่ ที่เช่ารถมาขับรายวัน อาจมองได้ว่าเป็นเพียงแรงงานเท่านั้น ไม่ใช่ผู้ประกอบการ

ผลกระทบของ Gig Economy ที่มีต่อ SME

(1) ผลกระทบด้านต้นทุนของ SME

ประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่าการจ้างพนักงานประจำ

ลดต้นทุนในการจ้างในการดูแลพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ ประกันสุขภาพ ค่าประกันสังคม โบนัส รวมถึงมีการดูแลต้อนรับต่าง ๆ

ลดการมีสินทรัพย์และค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาสินทรัพย์ของกิจการ



(2) ผลกระทบด้านระบบบริหารจัดการบุคลากรของ SME

ได้คนเก่งมาทำงานให้

ช่วยให้ได้งานจากคนที่มีความถนัดสูงและมีประสบการณ์โดยมีต้นทุนต่ำ

สามารถรับงานได้เยอะมากขึ้นจากการจ้าง Gig Workers

SME มักจะมีจำนวนพนักงานไม่เยอะ บางครั้งพนักงานหนึ่งคนต้องทำงานหลายหน้าที่ ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะและแรงงาน

Gig Workers จะดำเนินการตามความสะดวกของเขาและทำงานส่งมอบให้ตามบริพแน่นอน

(3) ด้านความสามารถในการแข่งขันของ SME

การจ้าง Gig Workers ให้เข้ามาช่วยเติมเต็มสีสัน ช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ให้หลุดออกจากรูปแบบแพทเทิร์นเดิม ๆ

Gig Workers มักจะมีลักษณะร่วมหรือมีมุมมอง ความคิดที่เหมือน ๆ กับเจ้าของธุรกิจ

สามารถเลือก Gig Workers ได้ตามความสามารถ และมีหลากหลายราคา

Gig Workers มักจะทำงานกับธุรกิจที่หลากหลายกว่าพนักงานในธุรกิจ สามารถข้อมูลเชิงลึกของอุตสาหกรรมและเกี่ยวกับแนวโน้มทางการตลาดได้

ปัญหาของ / ผลกระทบ Gig Workers ในประเทศไทย

และข้อเสนอแนะแนวทางการสนับสนุน

(1) ฐานข้อมูลของภาครัฐ

ไม่มีการกำหนดนิยามของ Gig Workers และไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสถิติของ Gig Workers

Gig Workers ไม่ได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากภาครัฐ

ข้อเสนอแนะ

ปรับปรุงการจัดเก็บ Database ของภาครัฐ

ควรเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับพื้นที่

(2) การประกันสังคม

หาก Gig Workers เกิดการเจ็บป่วยสามารถใช้ได้เพียงสิทธิบัตรทองและผู้ประกันตนมาตรา 40

การคุ้มครองของผู้ประกันตนมาตรา 40 ไม่ได้มีการจำแนกความคุ้มครองตามบริบทความหลากหลายในอาชีพของ Gig Workers ผู้ประกันตนได้รับสิทธิการคุ้มครองที่เหมือน ๆ กันทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

จัดทำเป็นแพ็คเกจที่มีความหลากหลายให้ Gig Workers สามารถเลือกแพ็คเกจที่เหมาะสมกับตนเอง

(3) การพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ Gig Workers ที่มีทักษะการทำงานไม่ซับซ้อน หากเน้นสร้างให้เป็นผู้ประกอบการอาจไม่เหมาะสม

อีกทั้งจากเดิมที่รูปแบบการจัดการระบบสวัสดิการของรัฐจะอ้างอิงจากตัวอาชีพและสังกัดเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

ใช้แนวคิดเรื่องสวัสดิการหรือ Welfare Package แบบ Tailor Made ที่ทำให้แรงงานสามารถเลือกรับสวัสดิการตามกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

(4) ความสัมพันธ์การจ้างงาน

Gig Workers บนแพลตฟอร์ม มักถูกแพลตฟอร์มกำหนดให้เป็นหุ้นส่วน (Partner)

แต่สภาพการทำงานที่ไม่เป็นอิสระและมีสถานะการจ้างงานเหมือนเป็นลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะ

ภาครัฐควรเข้ามาดูแลและออกมาตรการบังคับแพลตฟอร์มให้ปฏิบัติต่อ Gig Workers เหล่านี้อย่างเป็นธรรม

ควรทำหน้าที่รวบรวมแพลตฟอร์มหางานออนไลน์ของเอกชนเข้าไว้ในที่แห่งเดียวในลักษณะรวมศูนย์ รวมถึงการรวบรวมข้อมูลสิทธิประโยชน์ของ Gig Workers ไว้ด้วย