

เศรษฐกิจแบ่งปันกับช่องว่างทางกฎหมายของประเทศไทย:
การคุ้มครองแรงงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล *
SHARING ECONOMY AND LEGAL GAPS IN THAILAND: LABOUR
PROTECTION IN DIGITAL PLATFORM SYSTEMS

วีรชาพิภัทร ผาสุก

Weechapiphat Phasuk

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

Doctor of Philosophy (Ph.D.) in Demographic and Social Research, Mahidol University, Thailand

Corresponding Author's Email: weecha.jack@gmail.com

วันที่รับบทความ : 31 สิงหาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 28 กันยายน 2568; วันตอบรับบทความ : 30 กันยายน 2568

Received 31 August 2025; Revised 28 September 2025; Accepted 30 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์ช่องว่างทางกฎหมายในประเทศไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแบ่งปัน โดยเฉพาะในแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งกลายเป็นส่วนสำคัญของเศรษฐกิจดิจิทัลที่เติบโตอย่างรวดเร็วในไทย การใช้ระบบแพลตฟอร์มส่งผลให้การทำงานมีความยืดหยุ่น แต่ในขณะเดียวกัน แรงงานที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มกลับไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิม บทความนี้ศึกษาถึงช่องว่างในกฎหมาย โดยพบว่ากฎหมายของประเทศไทยไม่สามารถคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากสถานะของแรงงานในระบบแพลตฟอร์มยังไม่มี ความชัดเจนในกฎหมาย ทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิม เช่น สิทธิประกันสังคม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยจากการศึกษาได้เสนอข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อ

Citation:



* วีรชาพิภัทร ผาสุก. (2568). เศรษฐกิจแบ่งปันกับช่องว่างทางกฎหมายของประเทศไทย: การคุ้มครองแรงงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล. วารสารส่งเสริมและพัฒนาระบบวิชาการสมัยใหม่, 3(6), 356-376.

Weechapiphat Phasuk. (2025). Sharing Economy And Legal Gaps In Thailand: Labour Protection In Digital Platform Systems. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(6), 356-376.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

พัฒนากฎหมายที่สามารถคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจใหม่ได้อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม 5 ประการ ได้แก่การปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานในแพลตฟอร์ม การกำหนดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน การให้สิทธิทางสวัสดิการที่เท่าเทียมกับแรงงานในระบบทั่วไป (เช่น การประกันสุขภาพและการคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบจากแพลตฟอร์ม) การสร้างมาตรฐานแรงงานในแพลตฟอร์มที่เหมาะสมและการส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อเสริมสร้างอำนาจต่อรองในการทำงาน

คำสำคัญ: เศรษฐกิจแบ่งปัน, แพลตฟอร์มดิจิทัล, การคุ้มครองแรงงาน, กฎหมายแรงงาน

Abstract

This academic article aims to analyze the legal gaps in Thailand regarding Labour protection in the sharing economy, particularly in digital platforms, which have become an essential part of Thailand's rapidly growing digital economy. The use of platform-based systems has resulted in more flexible work arrangements; however, workers operating through platforms are not protected under traditional Labour laws. This article examines these legal gaps and finds that Thai laws cannot fully protect Labour in the platform economy, as the legal status of workers in platforms is not clearly defined. As a result, these workers do not receive the benefits stipulated in traditional Labour laws, such as social security and fair compensation. The study proposes five policy recommendations to develop laws that can sustainably and equitably protect workers in the new economy: improving laws to include platform workers, defining a clear legal status, granting equal welfare rights as regular workers (e.g., health insurance and protection from exploitation by platforms), establishing appropriate Labour standards for platform workers, and promoting Labour unionization to enhance workers' bargaining power.

Keywords: Sharing economy, Digital platforms, Labour Protection, Labour law

บทนำ

ด้วยการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด (Disruptive Technology) และความพลิกผันของโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ปรับตัวตามยุคสมัย ก่อให้เกิดแนวคิดเรื่อง “เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy)” ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อทรัพยากรและการบริการอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน (ปราณี สุทศศรี และคณะ, 2562 น. 2) การเกิดขึ้นของโมเดลธุรกิจใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital platform) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญและได้รับความสนใจอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตลาดแรงงานทั่วโลก ธุรกิจที่นำแนวคิดนี้มาใช้ อาทิเช่น อูเบอร์ (Uber) ลิฟต์ (Lyft) และแอร์บีเอ็นบี (Airbnb) ได้รับความสำเร็จในระดับโลกและกลายเป็นธุรกิจที่มีมูลค่าสูง อีกทั้งช่วยให้ผู้คนสามารถแบ่งปันทรัพยากรที่ไม่ใช่ประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น รถยนต์หรือที่อยู่อาศัย สร้างรายได้และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีนัยสำคัญ (Haqqan, et al, 2022)

สำหรับประเทศไทย การขยายตัวอย่างรวดเร็วของการใช้บริการระบบแพลตฟอร์มนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงชีวิตคนในสังคมไทยอย่างมีนัยสำคัญ การทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์มช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าถึงงานได้มากขึ้น รวมถึงความยืดหยุ่นของรูปแบบการทำงานที่มากกว่างานในระบบดั้งเดิม ตามรายงาน e-economy SEA ประจำปี 2567 เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยมีมูลค่าสูงถึง 15.52 แสนล้านบาท ซึ่งมีอัตราการเติบโตสูงเป็นอันดับ 2 ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Google, Temasek, and Bain & Company, 2024) การเติบโตนี้เปิดโอกาสการจ้างงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะสำหรับแรงงานระดับกลางและระดับล่าง ซึ่งสามารถให้บริการได้หลากหลายรูปแบบ (เช่น การขับรถยนต์, การขับมอเตอร์ไซค์, การบริการโรงแรม) โดยแพลตฟอร์มเปิดรับผู้ให้บริการโดยไม่จำกัดหากมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ทำให้แรงงานสามารถทำงานได้หลายแห่งพร้อมกัน ซึ่งเอื้อต่อการเติบโตของธุรกิจสตาร์ทอัพและนวัตกรรมบริการใหม่ ๆ (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2563)

ขณะเดียวกัน ประเด็นปัญหาเรื่องความชัดเจนของสถานะและการคุ้มครองแรงงานในระบบแพลตฟอร์ม กลายเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจและมีการถกเถียงกันอย่างต่อเนื่อง ภูมิภาคไชยคราม และกษิต์เดช สุทธิวานิช (2567) กล่าวถึงช่องว่างในการกำกับดูแลธุรกิจเศรษฐกิจแบ่งปัน โดยเฉพาะในประเด็นสถานะทางกฎหมายของผู้ให้บริการ ซึ่งมีสถานะเป็นเพียงผู้รับจ้างในฐานะหุ้นส่วน (Partner) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 มิใช่

ลูกจ้าง โครงสร้างความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนนี้ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน ทั้งในด้านรายได้ที่เป็นธรรม สวัสดิการพื้นฐาน สิทธิประกันสังคม และความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของฐิติยา เนตรวงษ์ (2566) ที่ว่าแรงงานบนระบบแพลตฟอร์มถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มแรงงานที่ขาดความมั่นคง (Precariat) ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบจากผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และมีแนวโน้มของการลดลงของรายได้ในระยะยาว สะท้อนให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนารอบกฎหมายที่ชัดเจนและครอบคลุมเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัลรูปแบบใหม่

อย่างไรก็ตาม ความมั่นคงในการทำงานบนระบบแพลตฟอร์มนั้นถือเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกสังคมต้องให้ความสำคัญ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงาน นับเป็นกลไกหลักที่จะเอื้อให้สังคมสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม การบูรณาการประเด็นดังกล่าวจะก่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งถือเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, 2561)

จากความสำคัญและที่มาของประเด็นปัญหาการศึกษาข้างต้น บทความนี้มุ่งวิเคราะห์ช่องว่างในทางกฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบนระบบแพลตฟอร์มเศรษฐกิจแบ่งปัน โดยเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายแรงงานที่มีอยู่และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนากฎหมายและมาตรการที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในเศรษฐกิจแบ่งปันของไทยต่อไป

สถานการณ์แรงงานบนระบบแพลตฟอร์มกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Megatrends) อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางของประเทศในทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) ซึ่งมีการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงานและการดำเนินธุรกิจ การเติบโตของเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีบทบาทสำคัญในการยกระดับการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะในธุรกิจภาคบริการ เช่น การคมนาคม

และโลจิสติกส์ พาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ และที่พักออาศัย นอกจากนี้ ยังส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจแก่ประชากรในพื้นที่ห่างไกลและสนับสนุนการทำงานรูปแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ยุคดิจิทัล (กรมการจัดหางาน, 2565)

แต่ทว่า ในบริบทของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับแรงงานมีลักษณะไม่ชัดเจน (Ambiguous) และมีรูปแบบความสัมพันธ์แบบสามฝ่าย (Triangular relationship) ซึ่งไม่สอดคล้องกับกรอบกฎหมายแบบดั้งเดิม จึงเกิดแนวคิดเรื่อง “การจ้างงานที่ปกปิดซ่อนเร้น” (Disguised employment) และ “ความสัมพันธ์การจ้างงานที่คลุมเครือ” (Ambiguous employment relationship) โดยแพลตฟอร์มมักจะกำหนดให้แรงงานมีสถานะเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” (Independent Contractor) แทนที่จะเป็น “ลูกจ้าง” (Employee) (International Labour Organization: ILO, 2016) ทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน และโครงสร้างค่าตอบแทนที่ซับซ้อน ยังสร้างความท้าทายในการนำกฎหมายที่มีอยู่มาบังคับใช้

สำหรับประเทศไทย แรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะในบริการขนส่งและเดลิเวอรี่ มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แรงงานเหล่านี้มักถูกกำหนดสถานะเป็น “หุ้นส่วน” (Partner) หรือผู้ประกอบการอิสระอย่างไม่เป็นทางการ แทนที่จะเป็นลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 (ภณิดา ไชยคราม และ กษิณีเดช สุทธิวานิช, 2567; นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2566) สถานะทางกฎหมายที่ไม่ชัดเจนนี้ส่งผลให้เกิดช่องว่างการคุ้มครองอย่างร้ายแรง โดยแรงงานไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายแรงงาน แม้ว่ารูปแบบการทำงานจะอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มในบางส่วนและมีความเปราะบางสูงก็ตาม (นันทพล พุทธพงษ์, 2565) งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (2563) ชี้ชัดว่า การขาดการคุ้มครองนี้หมายถึงการขาดการเข้าถึงสิทธิประกันสังคมตามมาตรา 33 ที่ครอบคลุมหลายกรณี เช่น ประสบอันตราย เจ็บป่วย ชราภาพ และว่างงาน รวมถึงขาดการดูแลจากกองทุนทดแทน ขาดสิทธิประโยชน์เรื่องวันลาวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง การชดเชยการเลิกจ้าง การดูแลสุขภาพการทำงาน และขาดเสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นสมาคมเพื่อเจรจาต่อรองร่วม ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางในการประกอบอาชีพและเป็นประเด็นที่ยังคงเป็นที่ถกเถียงในเชิงนโยบายเกี่ยวกับสิทธิแรงงานในยุคดิจิทัล

จากการอภิปรายในเวทีสาธารณะเรื่อง “ติดตามสถานการณ์ กฎหมาย นโยบาย ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ” ที่จัดโดย HomeNet Thailand (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ) ได้มีการกล่าวถึงร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ซึ่งแม้จะผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกฤษฎีกา แต่มีข้อกังวลว่าหากมีผลใช้บังคับ อาจส่งผลให้แรงงานถูกกำกับและควบคุมให้อยู่ในระบบของภาครัฐ และการจำแนกสถานะแรงงานออกเป็นหลายกลุ่ม (แรงงานอิสระ-กึ่งอิสระ-ลูกจ้าง) อาจลดทอนอำนาจและความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานโดยรวมในการเรียกร้องสิทธิ (กฤษฎีกา อีระโกศลพงศ์, 2566) ทั้งนี้ หากพิจารณาตามมาตรฐาน ILO (2020) และการประชุมนักสถิติแรงงานครั้งที่ 20 ปี 2561 งานรูปแบบใหม่อย่างไร้เดอร์ส่งอาหารควรถูกจัดเป็น ผู้รับจ้างไม่อิสระ (dependent worker) เนื่องจากมีความสัมพันธ์แบบหลายฝ่าย ซึ่งบ่งชี้ว่างานเหล่านี้เป็นรูปแบบการจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐานและมีความจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองอย่างเหมาะสม

ตามที่งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ในปี 2563 ได้พบว่า แรงงานผู้ให้บริการบนระบบแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ซึ่งหมายถึงการขาดการประกันสังคมตามมาตรา 33 ที่ครอบคลุมกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิต คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน อีกทั้งยังขาดการดูแลจากกองทุนทดแทนสำหรับความเจ็บป่วยและอันตรายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การไม่มีสิทธิประโยชน์ในเรื่องวันลา การมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง การชดเชยการเลิกจ้าง การดูแลสุขภาพการทำงาน รวมถึงขาดเสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นสมาคม การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2563) ขณะที่ การศึกษาของ นันทพล พุทธิพงษ์ (2565) ให้ข้อสังเกตว่าการทำงานของไรเดอร์นั้น มีความซับซ้อนเป็นอย่างมากเพราะมีทั้งส่วนที่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มและมีความเป็นอิสระในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความยากลำบากในการกำหนดสถานะทางกฎหมายและมาตรการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม ประเด็นที่ชัดเจนคือไรเดอร์มีความเปราะบางในการประกอบอาชีพเนื่องจากทำงานในลักษณะคล้ายลูกจ้าง แต่กลับไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด

แนวความคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy)

เศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy) มีความหมายที่หลากหลายตามมุมมองของผู้เขียนแต่ละคน แต่มีสาระสำคัญร่วมกันอยู่ที่แนวคิดเรื่อง “การแบ่งปัน” ทรัพยากรผ่านธุรกรรมที่ไม่ถูกจำกัดด้วยมาตรฐานอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิม โดย Luo (2023) อธิบายว่ารูปแบบการแลกเปลี่ยนถูกกำหนดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้าร่วม (ผู้ซื้อและผู้ขาย) ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน ธุรกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นผ่านการเชื่อมต่อที่แพลตฟอร์มทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงผู้ซื้อและผู้ขายเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการแบ่งปันการเข้าถึงทรัพยากร (เช่น รถยนต์หรือที่พัก) เพื่อแลกกับค่าตอบแทน จึงเรียกธุรกิจ在这一ลักษณะนี้ว่า ธุรกิจแพลตฟอร์ม (Platform Business) นอกจากนี้ เศรษฐกิจแบบแบ่งปันยังเป็นระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤตการณ์การเงินปี 2007–2008 โดยได้รับแรงผลักดันจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความต้องการบริหารทรัพยากรในภาวะเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งท้าทายรูปแบบเศรษฐกิจดั้งเดิมที่เน้นการถือครองทรัพย์สินส่วนตัว และช่วยให้ผู้บริโภคใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการแบ่งปันหรือเช่าแทนการเป็นเจ้าของ (Miguel, et al, 2022))

Curtis & Mount (2020) นิยามเศรษฐกิจแบ่งปันว่า เป็นระบบที่อาศัยเทคโนโลยีเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการให้บริการการเข้าถึงชั่วคราวแก่สินทรัพย์ที่มีอยู่และไม่ได้ถูกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งช่วยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว

ลักษณะของเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy)

เศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy) เป็นแนวคิดที่ นิตยสารไทม์ (TIME Magazine) ระบุว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริโภคที่เน้นการแบ่งปันและใช้ทรัพยากรร่วมกันแทนการเป็นเจ้าของ โดยได้รับความสนใจอย่างมากตั้งแต่ปี 2554 ซึ่งเติบโตเร็วกว่าแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียรายใหญ่ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2562) ตามการศึกษาของ Miguel, et al (2022) พบว่า แพลตฟอร์มและแอปพลิเคชันของเศรษฐกิจแบบแบ่งปันได้แทรกซึมเข้าสู่แทบทุกด้านของชีวิตประจำวัน ปัจจุบันมีบริษัทมากกว่า 10,000 แห่งที่สามารถจัดอยู่ในกลุ่มเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน และคาดการณ์ว่าศักยภาพรายได้ของภาคส่วนนี้จะเพิ่มขึ้นเป็น 335 พันล้านดอลลาร์ในปี 2025 ซึ่งครอบคลุมกว่า 20 ประเภท

ของบริการต่าง ๆ การเติบโตอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจแบบแบ่งปันได้ดึงดูดความสนใจจากนักวิชาการในหลากหลายสาขาเพื่อศึกษาถึงแนวปฏิบัติ ผลกระทบ และการมีส่วนร่วมของบุคคลในระบบนี้ อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่ยังเห็นพ้องกันว่า การนิยามเศรษฐกิจแบบแบ่งปันยังคงเป็นเรื่องที่ยากที่จะกำหนดให้ชัดเจน โดยลักษณะสำคัญของเศรษฐกิจแบบแบ่งปันมี 4 ประการที่สอดคล้องกับธุรกิจแพลตฟอร์ม (Platform Business) ดังนี้ (Haqqani et al, 2022 & Luo, 2023)

1. เศรษฐกิจแบบแบ่งปันประกอบด้วยสามฝ่ายหลัก ได้แก่ ผู้ซื้อ ผู้ขาย และตัวกลางซึ่งเป็นแพลตฟอร์มออนไลน์
2. ต่างจากโมเดลที่มีตัวกลางจริง ๆ ธุรกิจระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายเกิดขึ้นโดยตรง แต่แพลตฟอร์มเป็นตัวกลางที่สำคัญที่ทำให้การทำธุรกรรมเป็นไปได้
3. ธุรกิจแบบ Peer-to-Peer (P2P) ระยะสั้นถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือหรือแบ่งปันการใช้ทรัพยากรและบริการที่ไม่ได้ถูกใช้เต็มที่
4. ทรัพย์สินในเศรษฐกิจแบบแบ่งปันถูกแบ่งปันหรือให้เช่าแทนที่จะถูกขาย เช่น แพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซแบบดั้งเดิมอย่าง Amazon ไม่จัดอยู่ในเศรษฐกิจแบบแบ่งปันเพราะเป็นการขายสินค้าโดยตรง

ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ Airbnb แพลตฟอร์มที่ให้เช่าที่พัก Uber แพลตฟอร์มการเดินทาง และ Spinlister แพลตฟอร์มให้เช่าจักรยาน ทั้งสามบริษัทเป็นตัวแทนที่ชัดเจนของเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน เนื่องจากพวกเขาให้บริการเชื่อมโยงผู้ใช้โดยไม่เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่ถูกแบ่งปัน (อัญชลี เอียดเจริญ คณะ, 2562)

แรงงานบนระบบแพลตฟอร์ม

ในประเทศไทย แนวโน้มแรงงานบนระบบแพลตฟอร์มเติบโตอย่างรวดเร็วตามพัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเอื้อให้ผู้บริโภคเข้าถึงสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และต้นทุนต่ำ โดยมีแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางจับคู่ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจึงมีลักษณะใกล้เคียงตลาดแข่งขันสมบูรณ์ แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะระดับกลางและล่าง หันมาประกอบอาชีพในระบบแพลตฟอร์ม (เช่น ขับรถส่งอาหาร ทำความสะอาด หรือจัดหาที่พัก) ทั้งในรูปแบบอาชีพหลักและรายได้เสริม โดยเฉพาะในช่วง COVID-19 ที่แรงงานจำนวนมากเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ระบบนี้ เนื่องจากรูปแบบงานมีความยืดหยุ่นสูง ไม่จำกัดเวลาและ

สถานที่ แพลตฟอร์มจึงกลายเป็นทางเลือกใหม่ของแรงงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล แม้ส่วนใหญ่จะมีสถานะเป็น แรงงานอิสระหรือนอกระบบ ก็ตาม

แรงงานบนระบบแพลตฟอร์มถือเป็นแรงงานที่รับงานและมีค่าตอบแทนผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งในระดับสากล งานนี้มักถูกจำแนกเป็นงานรับเป็นครั้ง (gig work) หรือ งานตามความต้องการ (on-demand work) โดยมีคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้แรงงานมีสถานะเป็น ผู้รับจ้างอิสระ (Independent Contractor) ดังนี้

1. เป็นงานที่ทำโดยปัจเจกบุคคล และมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร
2. แพลตฟอร์มจัดเตรียมพื้นที่ให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างมาพบกันได้ แต่เน้นสัญญาว่าจ้างการทำงานเป็นรายชิ้นและมีระยะสั้น
3. แรงงานถูกกำหนดสถานะให้เป็นผู้รับจ้างหรือหุ้นส่วน มิใช่ลูกจ้าง

นอกจากนี้ งานรับทำเป็นครั้งยังอาจจำแนกเป็น 3 กลุ่มตามลักษณะการทำงานและทักษะที่ใช้ ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีความพร้อมในการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Natives) 2) กลุ่มที่เน้นใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารหรือรับคำสั่งจากภายนอก (Physical Natives เช่น การขนส่ง) และ 3) กลุ่มที่สามารถเคลื่อนย้ายไปมาได้ระหว่างสองกลุ่ม (Migrants) ทั้งนี้ ลักษณะงานฟรีแลนซ์ทั่วไปจะเน้นการทำงานจากระยะไกลผ่านอินเทอร์เน็ต โดยไม่จำเป็นต้องเจอหน้ากัน แต่เน้นการส่ง-รับงานออนไลน์

แรงงานแพลตฟอร์มเป็นการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างผู้รับบริการและแรงงาน โดยเน้นความยืดหยุ่นตามกลไกตลาด ส่งผลให้เกิด ช่องว่างของการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม และยังเผชิญความเสี่ยงแตกต่างจากลักษณะงานในรูปแบบดั้งเดิม เพราะเกิด พื้นที่สีเทา ระหว่างสถานะของแรงงานหรือผู้ประกอบการ หากไม่มีการจัดเตรียมระบบการคุ้มครองทางสังคม และไม่มีการพิจารณาแก้ไขกฎหมายย่อมมีผลกระทบต่อ การคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการรองรับแรงงานแพลตฟอร์ม

ข้อดีและข้อเสียของแรงงานแพลตฟอร์ม

ข้อดีของแรงงานแพลตฟอร์ม

ข้อดีของแรงงานแพลตฟอร์มสามารถวิเคราะห์ได้ใน 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แรงงานแพลตฟอร์มสามารถดำเนินการผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ติดต่อกันโดยไม่มีกำหนดจำนวนองค์กรธุรกิจและบุคคลผ่านอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางเพื่อ

เชื่อมโยงความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยกลุ่มแรงงานใหม่มารวมตัวกันโดยอาศัยแพลตฟอร์มเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้ผู้ใช้งานสะดวก รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

2. แรงงานแพลตฟอร์มมีรายได้ผันแปรตามปริมาณงาน กล่าวคือ รายได้จากการทำงานในแพลตฟอร์มไม่ได้เป็นรายได้หลักแต่เป็นรายได้เสริมของแรงงาน ในฐานะที่เป็นรายได้ที่ช่วยชดเชยรายได้หลักที่ลดลงเนื่องจากงานในแพลตฟอร์มมีลักษณะพิเศษ คือเข้าออกได้ง่าย และรวดเร็ว ทำให้แรงงานสามารถหารายได้เพิ่มเติมเมื่อพบว่ารายได้จากงานหลักที่ทำอยู่ลดลงหรือไม่เพียงพอ ทั้งนี้ รายได้จากการทำงานของแรงงานในแพลตฟอร์มถูกใช้เป็นรายได้ที่ชดเชยรายได้หลักที่ลดลง ในขณะที่รายได้จากการให้เช่าสินทรัพย์เป็นรายได้เสริมให้กับรายได้หลัก

3. รูปแบบการทำงานผ่านแพลตฟอร์มมีความยืดหยุ่นสูง แรงงานสามารถเลือกวันเวลา และสถานที่ในการปฏิบัติงานได้ตามความสะดวกของตนเองส่งผลให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานควบคู่กับการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะในรูปแบบการจ้างงานแบบงานรับจ้างครั้งคราว (gig work) ซึ่งสามารถทำเพียงบางวันต่อสัปดาห์หรือดำเนินงานจากที่พักอาศัยผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

ข้อเสียของแรงงานแพลตฟอร์ม

ข้อเสียของแรงงานแพลตฟอร์มสามารถวิเคราะห์ได้ใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) ความไม่มั่นคงทางรายได้และสิทธิประโยชน์และ (2) ความเสี่ยงจากลักษณะการทำงาน

โดยประการที่ 1 แรงงานแพลตฟอร์มมักเผชิญกับความไม่มั่นคงจากรายได้ที่ไม่แน่นอน และไม่มีการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน สิทธิประโยชน์เหมือนแรงงานทั่วไป เช่น วันลาประกันสุขภาพ และค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปัญหาของคนทำงานออนไลน์มีอยู่ 4 ประการ ประกอบด้วย การจ้างงานที่ไม่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนไม่แน่นอนและไม่มีพื้นฐานค่าแรงขั้นต่ำรองรับ แรงงานต้องรับผิดชอบความเสียหายจากการทำงาน เนื่องจากเป็นสัญญาจ้างทำของ และการไม่มีหลักประกันสิทธิประกันสังคม โดยที่สิทธิประกันสังคม จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ 1 มาตรา 33 คือ ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการและมีนายจ้าง อายุ 15-60 ปี
2. กลุ่มที่ 2 มาตรา 39 คือ ผู้ที่เคยอยู่ในมาตรา 33 มาก่อน และมีความประสงค์จะอยู่ในระบบประกันสังคมต่อ ซึ่งอาจจะมีอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไปก็ได้ และจะต้องจ่ายสมทบได้รับสิทธิ 6 กรณี ยกเว้นการว่างงาน

3. กลุ่มที่ 3 มาตรา 40 คือ รูปแบบของการประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยการประกันสังคมตามมาตรา 40 ได้รับการออกแบบมาเพื่อรองรับแรงงานนอกระบบที่ไม่มีนายจ้าง โดยมีทางเลือกในการเข้าร่วมประกันตนได้ตามความเหมาะสมของรายได้และความต้องการด้านความคุ้มครอง แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ดังนี้

3.1 รูปแบบที่ 1 จ่ายสมทบ 70 บาทต่อเดือน ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ 70 บาท ขณะที่รัฐร่วมจ่าย 30 บาท รวมเป็นเงินสมทบรายเดือน 100 บาท ได้รับสิทธิประโยชน์คุ้มครองพื้นฐาน 3 กรณี ได้แก่ ค่าทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย ค่าทดแทนการทุพพลภาพ ค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์เพิ่มเติม (กรณีชำระเงินสมทบครบ 60 เดือน)

3.2 รูปแบบที่ 2 จ่ายสมทบ 100 บาทต่อเดือน ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ 100 บาท และรัฐสมทบเพิ่ม 50 บาท รวมเป็น 150 บาทต่อเดือน สิทธิประโยชน์ครอบคลุม 4 กรณี ได้แก่: ค่าทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย ค่าทดแทนการทุพพลภาพ ค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์เพิ่มเติม (กรณีชำระเงินสมทบครบ 60 เดือน) รวมถึงมีเงินบำเหน็จชราภาพ สำหรับผู้ที่อายุครบ 60 ปี และชำระเงินสมทบครบ 180 เดือน

3.3 รูปแบบที่ 3 จ่ายสมทบ 300 บาทต่อเดือน เป็นรูปแบบใหม่ที่เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ใกล้เคียงกับแรงงานในระบบ โดยผู้ประกันตนจ่ายเงิน 300 บาท และรัฐสมทบ 150 บาท รวมเป็น 450 บาทต่อเดือน ให้ความคุ้มครองครอบคลุม 5 กรณี ได้แก่ ค่าทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย (เมื่อนอนโรงพยาบาลหรือกรณีแพทย์สั่งหยุดงาน 3 วันขึ้นไปโดยไม่ต้องนอนโรงพยาบาล) ค่าทดแทน การทุพพลภาพ ค่าทำศพ เงินสงเคราะห์บุตร (สำหรับบุตรอายุไม่เกิน 6 ปี สูงสุด 2 คน) เงินบำเหน็จ ชราภาพ สำหรับผู้ที่อายุครบ 60 ปี และชำระเงินสมทบครบ 180 เดือน

ทั้งนี้ การประกันสังคมตามมาตรา 40 จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขยายหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งมีความหลากหลายและขาดความมั่นคงโดยสามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายและความต้องการของตนเอง

สำหรับประการที่ 2 แรงงานแพลตฟอร์มต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการแข่งขันสูงเนื่องจากขาดการควบคุมจำนวนแรงงานในระบบ ทำให้มีโอกาสถูกแทนที่โดยแรงงานที่มีทักษะหรือศักยภาพใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ลักษณะงาน เช่น การจัดส่งอาหารหรือพัสดุยังเพิ่มความเสี่ยงจากอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน อันเกิดจากแรงกดดันในการทำงานให้เร็วและได้ปริมาณงานมากที่สุด เพื่อเพิ่มรายได้ในแต่ละวัน ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของแรงงานในระบบแพลตฟอร์มอย่างมีนัยสำคัญ

มาตรการทางกฎหมายจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ The International Labour Organisation (ILO) ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2462 เป็นหน่วยงานไตรภาคีภายใต้อำนาจของสหประชาชาติ โดยมีเป้าหมายหลักในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน พัฒนานโยบาย และส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม (UNAIDS, 2023) แนวทางของ ILO มักถูกใช้เป็นหลักสำคัญในการดำเนินงานด้านแรงงานของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะการรับรอง ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งส่งเสริมหลักการสำคัญสี่ประการ ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับ การขจัดแรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติ โดยปฏิญญานี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการและมีระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักการเหล่านี้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (ILO, 2022)

มาตรการทางกฎหมายจาก ILO ในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสะท้อนถึงการปรับตัวของระบบแรงงานระหว่างประเทศต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจดิจิทัล โดย ILO ได้แบ่งประเภทของ แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงาน (Digital Labour Platform) ออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ (1) แพลตฟอร์มทำงานออนไลน์ทางเว็บไซต์ (Online Web-based Platforms เช่น งานแปล/งานออกแบบ) และ (2) แพลตฟอร์มทำงานออนไลน์เฉพาะพื้นที่ (Location-based Platforms เช่น บริการแท็กซี่/งานขนส่ง/เดลิเวอรี่) แพลตฟอร์มเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของแรงงานยุคใหม่ แต่ก็ก่อให้เกิดความท้าทายด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่ต้องอาศัยการปรับตัวของกรอบนโยบายอย่างเร่งด่วน (นันทพล พุทธิพงษ์, 2565) นอกจากนี้ ในปี 2021 ILO ยังได้เผยแพร่รายงานซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการ ปฏิรูปกฎหมายแรงงานให้สามารถครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์ม ผ่านการยกระดับมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน การจัดให้มีระบบประกันสังคมที่ครอบคลุม และการมีส่วนร่วมของแรงงานในการเจรจาแบบไตรภาคี มาตรการเหล่านี้ถือเป็น กรอบอ้างอิงเชิงนโยบาย ที่สำคัญในการสร้างความเป็นธรรมในโลกของงานยุคใหม่ที่ประเทศสมาชิกสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง (ILO, 2021)

มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม (Platform Workers) ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องจากหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะในช่วงที่การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงาน (Digital Labour Platforms) ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว การคุ้มครองแรงงานในรูปแบบนี้จึงกลายเป็นเรื่องสำคัญทั้งในแง่ของการรักษาสิทธิและความปลอดภัยของแรงงาน รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อการทำงานที่ไม่จำกัดสถานที่และเวลาที่เกิดขึ้นในแพลตฟอร์ม

หลายประเทศได้เริ่มมีการปรับใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานในสภาพแวดล้อมดังกล่าว อาทิ ในเดือนธันวาคม 2017 ศาลยุติธรรมแห่งยุโรป (European Court of Justice) ได้ตัดสินว่า Uber เป็นบริษัทให้บริการขนส่ง ไม่ใช่แค่แพลตฟอร์มกลาง ซึ่งทำให้ Uber ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เข้มงวดขึ้นในสหภาพยุโรป (EU) เช่นเดียวกันในฝรั่งเศส การบังคับใช้กฎหมาย “Loi LOM” ปี 2019 มุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม โดยให้สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและการพัฒนาอาชีพ โดยกำหนดให้แพลตฟอร์มต้องระบุความรับผิดชอบทางสังคมเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน (Pentzien, 2020)

ขณะที่ในสหราชอาณาจักร การตัดสินของศาลในคดี Uber BV กับ Aslam ในปี 2021 ถือเป็นที่ยอมรับว่าแรงงานที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม Uber ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักร เช่น สิทธิในค่าจ้างขั้นต่ำและสิทธิในการลาพักร้อน (ILO, 2021) อีกหนึ่งตัวอย่างที่สำคัญคือในสเปนที่ได้ใช้กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ (Royal Decree Law 9/2021) ซึ่งบังคับให้แพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งและการส่งอาหารต้องให้การคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการบังคับให้แพลตฟอร์มจัดทำสัญญาจ้างงานที่โปร่งใสและชัดเจน ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของแรงงานที่ต้องการความมั่นคงและความเป็นธรรมในการทำงาน (Hilliard, 2022)

การตอบสนองทางกฎหมายในระดับสากลยังคงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและท้าทาย ซึ่งกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถครอบคลุมความหลากหลายของแรงงานแพลตฟอร์มได้ทั้งหมด บทเรียนสำคัญจากกรณี EU, UK, และ Spain คือ การที่ศาลและรัฐบาลเข้ามา “จัดประเภท” สถานะแรงงานใหม่ เพื่อรับรองสิทธิขั้นต่ำ ซึ่งเป็นแนวทางที่ประเทศไทยสามารถนำมาปรับใช้เพื่ออุดช่องว่างทางกฎหมาย โดยการกำหนดสถานะ “ผู้ปฏิบัติงาน

(Worker)” ที่อยู่กึ่งกลางระหว่างลูกจ้างและผู้รับจ้างอิสระ จะช่วยให้แรงงานแพลตฟอร์มในไทยได้รับสิทธิพื้นฐานที่จำเป็น เช่น สิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง และการคุ้มครองจากการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานที่ไม่เป็นธรรม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

มาตรการทางกฎหมายของไทยในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

เศรษฐกิจในระบบแพลตฟอร์มในประเทศไทยเปิดโอกาสให้แรงงานเข้าถึงงานและเพิ่มความยืดหยุ่นในการหารายได้ แต่การทำงานบนแพลตฟอร์มไม่ได้อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์นายจ้าง-ลูกจ้างอย่างชัดเจน ทำให้แรงงานถูกควบคุมโดย อัลกอริทึมที่ขาดความโปร่งใส มีอำนาจต่อรองต่ำ และขาดความมั่นคงทางอาชีพ พวกเขาต้องแข่งขันเพื่อเข้าถึงงาน แบกรับต้นทุนแฝง และเผชิญความเหลื่อมล้ำทางเพศ อีกทั้งยังไม่สามารถรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้รัฐมีข้อจำกัดในการเข้าไกล่เกลี่ยเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบนี้ (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2566)

ช่องว่างทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของไทย

กฎหมายแรงงานในประเทศไทยยังไม่มี ความชัดเจนในการกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์ม ว่าเป็นลูกจ้างหรือแรงงานอิสระ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การได้รับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานกลุ่มนี้ ทำให้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงหรือตรากฎหมายใหม่ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างเหมาะสมและรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน ทั้งนี้ นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะทันสมัย โดยตั้งเป้าหมายยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ครอบคลุมทั้งทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนผลักดันการพัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชัน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2567)

กรอบกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน

กฎหมายแรงงานของไทยแบบดั้งเดิมมีพื้นฐานมาจากแนวคิดความสัมพันธ์การจ้างงานแบบ ทวิภาคี (Bipartism) ซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีการแทรกแซงจากภาครัฐน้อยที่สุด โดยอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมระหว่างทั้งสองฝ่าย (พรรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ, 2561)

โดยกฎหมายแรงงานหลักของไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ วันหยุด และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
2. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองทางสังคม 7 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน)
3. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 คุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
4. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองของลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม กฎหมายเหล่านี้มุ่งคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ตามคำนิยามในมาตรา 5 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ซึ่งพิจารณาจากการอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง (ชนิดรัตน์ ทอนสูงเนิน, 2565 และ คณาธิป ไกยชน, 2567) ดังนั้น แรงงานแพลตฟอร์มส่วนใหญ่จึงตกหล่นจากการคุ้มครองตามกฎหมายหลักเหล่านี้

ข้อจำกัดของกฎหมายในบริบทแรงงานแพลตฟอร์ม

ในแง่มุมทางกฎหมาย การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ แรงงานในระบบ (มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานและประกันสังคม เพราะอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง) และ แรงงานนอกระบบ (ผู้รับจ้างหรือผู้รับเหมาที่มีอิสระในการทำงาน จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหลัก) กรณีแรงงานแพลตฟอร์มอย่าง “ไรเดอร์” ได้ก่อให้เกิดข้อถกเถียงทางกฎหมาย เนื่องจากมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างลูกจ้างกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ การรับงานผ่านแอปพลิเคชันทำให้เกิดข้อสงสัยว่า บริษัทควรถือเป็น นายจ้าง หรือเป็นเพียง ผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ซื้อ ผู้ขาย และไรเดอร์เท่านั้น นอกจากนี้ รูปแบบการชำระค่าตอบแทน (โอนเงินค่ารอบงานคืนภายหลัง) ก็เป็นประเด็นที่ก่อให้เกิดข้อถกเถียงว่าเป็น “ค่าจ้าง” ภายใต้กฎหมายแรงงาน หรือเป็นเพียง “ผลตอบแทน” ในฐานะหุ้นส่วนหรือผู้ให้บริการอิสระ ทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นถึงความไม่ชัดเจนในการตีความสถานะของไรเดอร์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแนวคำพิพากษาและการตีความทางกฎหมายเป็นกรณีไป ทั้งนี้ การศึกษาของ นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2566) พบว่า แรงงานแพลตฟอร์มไม่มีชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน และสามารถรับงานข้ามแพลตฟอร์มได้ ทำให้การคำนวณค่าตอบแทนแตกต่าง

จากแรงงานในระบบ งานวิจัยที่ผ่านมาจึงมีข้อเสนอให้ปรับปรุงกฎหมายเพื่อกำหนดสถานะแรงงาน และสิทธิประโยชน์ให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม นักกฎหมายจำนวนไม่น้อยยังคงยึดถือกรอบคิดและแนวปฏิบัติแบบดั้งเดิมในการวินิจฉัยสถานะความสัมพันธ์ทางแรงงาน โดยอาศัยคำพิพากษาของศาลเป็นบรรทัดฐานในการอธิบายข้อกฎหมายแม้ในประเด็นร่วมสมัยอย่างสถานะของไรเดอร์ ตัวอย่างเช่น แนวคำพิพากษาฎีกาที่ 5469/2558 และ 13825/2559 ซึ่งระบุว่า การรับงานอิสระโดยไม่ต้องเข้างานตามเวลา การพิจารณาผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก (แม้ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน หรือรับ-ส่งสินค้าตามใบสั่งงาน) ไม่ถือเป็นการจ้างแรงงาน และผู้รับงานไม่ถือเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น แนวคำพิพากษาเหล่านี้จึงสะท้อนท่าทีของศาลในการวินิจฉัยสถานะของผู้ปฏิบัติงานอิสระ ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อสรุปเบื้องต้นว่า ไรเดอร์ไม่เข้าข่ายได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานภายใต้กรอบคิดปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในระบบแพลตฟอร์มในประเทศไทย

1. การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานในแพลตฟอร์ม ควรมีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน เพื่อขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานในระบบแพลตฟอร์ม (gig economy) โดยเฉพาะในด้าน สิทธิประกันสังคม การคุ้มครองด้าน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และสิทธิในการได้รับ ค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้างหรือได้รับความเสียหายจากการทำงาน

2. การกำหนดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน ควรกำหนดสถานะทางกฎหมายใหม่สำหรับแรงงานในระบบแพลตฟอร์มให้ชัดเจน โดยการสร้างหมวดหมู่ “ผู้รับจ้างไม่อิสระ” หรือ “ผู้ปฏิบัติงาน (Worker)” เพื่อให้สถานะนี้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานบางส่วน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และได้รับการคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบจากแพลตฟอร์ม

3. การให้สิทธิทางสวัสดิการที่เท่าเทียม ควรให้แรงงานในระบบแพลตฟอร์มมีสิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการที่จำเป็นเทียบเท่ากับแรงงานในระบบทั่วไป เช่น การประกันสุขภาพ เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพจากการทำงาน และการได้รับสวัสดิการในการเกษียณ ควรพิจารณาจัดตั้งกองทุนคุ้มครองแรงงานในระบบแพลตฟอร์ม เพื่อสนับสนุนการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพในระยะยาว

4. การสร้างมาตรฐานแรงงานในแพลตฟอร์ม ควรกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนสำหรับการจ่ายค่าจ้างในระบบแพลตฟอร์มเพื่อป้องกันการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะการตั้งราคาเริ่มต้นขั้นต่ำ ตามลักษณะของงานและอุตสาหกรรม เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังควรกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการทำงานเกินเวลา

5. การส่งเสริมการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ควรส่งเสริมให้แรงงานในระบบแพลตฟอร์มสามารถ รวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือสหภาพแรงงาน เพื่อสร้างอำนาจร่วมในการเจรจาท่องกับแพลตฟอร์มและผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานตามมาตรฐาน ILO เพื่อให้ได้เงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้น เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การปกป้องสิทธิจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน

สรุป

แรงงานแพลตฟอร์ม ถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยในปัจจุบัน แต่การทำงานภายใต้ระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มกลับสร้างปัญหาสำคัญด้านความมั่นคงให้กับผู้ทำงาน เนื่องจาก กฎหมายคุ้มครองแรงงานแบบดั้งเดิมไม่ได้ให้ความคุ้มครอง แก่พวกเขา ทั้งนี้ แม้ว่าลักษณะการทำงานและการใช้อำนาจกึ่งการบังคับบัญชาของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มจะมีความคล้ายคลึงกับ “ลูกจ้าง” แต่ในทางกฎหมาย แรงงานแพลตฟอร์มถูกตีความว่าเป็น “ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ” หรือ “ผู้รับจ้างทำของ” ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่งผลให้พวกเขาขาดหลักประกันที่สำคัญในการทำงานไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น สิทธิประกันสังคม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสวัสดิการด้านความปลอดภัย การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางการจ้างงานจากแบบเดิมที่มีความมั่นคง ไปสู่รูปแบบใหม่ที่มีความไม่แน่นอนและขาดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำกับดูแลจากภาครัฐ ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของกลุ่มแรงงานนี้ ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปและปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้ทันสมัยและเหมาะสมกับลักษณะงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ สร้างกรอบกฎหมายเฉพาะ เช่น ร่างพระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ เพื่อให้สามารถกำหนดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน และสร้างกลไกการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2565). ใน รายงานผลการศึกษาวิจัยทิศทางการแรงงานไทยในอนาคต. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/1518f36b23b0da4e6a26fb1a5ae262d6.pdf
- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2566). ผู้ประกอบอาชีพ 'กึ่ง' อิสระ (ที่ไม่อิสระ) ข้อเสนอต่อร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอิสระ. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก <https://waymagazine.org/critique-of-new-independent-worker-law/>
- คณาธิป ไกยชน. (2567). กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านการแรงงานในประเทศไทย. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักวิชาการ. สถาบันวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/620710>
- ชนิตร์นันท์ ทอนสูงเนิน. (2565). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มศึกษารณัฐกิจแม่บ้านบริการออนไลน์. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก http://www.lawgrad.ru.ac.th/abstracts/1692?Abstracts_sort=type
- ปราณี สุทศศรี ญัฐภัชช์ พงษ์เลื่องธรรม วิศรุต มาลสุขุม และณัชพล จรุงพิพัฒน์กุล. (2562). *Sharing Economy: นัยต่อเศรษฐกิจไทย*. ธนาคารแห่งประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/research/discussion-paper-and-policy-paper/SharingEconomy_V8.pdf
- ภณิดา ไชยคราม และกษิณีเดช สุทธิวานิช. (2567). แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย. *วารสารนิติสาร*, 1(1), 41-65.
- ฐิตียา เนตรวงษ์. (2566). เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม: โอกาสหรือวิกฤตของแรงงานแพลตฟอร์ม ในสถานการณ์โควิด-19 สู้ปกติได้ไป. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 49-59.
- นันทพล พุทธิพงษ์. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 11(1), 265-309.

- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2566). มาตรฐานแรงงานและการคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มของประเทศไทย: บทสำรวจวรรณกรรมที่เผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2562 - 2565. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 10(2), 60-79.
- พรรัตน์ แสดงหาญ วรรณวิชนี ถนอมชาติ และศิรินทรา วิสาพาค. (2561). การปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ สถานประกอบกิจการดีเด่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(2), 132-140.
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2563). *เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม กับมาตรฐานแรงงาน. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)*. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก <https://tdri.or.th/2020/09/social-security-for-digital-platform-workers/>
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2567). *นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 “หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นทักษะทันสมัย คนไทยมีงานทำ สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย เศรษฐกิจ แรงงานไทยมั่นคง”*. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2 5 6 8 จ ก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ranong_th/8fc7a445af4a377ab05b71d19b5e4835.pdf
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2562). *Sharing Economy เศรษฐกิจร่วมประโยชน์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก <https://www.mhesi.go.th/images/STBookSeries/BS007SharingEconomy.pdf>
- อรรถกัญญา วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ อีระโกวิทขจร. (2561). *แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย*. มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 1). เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/14771.pdf>
- อัญชลี เอียดเจริญ และธัญพัทธ์ ไคร์วานิช. (2562). การใช้แอปพลิเคชันผ่านเศรษฐกิจแบ่งปันในประเทศไทย (Using Application through the Sharing Economy in Thailand). *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research, Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 8(1), 176-188.

- Curtis, S. K., & Mont, O. (2020). Sharing economy business models for sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 266, 121519.
- Google, Temasek, and Bain & Company. (2024). *Thailand e-economy SEA 2024: Profits on the rise, harnessing SEA's advantage*. Retrieved August 4, 2028 from https://economysea.withgoogle.com/intl/ALL_th/home/ หน้า 4
- Haqqani, A. A. H., Elomri, A., & Kerbache, L. (2022). Sharing economy: A systematic review of definitions, drivers, applications, industry status and business models. *IFAC-PapersOnLine*, 55(10), 490-495.
- Hilliard, A. (2022). *Spain's Rider Law: Algorithmic Transparency and Worker Rights*. Retrieved August 4, 2028 from <https://www.holisticai.com/blog/spain-rider-law-royal-decree-9-2021>
- International Labour Organization (ILO). (2016). *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. ILO, Switzerland. Retrieved August 4, 2028 from <https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>
- _____. (2020). *Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships*. ILO, Switzerland. Retrieved August 4, 2028 from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_746768.pdf
- _____. (2021). *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. *World Employment and Social Outlook 2021*. ILO, Switzerland. Retrieved August 4, 2028 from <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>
- _____. (2021). Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber Bv v Aslam and others. Article by Ravi PEIRIS, Senior Specialist, Employers' Activities. *Labour Law Journal*, 25-40.

- _____. (2022). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. ILO, Switzerland. Retrieved August 4, 2028 from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
- Luo, H. (2023). The Rise of the Sharing Economy. *BCP Bus. Manag*, 44, 94-98.
- Miguel, C., Cesnuyte, V., Klimczuk, A., Simonovits, B., Balázs, B., & Avram, G. (2022). *The Sharing Economy in Europe: From Idea to Reality*. (Part I) (p. 4) in *The sharing economy in Europe: Developments, practices, and contradictions* (p. 413). Springer Nature.
- Miguel, C., Martos-Carrión, E., & Santa, M. (2022). *A Conceptualisation of the Sharing Economy: Towards Theoretical Meaningfulness*. (Part II) (p. 21-22) in *The sharing economy in Europe: Developments, practices, and contradictions* (p. 413). Springer Nature.
- Pentzien, J. (2020). *The Politics of Platform Cooperativism—Political and Legislative Drivers and Obstacles for Platform Co-ops in the USA, Germany, and France*. *Research Report of Institute for the Cooperative Digital Economy, New York*. Retrieved August 4, 2028 from https://www.researchgate.net/publication/348267738_The_Politics_of_Platform_Cooperativism_Political_and_Legislative_Drivers_and_Obstacles_for_Platform_Co-ops_in_the_USA_Germany_and_France
- UNAIDS. (2023). *International Labour Organization (ILO): 2022 Organisation report*. Retrieved August 4, 2028 from <https://open.unaids.org/sites/default/files/documents/08.%202022%20ILO.pdf>