

สิทธิของคนเป็น “GIG”

นายสุริยัน สุปินะ

นิติกร สำนักกฎหมาย

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

“GIG” อ่านออกเสียงว่า “กิก” ในบริบทนี้เป็นคำแสลงที่หมายถึงงานที่ทำเป็นครั้ง ๆ โดยนิยมใช้กับการแสดงของนักดนตรีหรือวงดนตรี ต่อมาผู้นิยมนำมาใช้เรียกผู้ที่อาชีพอื่นซึ่งมีลักษณะไม่ประจำด้วย โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาประชากรชาวกิกได้เพิ่มขึ้นอย่างมากด้วยปัจจัยหนุนของเทคโนโลยี รูปแบบของธุรกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy) และวิถีชีวิตที่ต้องการสมดุลระหว่างการงานและการใช้ชีวิตของคนเจนวาย (Gen Y)

สำหรับประเทศไทยแม้จะยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่ามีประชากรชาวกิกอยู่เท่าไร แต่หากพิจารณารายงานภาวะการทำงานของประชากร ประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทั้งสิ้น 56.27 ล้านคน โดยในจำนวนนี้มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 38.86 ล้านคน แบ่งเป็นผู้ที่ว่างงาน 0.43 ล้านคน ผู้รอฤดูกาล 0.06 ล้านคน และผู้มีงานทำ 38.37 ล้านคน โดยผู้มีงานทำสามารถแยกย่อยได้คือ เป็นนายจ้าง 1.05 ล้านคน ลูกจ้างรัฐบาล 3.34 ล้านคน และลูกจ้างเอกชน 14.84 ล้านคน ส่วนที่เหลืออีก 19.14 ล้านคนเป็นผู้ที่ทำงานส่วนตัว ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และผู้ที่ทำงานแบบรวมกลุ่ม กล่าวคือเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานประจำ

ประกอบกับข้อมูลสถิติผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 รายงานว่า มีผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อันเป็นภาคบังคับอยู่ทั้งสิ้น 11.36 ล้านคน ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 อันเป็นภาคสมัครใจทั้งสิ้น 1.43 ล้านคน และผู้ประกันตนตามมาตรา 40 อันเป็นภาคที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เป็นแรงงานนอกระบบสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคม จำนวนทั้งสิ้น 2.54 ล้านคน

อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบหรือที่เราเรียกว่าชาวกิกอยู่ 19.14 ล้านคน ซึ่งมีเพียง 2.54 ล้านคนเท่านั้นที่อยู่ในระบบประกันสังคมตามมาตรา 40 หรืออย่างมากที่สุดเมื่อรวมกับผู้ประกันตน ที่สมัครใจส่งเบี้ยต่อ ภายหลังออกจากงานตามมาตรา 39 จำนวน 1.43 ล้านคน จึงมีแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคมเพียง 3.97 ล้านคน ส่วนที่เหลือ 15.17 ล้านคน ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม

ประเทศไทยมีชาวกิกก็อยู่ถึง 15.17 ล้านคน ซึ่งนับเป็น 49.9% ของประชากรที่มีงานทำ แต่กลับไม่มีสิทธิเช่นเดียวกับที่แรงงานในระบบได้รับ กล่าวคือ

1. ชาวกิกไม่มีนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน หรือการลาคลอด ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน

2. สิทธิผู้ประกันตนของชาวกิกจะอยู่ในกลุ่ม มาตรา 40 ของระบบประกันสังคม เมื่อมีการจ่ายสมทบ จะมีเพียงจากตนเอง และรัฐเท่านั้น ต่างจากแรงงานในระบบ ที่มีการสมทบจากนายจ้างอีกส่วน

3. ชาวกิกไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง อันเกิดจากการที่ทั้ง 2 ฝ่ายร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณอายุ ออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวกรณีลูกจ้างเสียชีวิต โดยกองทุนจะมาจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนเพื่อตนเองส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสะสม" ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สะสมได้ตั้งแต่ 2-15% ของเงินเดือน และเงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนอีกส่วนหนึ่งที่เรียกว่า "เงินสมทบ" ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สมทบในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง และถึงแม้ปัจจุบันจะมีกองทุนการออมแห่งชาติ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิกซึ่งเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ และเพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายบำนาญ และให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกดังกล่าวเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ แต่จากรายงานข้อมูลกองทุน ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2561 สมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติยังมีเพียง 544,076 คนเท่านั้น โดยสมาชิกกว่าร้อยละ 14.50 เป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ดังนั้นจึงเหลือสมาชิกที่มีอายุระหว่าง 15 – 60 ปี ซึ่งถือว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน เพียงร้อยละ 85.5 หรือประมาณ 465,185 คน

4. การรักษาพยาบาล สามารถใช้สิทธิบัตรทอง ควบคู่สิทธิประกันสังคม มาตรา 40 ที่ต้องสมัครเป็นผู้ประกันตน หรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยตัวเองที่โรงพยาบาลเอกชน หรือการซื้อประกันสุขภาพ

ด้วยเหตุที่ชาวกิกมีสิทธิแตกต่างไปจากแรงงานในระบบ ทำให้เกิดข้อถกเถียงในเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานทั่วไปได้รับ แต่ชาวกิกกลับไม่ได้รับ อันนำไปสู่การตั้งคำถามว่าเป็นการเอาเปรียบจากผู้ว่าจ้างหรือไม่ จนในที่สุดก็มีการออกกฎหมาย “Freelance isn’t free Act” โดยมลรัฐนิวยอร์ก เพื่อรับรองเรื่องสัญญาการจ้างงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร การได้รับเงินตามระยะเวลาทำงาน รวมถึงการคุ้มครองอื่นๆ โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2560

นอกจากนี้ยังเกิดการตั้งคำถามต่อผู้ให้บริการเป็นตัวกลางในการรับงานจากผู้ใช้บริการ และส่งต่องานให้แก่ผู้ให้บริการอื่นที่ลงทะเบียนไว้กับตนเช่น บริการรถยนต์รับส่งผู้โดยสาร บริการรับส่งพัสดุ บริการซื้ออาหาร หรือแม้แต่บริการทำความสะอาดว่าเป็นการเอาเปรียบผู้ให้บริการที่เป็นสมาชิกของตน เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

ในท้ายที่สุดปัญหาเรื่องสิทธิของชาวก็กจะทวีขึ้นเรื่อย ๆ หากยังไม่มีแก้ไข เนื่องจากพัฒนาของเทคโนโลยีเอื้ออำนวยให้เกิดชาวก็กเพิ่มขึ้นในทุกสาขาอาชีพ ซึ่งในแง่หนึ่งย่อมมีข้อดีที่ว่าชาวก็กสามารถเลือกช่วงเวลาทำงานได้เอง สามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ง่ายขึ้น แต่ในอีกด้านหนึ่งย่อมทำให้เกิดความเสี่ยงต่อชาวก็กเอง เนื่องจากการเป็นแรงงานนอกระบบทำให้ขาดสวัสดิการที่สำคัญดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ดังนั้นการเป็นชาวก็กจึงอาจไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็เชื่อว่าจะเป็นเรื่องยากหากมีการวางแผนที่ดีล่วงหน้า ประกอบกับการที่หน่วยงานงานภาครัฐพิจารณาออกมาตรการที่มีความเหมาะสม และความยืดหยุ่นของสัญญาจ้างในภาคเอกชน

ข้อความข้างต้นเป็นความเห็นส่วนตัวของผู้เขียน ไม่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต้นสังกัดที่ผู้เขียนทำงานอยู่แต่อย่างใด

รายการอ้างอิง

1. กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี. นิตยสารการเงินการธนาคาร ฉบับเดือนตุลาคม 2560.
2. กองทุนการออมแห่งชาติ. “ข้อมูลกองทุน ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2561.” http://www.nsf.or.th/images/nsf/investment/FundStatus/2561/FUND%20PROFILE_6_2561/FUND%20PROFILE_2561_JUN.pdf ,สืบค้นวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561.
3. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “รายงานภาวะการทำงานของประชากร ประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561”. <https://bit.ly/2NR6r6A> ,สืบค้นวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561.
4. สำนักงานประกันสังคม. “ข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561”. <https://bit.ly/2NTHgAf> .สืบค้นวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561.