

การบริหารแรงงาน: Gig Economy ตามทัศนมิติแรงงาน

กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์*

นักวิชาการอิสระ

วันที่รับบทความ 12 มกราคม พ.ศ.2563

วันที่แก้ไขบทความ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563

วันที่ตอบรับบทความ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563

บทคัดย่อ

บทความนี้ทำความเข้าใจความสัมพันธ์การจ้างงานและสถานะการจ้างงานของ Gig economy โดยทัศนมิติแรงงาน งานที่มีคุณค่าเป็นทัศนมิติของผลกระทบเชิงบวกเพราะใช้อิทธิยปรากฏการณ์ของการครอบงำรูปแบบธุรกิจใหม่แพลตฟอร์ม และสะท้อนให้เห็นช่องว่างของมาตรฐานแรงงานสากล แต่ Gig economy ยังขาดความชัดเจนในการตีความ บ่อยครั้งให้ความสำคัญที่ทัศนมิติทางธุรกิจจนละเมิดสิทธิแรงงานและไม่สามารถเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม ดังนั้นข้อเสนอแนะสำหรับแพลตฟอร์มแรงงาน และแสดงภาพรวมของแรงงานกลุ่มที่มีระดับความเสี่ยงสูง เช่น งานขับขี่ส่งอาหาร และงานภายในบ้าน นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานควรทบทวนบทบาทของการบริหารแรงงาน เนื่องจากการจ้างงานแบบ Gig economy ไม่ใช่การทำงานอาชีพอิสระ แท้จริงแล้วมีความสัมพันธ์การจ้างงานในรูปแบบของการจ้างงานเหมาะสมโดยผู้แทนจัดหางาน

คำสำคัญ: เศรษฐกิจทำเป็นครั้ง เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แพลตฟอร์มแรงงาน งานที่มีคุณค่า กระทรวงแรงงาน

Labour Administration: The Gig Economy in the Labour Perspective

Kritsada Theerakosonphong *

Independent Scholar

Received 12 January 2020

Received in revised 22 February 2020

Accepted 23 February 2020

Abstract

This paper provides more understandings or concepts of the employment relations and status of the gig economy from the labour perspective. The decent work is perspectives of positive impact because it explains the phenomenon of the dominance of a new platform business and reflects a gap of international labour standards. However, the gig economy is lack of a clear interpretation, it often focuses on the business perspective and leads to human rights abuse and exclusion of social protection systems. Therefore, preliminary suggestions for labour platforms and reveal an overview of labour in the group of high-risk levels, such as food delivery and domestic work. Furthermore, the Ministry of Labour should review the role of labour administration because types of employment in the gig economy are not self-employment. In fact, it is an interaction of employment relations in the form of subcontracting by a private employment agency.

Keyword: Gig economy, Platform economy, Labour platform, Decent work, The Ministry of Labour

บทนำ

Gig economy ไม่ใช่ประเด็นใหม่ในการศึกษาทางสังคมศาสตร์ทุกแขนงวิชา เพราะแท้จริงแล้วปรากฏมาตั้งแต่ต้นทศวรรษ 2010 แต่กรณีของประเทศไทยที่ผู้เขียนเสนอเน้นที่งานตามความต้องการเป็นรายครั้ง ให้บริการครั้งเดียวแล้วเสร็จสิ้นงาน โดยมีแพลตฟอร์มทำหน้าที่รวมศูนย์อำนาจของความต้องการทั้งฝ่ายให้บรรจบกัน แต่แรงงานไม่มีอิสระอย่างแท้จริงเพราะยังถูกควบคุมและสั่งการโดยผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์ม ส่วนใหญ่แล้วเป็นงานที่ใช้ทักษะต่ำและใช้พื้นที่ทางกายภาพสำหรับการทำงาน และผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงง่ายใน local level โดยเฉพาะแพลตฟอร์มแบ่งปันรถเพื่อบริการส่งคนและส่งอาหาร จัดเป็นแพลตฟอร์มแรงงาน (Labour Platform) เนื่องจากต้องอาศัยคนทำงาน แตกต่างจากแพลตฟอร์มทุนที่ใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ใช้แสวงหารายได้ และยังแตกต่างจากงานแบบ Gig economy ที่ใช้ทักษะสูง เช่น งานผู้ดูแลและงานภายในบ้าน เป็นต้น (Collier, Dubal & Carter, 2017; Forde and et al., 2017; Schmidt, 2017)

แต่ยังขาดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและตีความโน้มเอียงไปสนับสนุนรูปแบบการจ้างงานที่เอื้อประโยชน์ให้ภาคธุรกิจเหมือนกับที่ Deloitte จำแนกประเภทของแรงงานทำงานเป็นครั้ง (Gig Worker) เป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานทางเลือก (Alternative Workforce) โดยพิจารณาความสำคัญของการว่าจ้างภายนอก (Outsourcing) และการทำงานอิสระ (Freelance/Independent Work) แตกต่างจาก Crowdfund และ Gig work เพราะทางปฏิบัติแล้ว ยังไม่รองรับต่อกิจกรรมทางธุรกิจและภายในองค์กร (เช่น การจ้างงานแบบ Crowdfund สำหรับการออกแบบซอฟต์แวร์โดยไม่อาศัยแพลตฟอร์ม Platform ของ Upwork แต่องค์กรภาคธุรกิจมีทางเลือกการว่าจ้างภายนอกหรือผู้รับงานอิสระมาช่วยมัลติทาสก์และสั่งงานได้ง่ายกว่า ทั้งยังมั่นใจในคุณภาพของงานได้มากกว่า และการจ้างงานแบบ Gig work เพื่อส่งพัสดุทุกวันและวันละหลายครั้ง องค์กรภาคธุรกิจย่อมเลือกการว่าจ้างเหมาช่วงผ่านบริษัทจัดหาแรงงานให้บริการส่งพัสดุแทนที่ว่าจ้างรายครั้ง) แต่งานสี่ประเภทนี้ทำความเข้าใจแล้วพบว่า Gig work เป็นงานบริการที่อาศัยพื้นที่ทางกายภาพ (Location-Based Services) ขณะที่การจัดทรัพยากรมนุษย์เห็นความสำคัญของงานแพลตฟอร์มมากขึ้น แต่การว่าจ้างจัดอยู่ค่อนข้างน้อย เพราะทางปฏิบัติมีต้นทุนการบริการรายครั้งสูงกว่าการจ้างงานอิสระตามรายชิ้นหรือโครงการ ทั้งยังมีความเสี่ยงต่อการขาดแคลนกำลังแรงงานในงานปฏิบัติการของธุรกิจ แต่จะเห็นได้ว่าระดับของการวิเคราะห์เน้นที่องค์กร และคำนึงเฉพาะผลปฏิบัติงานทางธุรกิจเท่านั้น ดังนั้น Gig work มีผลกระทบต่อกิจกรรมการบริโภคและการตัดสินใจของปัจเจกบุคคลมากกว่า (Hatfield & Cuthill, 2019)

รูปแบบการว่าจ้างหรือจ้างงานใหม่เหล่านี้ แท้จริงแล้วต้องพิจารณากลับไปที่การจัดการสายพานการผลิต (Mass Production) โดย Frederick W. Taylor เพราะแทนที่จะกล่าวถึงผลกระทบของงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรม แต่กลับเน้นที่ปริมาณการผลิตจำนวนมากและทำให้

เกิดการแข่งขันระหว่างแรงงานด้วยกันโดยใครผลิตได้มากก็ย่อมได้รับค่าจ้างที่มากขึ้น ที่สำคัญทำให้เกิดการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) ทั้งปัจจัยของประสิทธิภาพและระยะเวลาการทำงาน (Taylor, 1914) ทั้งที่ข้อเสนอนี้ทำให้อำนาจในช่วงชั้นอภิสิทธิ์ครอบงำได้สมบูรณ์ขึ้น แต่เวลาเดียวกันในทศวรรษ 1930 รัฐบาลอเมริกันโดย Franklin D. Roosevelt กลับเน้นที่แนวคิดของการจัดการ POSDCORB โดย Luther Gulick มากกว่าให้ความสำคัญต่อการจัดการวิทยาศาสตร์ในงานภาคอุตสาหกรรม เพราะทำให้ริเริ่มพัฒนาคนงาน (Workmen) และความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialization) ที่มีอำนาจการบังคับบัญชา จนเกิดการจัดแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนตามโครงสร้างขององค์การและตำแหน่งงานตามสถานะทางอาชีพ (Occupational Status) ส่งผลให้ทักษะการทำงานต่ำและจ่ายค่าจ้างต่ำลดลง ทั้งยังแบ่งแยกกันทำงานพร้อมก็นำเครื่องจักรเพื่อใช้ในอุตสาหกรรม (Gulick, 1937) นอกจากนี้ยังเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานลดลงมากกว่าหนึ่งศตวรรษ และความสมานฉันท์ในกลุ่มแรงงานเป็นได้ยากในโลกอุตสาหกรรม เพราะเผชิญกับพลวัตของเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

การเน้นประเด็นของบทความนี้สะท้อนให้เห็นงานที่มีความเสี่ยง (Precarious Work) เกิดขึ้นมาตั้งแต่ตลาดแรงงานยืดหยุ่น (Labour Market Flexibility) ในทศวรรษ 1970 พร้อมทั้งให้ชีวิตของแรงงานเปราะบางตามโลกที่ขับเคลื่อนโดยโลกาภิวัตน์และเสรีนิยมใหม่ จนกระทั่งทุกคนต้องเผชิญกับความเสี่ยงและไม่มั่นคงใด ๆ (Standing, 2014; 2016) ส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานในรูปแบบที่เรียกว่า ‘การจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน’ (Non-Standard Employment) โดยจำแนกออกสี่ประเภท คือ การจ้างงานบางเวลา การจ้างงานชั่วคราว การจ้างงานหลายฝ่ายหรือแบบเหมาช่วง และการจ้างงานตนเอง แต่การตีความเพื่อทำความเข้าใจงานรับเป็นครั้ง (Gig Work) โดยสามารถเป็นได้ทุกรูปแบบ บางกรณียังครอบคลุมถึงการจ้างงานที่มีมาตรฐาน (Standard Employment) คือ การจ้างงานเต็มเวลา (ILO, 2016) ทั้งนี้งานแพลตฟอร์มทำหน้าที่เป็นบริษัทจัดหางานเอกชน (Private Employment Agencies) คือ บริษัทที่จัดเตรียมแพลตฟอร์ม (Platform Providers) ต้องปฏิบัติต่อแรงงานบนความเป็นธรรม คำนึงถึงกฎหมายแรงงาน รวมทั้งมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) โดยเฉพาะนำหลักการมาปรับแก้ให้กฎหมายภายในประเทศสอดคล้องกับหลักปฏิบัติทางด้านแรงงานในระดับสากล (กฤษฎา วีระโกศลพงศ์, 2562ก)

การทำความเข้าใจในประเด็นของ Gig economy ตามการบริหารแรงงาน (Labour Administration) อันเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจ (Public Administration)⁽¹⁾ ทำให้เห็นช่องว่างทางภารกิจของกระทรวงแรงงานและกฎหมายแรงงานในหลายประเด็น ดังนั้นผู้เขียนอาศัยทัศนคติแรงงาน (Labour Perspectives) ที่ปรากฏในรายงานการศึกษา ‘Digitalization and Public Services: A Labour Perspective’ นำเสนอถึงผลกระทบของการทำให้เป็นดิจิทัล (Digitalization) ต่อการจ้างงานและตลาดแรงงาน เพราะนอกจากการสร้างงานอาชีพ (Employment Creation) ในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งผลิตสินค้าใหม่และบริการใหม่ที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยี ขณะเดียวกัน ระบบอัตโนมัติและรูปแบบงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ใด ๆ ทำให้สภาพแรงงานอ่อนแอลง แต่จริงแล้วก็สนับสนุนว่าลัทธิเทย์เลอร์ดิจิทัล (Digital Taylorism) เป็นรูปแบบที่มีความเสี่ยงของการจ้างงาน ดังนั้นผลกระทบที่เกิดขึ้นทางตรงต่องานและทักษะ ส่งผลให้ต้องปรับแผนงานฝึกอบรมในระดับองค์การ การสร้างทักษะดิจิทัลให้สำหรับทุกคน การเพิ่มหรือลดบางทักษะ การบูรณาการเครื่องมือและวิธีการทางดิจิทัล การจำแนกประเภทของค่าจ้างตามกลุ่มงานดิจิทัล และการสร้างบทบาทของสภาพแรงงานและแรงงานที่จำเป็นและความต้องการของงานดิจิทัล (Voss & Rego, 2019)

อย่างไรก็ตาม การนำเสนอ Gig economy อาศัยการทำความเข้าใจผ่านแนวคิดและตัวชี้วัดของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่าเป็นหนึ่งในทัศนคติแรงงานเหมือนกับงานที่มีความเสี่ยง (Precarious Work) และงานที่ไม่มีมาตรฐาน (Non-Standard Work) แต่สองคำนี้พบว่า ILO เลือกลีขึ่งที่จะกล่าวถึงงานที่มีความเสี่ยง แต่เน้นที่การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน (Nizami & Prasad, 2017) ส่งผลให้ผู้เขียนปฏิเสธว่างานที่มีคุณค่าสามารถทำให้ Gig economy ตั้งอยู่บนงานที่มีความเป็นธรรมและคำนึงถึงทุกฝ่ายอย่างเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือ แท้จริงแล้วพบว่า (1) งานที่มีคุณค่าเกิดขึ้นมาจากพลังทางสังคมของแรงงานในภาคไม่เป็นทางการและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมต่าง ๆ ที่มีบทบาทมากขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา (Vosko, 2002) (2) ขณะเดียวกันงานที่มีคุณค่าเป็นเจตจำนงของผู้บริหารระดับสูงใน ILO มากกว่าเป็นนโยบายแรงงานที่กำหนดขึ้นจากภายนอกและเป็นความสัมพันธ์แบบล่างขึ้นบน (Standing, 2008) (3) ดังนั้นงานที่มีคุณค่าเป็นเครื่องมือของเสรีนิยมใหม่ในรูปแบบของกฎหมายอ่อน (Soft Law) โดยให้ ILO สนับสนุนการครองอำนาจนำ เช่น นำมาตรฐานแรงงานใช้

(1) คำอธิบายของการบริหารแรงงาน (Labour Administration) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารัฐกิจ (Public Administration) เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อนโยบายแรงงานแห่งชาติ (National Labour Policy) อ่านเพิ่มเติมได้ที่อนุสัญญาฉบับที่ 150 ว่าด้วยการบริหารแรงงาน ปี ค.ศ. 1978 สืบค้นจาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C150

เป็นเงื่อนไขที่กีดกันทางการค้าต่อประเทศกำลังพัฒนา ทั้งที่เป็นแนวทางแก้ไขปัญหามาตรฐาน
ขั้นต่ำ แต่ไม่พิจารณารากฐานของปัญหานี้ (Hauf, 2015)

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ Gig Economy

ความคลุมเครือของ Gig economy มีอยู่ตั้งแต่คำจำกัดความ การจำแนกประเภทและ
คุณลักษณะ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนต่อการทำความเข้าใจร่วมกันในการศึกษาประเด็นนี้ จะกล่าว
สองแง่ก็ได้ว่าด้านหนึ่งเป็นการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงานได้ทำงานและมีค่าตอบแทน
แต่ถูกเพิกเฉยต่อความสัมพันธ์การจ้างงาน (Employment Relations) เพราะสนับสนุนให้ผู้
จัดเตรียมแพลตฟอร์มแสวงหากำไรสูงสุด แต่แรงงานกลับถูกขูดรีดโดยไม่ล่วงรู้ใด ๆ โดยเฉพาะการ
จัดการธุรกิจไม่เคยกล่าวถึงเรื่องของสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม (McGovern, 2017;
Oppong, 2019) และอีกด้านหนึ่ง งานหลายประเภทของแพลตฟอร์มนี้ตั้งอยู่บนสถานะของความ
เสี่ยงและไม่มั่นคง โดยไม่ยอมรับความสัมพันธ์การจ้างงานของแรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงาน
อิสระ เพราะจริงแล้วควรกำหนดให้เป็นการว่าจ้างเหมาช่วง (Subcontracting) โดยมีสถานะเป็น
ลูกจ้าง (Employee) (Crouch, 2019; Woodcock & Graham, 2020)

คำถามแรกเริ่มของงานแพลตฟอร์ม จะถือเป็นจุดจบของงานอาชีพดั้งเดิมก่อนหน้านี้
หรือไม่ เนื่องจากหลายครั้งพยายามตั้งคำถามเช่นนี้ แต่จริงแล้วถ้าพิจารณาจากความสัมพันธ์การ
จ้างงานตามทัศนคติแรงงาน โดยอาศัย ‘Sociology of Work: An Encyclopedia’ พบว่ายังไม่มี
การบรรจุการศึกษาเกี่ยวกับเศรษฐกิจทำเป็นครั้ง (Gig Economy) ในสารานุกรมเล่มนี้ เพราะเวลา
นั้น ประเด็นแรงงานที่ยังถกเถียงมาถึงปัจจุบัน เช่น แรงงานที่มีสัญญาจ้างงาน (Contract
Workers) การทำงานอิสระ (Freelancing) แรงงานรายวัน (Day Labour) แรงงานเสี่ยง
(Precarious Labour) และงานทางไกล (Telework) เป็นต้น (Smith, 2013) โดยแตกต่างจาก
ปัจจุบันจะพบว่าประเด็นของงานทางไกล ยังได้รับความสนใจจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ
(International Labour Organization: ILO) และจัดเป็นส่วนหนึ่งของ Gig Economy และ
Crowdwork ซึ่งจริงแล้วความยืดหยุ่นของงานมีพัฒนาการของการทำงานที่บ้าน โดยเริ่มต้นมา
ตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1980 เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตเป็นปัจจัยหลักของการ
เปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ในครั้งนี้ แต่ยังมีข้อถกเถียงว่าประเด็นนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ในอนาคตของงาน
(Future of Work) (Messenger, 2019)

ขณะที่การศึกษาประเด็น Gig economy ปรากฏในรายวิชาของสังคมวิทยาการทำงาน
และองค์กร (Sociology of Work and Organizations) ของ University of Toronto แสดงให้
เห็นการมอบหมายรายงานการศึกษาและวิจัย โดยจัดให้ ‘อูเบอร์’ (Uber) ‘เศรษฐกิจแบ่งปัน’
(Sharing Economy) และ ‘เศรษฐกิจทำเป็นครั้ง’ (Gig Economy) จัดเป็นส่วนหนึ่งของประเด็น

ร่วมสมัย (Current Topics) ทางสังคมวิทยา (In Industrial Relations and Human Resources Library, 2020) และหลักสูตรแรงงานศึกษา (Labour Studies) ของ McMaster University ไม่สามารถจำกัดไว้เฉพาะสังคมวิทยา แต่ให้เป็นสหวิทยาการเพราะอาศัยทั้งเศรษฐศาสตร์การเมือง กฎหมาย และอื่น ๆ โดยมีบรรจู่ประเด็นของ Gig economy เพื่อให้เรียนรู้ในรายวิชา Labour Movements and Social Transformation (Paul Bocking, 2019) และ Working Precariously: Labour Strategies, Labour Renewal (Wayne Lewchuk, 2017) จะเห็นว่า ประเด็นนี้ทำให้เห็นสภาวะการจ้างงานในรูปแบบของความเสถียร และยังทำให้เกิดความริเริ่มให้มีการรวมกลุ่มของแรงงานแพลตฟอร์มจัดตั้งเป็นสหภาพ

จุดเริ่มต้นของ Gig economy ต้องทำความเข้าใจปรากฏการณ์จากผลสืบเนื่องของ วิฤติการเงินโลก อันเป็นพลวัตของระบบทุนนิยมที่ไม่ใช่ความขัดแย้งระหว่างทุนและแรงงาน แต่เกิดความพยายามของตัวแสดงทางธุรกิจโลกเน้นความร่วมมือแก้ไขปัญหาดังกล่าว เรียกว่ากลวิธีนี้ว่า ‘หุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน’ (Public-Private Partnerships) เพื่อเชื่อมโยงกับ แนวคิดของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chains) แต่ภายใต้กระบวนการทางเศรษฐกิจนี้ยังสนับสนุนการจัดแบ่งแรงงานเฉพาะทางและทำให้เป็นมาตรฐาน (Huws, 2019) นอกจากนี้ การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 เป็นอีกปรากฏการณ์ทำให้กลับมามีบทบาทของการสูญเสียประเภทของงานและทักษะการทำงานใหม่ เพื่อให้ธรรมชาติของงานเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทั้งพื้นที่ทางกายภาพ ดิจิทัล และชีวภาพ จนเป็นที่มาของงานทำเป็นครั้ง (Gig Work) ที่ปรากฏขึ้นมาพร้อมกับทศวรรษ 1980 มีการจ้างงานไม่มีมาตรฐานในรูปแบบของงานบางเวลา (Part-Time Work) ในอาชีพภาคบริการ ขณะทำงานทำเป็นครั้งกลายเป็นระยะสั้นรูปแบบใหม่และเน้นส่งมอบบริการผ่านแพลตฟอร์มบนฐานของเว็บ (Web-Based Platform) (de Ruyter, Brown & Burgess, 2019)

ประเด็นแรก สถานะการจ้างงาน (Employment Status) เกี่ยวข้องโดยตรงกับรูปแบบของงานที่ไม่มีมาตรฐาน จำแนกโดยสถานะทางกฎหมาย (Scott, 2014, p. 212) เป็นงานระยะสั้น มีสัญญาการจ้างงาน โดยแพลตฟอร์มทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผู้รับบริการและแรงงาน เน้นความยืดหยุ่นตามตลาดแรงงาน ส่งผลให้ขาดความมั่นคงทางสังคม ขณะเดียวกันช่วยให้ตระหนักถึงสภาพปัญหาการทำงานใหม่ที่ต้องการแนวทางแก้ไข (Bregiannis, Bruurmijn Calon & Ortega, 2017; Huws, Spencer, Syrdal & Holts, 2017) แต่ความยืดหยุ่นแบบชั่วคราวกลับเหมือนเป็นมายาคติและขาดความเป็นอิสระอย่างแท้จริง เพราะ Gig work ยังมีอำนาจดิจิทัลควบคุมโดยระบบการให้คะแนนและให้ตำแหน่ง เนื่องจากไม่ใช่งานเป็นรายวันและรายเดือน ทั้งยังทำให้รูปแบบการจ่ายเงิน ชั่วโมงการทำงาน คุณภาพการบริการ และอื่น ๆ กลายเป็นปัญหาตามมาของการทำงานนี้ (Wood, Graham, Lehdonvirta & Hjorth, 2019) แต่บ่อยครั้งเสนอให้แรงงานทำเป็นครั้ง (Gig Workers) ถือเป็นการทำงานตนเอง (Self-Employment) โดยงานแพลตฟอร์มแตกต่างจาก

งานอิสระอาศัยความเชี่ยวชาญ (Freelance Talent) และไม่ใช่การว่าจ้างเฉพาะงานที่มีทักษะเท่านั้น ส่งผลให้สถานะของผู้รับจ้างอิสระ (Independent Contractors) นำไปสู่ข้อถกเถียงหลายแง่มุม ทั้งกำลังแรงงาน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Poon, 2019)

ประเด็นที่สอง การตีความควรพิจารณาว่างานรับเป็นครั้งและมีบริษัทเป็นสื่อกลางหมายความว่า ผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์มทำหน้าที่เป็นผู้แทนจัดหาแรงงาน (Labour Brokers หรือ Private Employment Agency) จึงเข้าข่ายมีสัญญาจ้างงานและไม่สามารถจัดเป็นภาคไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ดังนั้นการกำหนดให้เป็นแรงงานดิจิทัล (Digital Labour) เป็นการว่าจ้างเฉพาะช่วงที่มีมาสามทศวรรษแล้ว แต่งานแพลตฟอร์มเป็นบริการให้แก่ว่าจ้างและจ้างกับบริษัทแห่งนี้แต่กลับทำงานให้แก่อีกแห่งหนึ่ง จึงกลายเป็นกระบวนการธุรกิจใหม่ที่ลดขนาดองค์การของที่ว่าจ้าง แต่ผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์มต้องดูแลแรงงานเหล่านี้ให้มีสถานะเป็นลูกจ้าง (Employee) โดยได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างบริษัท ที่สำคัญการมีสถานะชัดเจนยังทำให้การเจรจาต่อรองของแรงงานสามารถเรียกร้องกับบริษัทจัดเตรียมแพลตฟอร์มได้ แทนที่ให้ความขัดแย้งกับลูกค้าต้องจัดการกันเอง (de Ruyter, Brown & Burgess, 2019; Woodcock & Graham, 2020; Graham, Hjorth & Lehdonvirta, 2017; Standing, 2018) เนื่องจากอนุสัญญาฉบับที่ 181 ว่าด้วยผู้แทนจัดหาแรงงานของ ILO จำกัดความการให้บริการจับคู่ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง เป็นความสัมพันธ์การจ้างงานหลายฝ่าย (Multi-Party Employment Relationship) และบริการได้รับความชอบธรรมทางกฎหมายเพื่อให้ระบบการจัดหางานนี้รองรับเป็นการประกอบการ จึงมีค่าบริการและต้นทุนทางตรงและอ้อมที่จัดเก็บกับแรงงาน (Private Employment Agencies Convention, 1997)

ประเด็นที่สาม การจำแนกรูปแบบของงาน (Form of Work) แบ่งออกหลายกลุ่ม ดังนี้

กรณีแรก ILO ตีความ Gig economy เหมือนเศรษฐกิจตามความต้องการ (On-Demand Economy) แต่เน้นที่แพลตฟอร์มเว็บออนไลน์ (Online Web Platforms) หรือที่เรียกว่า งานบนฐานของแพลตฟอร์ม (Platform-Based Work) โดยจำแนกรูปแบบของงานตามข้อเสนอของ Valerio De Stefano ได้แก่ (1) ‘งานที่ทำได้ทุกแห่ง’ (Crowdwork) เป็นงานแพลตฟอร์มออนไลน์เชื่อมโยงองค์การ ธุรกิจ และปัจเจกบุคคลผ่านอินเทอร์เน็ตโดยเรียกว่าเป็นงานขนาดย่อม (Microtask) (2) ‘งานตามความต้องการโดยแอป’ (Work-on-Demand Via App) ใช้ในกิจกรรมดั้งเดิมของการขนส่งโดยแอปพลิเคชันให้อุปสงค์และอุปทานมาบรรจบกันโดยให้บริการทั้งงานเชิงวิชาชีพหรืองานที่ใช้ทักษะต่ำ ส่วนใหญ่เน้นที่งานขนส่ง โดยเฉพาะการแบ่งปันพาหนะขับขี่ (Ride-Sharing) ทั้งนี้รูปแบบของงานทั้งสองแบบมีความสัมพันธ์การจ้างงานที่เคลื่อน

แคลง เนื่องจากขาดกฎหมายที่ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงาน แม้ว่าเหมือนสร้างโอกาสให้แพลตฟอร์มและผู้บริโภคก็ตาม (ILO, 2016, pp. 39-41; de Stefano, 2016, pp. 2-6)

กรณีที่สอง Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) จำแนกงานทำเป็นครั้ง (Gig Work) คือ แรงงานดิจิทัลที่อาศัยพื้นที่ (Location-Based Digital Labour) ประกอบด้วย แพลตฟอร์มที่פקการขนส่งและบริการส่งของ และบริการภายในบ้าน แม้ว่าทำงานทางกายภาพก็จริง แต่ต้องอาศัยสมาร์ทโฟนเชื่อมโยงกับ GPS แตกต่างจากงานคลาวด์ (Cloud Work) คือ แรงงานดิจิทัลที่อาศัยเว็บ (Web-Based Digital Labour) ประกอบด้วย แพลตฟอร์มค้าขายอิสระ งานขนาดย่อมที่รับผ่านเว็บ และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า Crowdwork เป็นส่วนหนึ่งของ Cloud work ขณะที่ปัญหาของแพลตฟอร์มคล้ายคลึงกัน ทั้ง Gig work และ Cloud work ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความเป็นส่วนตัว การคุ้มครองข้อมูล กฎหมายแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และกลไกการจัดการคือ ระบบการให้คะแนนและการติดตามตำแหน่งตามพิกัด นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงของการประสพอุบัติเหตุ (Schmidt, 2017) นอกจากนี้ Heeks (2017) ยังสนับสนุนกรณีที่สองตามที่กล่าวไป โดยจัดแบ่งแรงงานออนไลน์ (Online Labour) ออกจากการว่าจ้างภายนอกออนไลน์ (Online Outsourcing) และครอบคลุม Cloud work โดยเรียกว่าเศรษฐกิจทำเป็นครั้งดิจิทัล (Digital Gig Economy) แต่กลับจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของ Gig Economy โดยเน้นที่งานบริการส่งของโดยอาศัยพื้นที่ทางกายภาพ

กรณีที่สาม การจำแนกอย่างง่ายออกเป็นสองประการระหว่าง (1) งานออนไลน์ (Online Work) คือ งานขนาดย่อมโดยอาศัยคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่น และอินเทอร์เน็ตเป็นฐานของการทำงานหรือให้บริการ แบ่งย่อยออกเป็น (1.1) งานทำได้ทุกที่แบบทักษะต่ำและยังเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก จ่ายค่าจ้างต่ำ และเอารัดเอาเปรียบจากการทำงานเพราะขาดอำนาจการต่อรอง (1.2) งานทำได้ทุกที่แบบทักษะสูง เป็นงานที่ใช้ความรู้และสมรรถนะเฉพาะทาง เช่น การออกแบบกราฟฟิก การพัฒนาซอฟต์แวร์ การแปลภาษา และอื่น ๆ จึงเป็นการทำงานอิสระเน้นที่การสร้างสรรคงานให้แก่อุตสาหกรรม และ (2) งานออฟไลน์ (Offline Work) เป็นงานตามความต้องการและอาศัยพื้นที่สาธารณะสำหรับการทำงาน โดยมีสภาพการจ้างงานแต่เป็นข้อตกลงแบบไม่เป็นทางการ (Informal Arrangement) แบ่งย่อยออกเป็นงานบริการภายในบ้าน และงานให้บริการขนส่ง แต่มีข้อสังเกตว่าจริงแล้วแพลตฟอร์มยังทำให้เกิดการทำให้เป็นทางการ (Formalization) (Vandaele, 2018) ดังนั้นกลายเป็นการสนับสนุนแนวทางตามข้อเสนอฉบับที่ 204 ว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจไม่เป็นทางการสู่ทางการของ ILO (Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015) ทั้งที่จริงแล้วมีข้อสังเกตอีกด้านว่าแพลตฟอร์มกลับทำให้แรงงานเกิดความไม่มั่นคงและกลายเป็นแรงงานเสี่ยง (Precariat) ที่ไม่มีมาตรการทางกฎหมายและการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy)

ทำให้ใช้ประโยชน์ของสินทรัพย์เพื่อให้มีรายได้ แต่ขยายการชูดริตใหม่ผ่านการสร้างรูปแบบของทุนนิยมแพลตฟอร์ม (Platform Capitalism) จนเกิดความเปราะบางไม่เฉพาะพิจารณาที่กลุ่มคนตามวงจรชีวิต แต่ควรครอบคลุมถึงทุกคนเพราะเผชิญความเปราะบางจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม (Standing, 2018)

กรณีที่ดี การจำแนกระหว่าง (1) ‘แพลตฟอร์มทุน’ (Capital Platform) โดยเน้นที่สินทรัพย์ที่มีเพื่อสร้างรายได้ เช่น การให้บริการเช่าห้องพักในระยะสั้นโดย Airbnb หมายความว่างานแพลตฟอร์มประเภทนี้ต้องลงทุนสินทรัพย์ราคาแพงหรือมีการสะสมความมั่งคั่งมาก่อนแล้ว จึงเป็นแพลตฟอร์มที่เปิดโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์การจ้างงาน โดยสนับสนุนให้ถูกว่าจ้างเพื่อทำงานดูแลหรือทำความสะอาดห้องพัก ขณะที่เจ้าของทุนจะพิจารณาว่าตนเองไม่ใช่แรงงาน แต่ถือเป็นผู้ประกอบการ ทั้งนี้การให้เช่าห้องพักระยะสั้นที่อาศัยการแบ่งปันทรัพย์สิน ก็ยังปรากฏช่องว่างให้เกิดกลวิธีของการเช่าโดยตรงระยะยาวกับผู้ประกอบการและให้เช่าระยะสั้นต่ออีกทอดหนึ่งก็ย่อมทำได้เช่นกัน และ (2) ‘แพลตฟอร์มแรงงาน’ (Labour Platform) คือ งานบริการส่งอาหาร ขับส่งคนหรือพัสดุ งานทำงานบ้านและงานดูแล ถือเป็นแพลตฟอร์มที่ค่อนข้างเน้นสำคัญ เนื่องจากมีความเสี่ยงของการทำงานสูง ดังนั้นแพลตฟอร์มไม่ใช่การลดความเป็นอุตสาหกรรมลง (Deindustrialization) เพราะแท้จริงแล้วเป็นการรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) โดยมีแรงงานจำนวนมากเคลื่อนเข้ามาสู่งานและอาชีพที่ไม่มีความมั่นคง ไม่ชัดเจน และไม่สามารถคาดการณ์ชีวิตได้ในระบบเทคโนโลยีการจ้างงานใหม่ (Collier, Dubal & Carter, 2017; De Stefano & Aloisi, 2018; Farrell, Greig & Hamoudi, 2018) ที่สำคัญขนาดของงานต้องเผชิญกับพลวัตของตลาดแรงงาน เพราะไม่สามารถปรับตัวได้เท่าทันต่อสถานการณ์ กล่าวคือ แพลตฟอร์มเป็นความสัมพันธ์การจ้างงานข้ามประเทศ (Transnational Employment Relations) ส่งผลให้แพลตฟอร์มต้องดึงดูดผู้ใช้งาน (Users) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในพื้นที่นี้ตลอดเวลา เหมือนแพลตฟอร์มบนความสัมพันธ์หลายฝ่าย (Multi-Sided Platform) ในประเภทอุตสาหกรรมของสื่อทางสังคม (Social Media) เช่น Facebook, YouTube, Twitter (Parker, Van Alstyne & Choudary, 2016)

ประเด็นที่ดี คุณลักษณะของ Gig work ต้องใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อจัดเตรียมความยืดหยุ่นให้เกิดผลกระทบของการจ้างงาน แต่ปัญหาใหญ่กว่าคือการกำหนดสถานะการจ้างงานให้เป็นแรงงานแพลตฟอร์มอิสระจ้างงานตนเอง (Self-Employed Platform Workers) สร้างความท้าทายต่อมาตรการคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองให้ปกป้องสิทธิแรงงาน จะเห็นได้ว่ารูปแบบธุรกิจแบบงานทำเป็นครั้ง ส่งผลให้ความสัมพันธ์การจ้างงานขาดสมดุลของสภาพการทำงาน กฎหมายแรงงาน เสรีภาพของการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง เพราะแนวทางกฎหมายยังสนับสนุนมาตรฐานแรงงานใช้แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการจ้าง

งานโดยบริษัทข้ามชาติ ทั้งการว่าจ้างภายนอกและการรับจ้างเหมาช่วง อาจไม่ใช้การบังคับใช้กฎหมายโดยรัฐเท่านั้น แต่แนวทางปฏิบัติให้ครอบคลุมถึงจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) เพราะต้องการให้ผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์มแสดงความรับผิดชอบทางสังคม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของการประกอบการธุรกิจ (Johnson & Land-Kazlauskas, 2018; Cheery, 2019)

ประเด็นที่ห้า จากที่ Gig work ถูกตีความคลุมเครือให้ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์การจ้างงานโดยมีสถานะเป็นอย่างไร ตัวอย่างที่การกำหนดค่าจำกัดความให้แก่ Crowdwork มีข้อเสนอแตกต่างจากที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ เนื่องจาก Howcroft and Bergvall-Kareborn (2018) ยังอธิบายงานดิจิทัลครอบคลุมถึงงานทางกายภาพที่อาศัยการทำงานโดยแอปพลิเคชัน โดยเฉพาะงานขนส่ง ทั้งที่จริงงานหลายชิ้นพิจารณาภาพรวมว่าเป็นงานทำเป็นครั้งหรืองานตามความต้องการ แต่เผชิญปัญหาของการจัดแบ่งที่แตกต่างจากเดิม คือ ระดับทักษะ ความสลับซับซ้อนของงาน และค่าตอบแทน ยิ่งกว่าการตีความเป็นผู้รับจ้างอิสระหรือแรงงานไม่อิสระแพลตฟอร์ม (Platform Dependent Workers) แล้ว ยังมีข้อเสนอให้เป็นผู้ประกอบการขนาดย่อม (Micro-entrepreneurship) จึงแยกว่าการเป็ยงสถานะของการจ้างงานออกเป็นงานอิสระ เพราะทำให้ผู้ประกอบการเหล่านี้ไม่พิจารณาว่าการทำงานนี้ตนเป็นแรงงาน ผลที่ตามมาคือ ‘การคุ้มครองทางสังคม’ (Social Protection) ในตลาดแรงงาน ทั้งการประกันสังคมและกองทุนที่ทุนมนุษย์ไม่รองรับต่องานใหม่ของ Gig economy ส่งผลให้เกิดช่องว่างของการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมได้ค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ยังเผชิญความเสี่ยงแตกต่างจากงานรูปแบบดั้งเดิม เพราะเกิดพื้นที่สีเทาระหว่างสถานะของแรงงานหรือผู้ประกอบการ รวมทั้งพลวัตของตลาดแรงงานที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ถ้าการจัดเตรียมระบบการคุ้มครองทางสังคม แต่ไม่แก้ไขกฎหมายย่อมไม่มีผลให้รองรับแรงงานแพลตฟอร์ม (Schmid & Wagner, 2017; Allaire, Colin, Palier & Tran, 2019; Forde & et al., 2017; Behrendt, Nguyen & Rani, 2019)

ช่องว่างของงานที่มีคุณค่าใน Gig Economy

ครั้นที่กล่าวถึงงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ของ Gig economy พบว่าจะเชื่อมโยงกับเรื่องของการที่เป็นธรรม (Fair Work) เพื่อสะท้อนให้เห็นว่า Gig work มีปัญหาในสภาพการทำงานและการจ้างงาน ซึ่งเกิดข้อสังเกตต่อมาตราฐานแรงงานสากล (International Labour Standards) ไม่ครอบคลุมรูปแบบของงานและการจ้างงานใหม่ เพราะจริงแล้วหนังสือ “The Gig Economy: An Critical Introduction” ที่จัดพิมพ์ในต้นปี ค.ศ. 2020 ในภาคผนวกมี ‘ร่างอนุสัญญาว่าด้วยงานแพลตฟอร์ม’ (Draft Convention on Platform Work) โดยอาศัยอนุสัญญาของ ILO ทั้งที่อยู่ในมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) และอนุสัญญานอกเหนือจากนั้น มาใช้เพื่อออกแบบร่างอนุสัญญานับนี้ ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์การจ้างงาน สภาพการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การ

บริหารข้อมูล และการมีผู้แทนของแรงงาน (Woodcock & Graham, 2020) แต่ข้อเสนอของบทความนี้อธิบายให้เห็นช่องว่างของมาตรฐานแรงงานสากลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของงานที่คุณค่า โดยเฉพาะงานแพลตฟอร์มที่บ่อยครั้งเรียกว่า Gig economy

งานที่มีคุณค่าพิจารณาไปมากกว่าการกำหนดให้แนวทางปฏิบัติครอบคลุมสิทธิพื้นฐานของแรงงานตามมาตรฐานแรงงานหลัก แต่ต้องการขับเคลื่อนให้งานที่มีคุณค่านำไปสู่ความยุติธรรมทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์เหมือนกับระหว่างปี ค.ศ. 2002-2003 ที่ ILO พยายามทบทวนและหาวิธีการเพื่อรองรับต่อผลกระทบของโลกาภิวัตน์ในมิติทางสังคม (ILO, 2004) แม้หลังจากที่ Guy Ryder ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ต่อมาจาก Juan Somavia แต่กลับไม่เลือกสนับสนุนงานที่มีคุณค่าเป็นแนวทางสำหรับการมุ่งสู่ออนาคตของงาน (Future of Work) เนื่องจากตามที่พิจารณาวาระคนเป็นศูนย์กลาง (Human-Centred Agenda) ก็สร้างความคลุมเครือว่าแท้จริงแล้วงานที่มีคุณค่าทำหน้าที่อะไร จะพบเสาหลักที่สาม คือ การสร้างงานที่ยั่งยืนและมีคุณค่า แต่ก็เน้นการสร้างโอกาสและข้อได้เปรียบทางเศรษฐกิจมากกว่าคำนึงถึงการพัฒนาสังคม (ILO, 2019a) หรือในปฏิญญาหนึ่งศตวรรษแห่งอนาคตของงาน (ILO Centenary Declaration for the Future of Work) ก็มีข้อสังเกตเช่นกันว่าให้งานที่มีคุณค่าสนับสนุนอย่างไรในเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และคำว่างานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work for All) นั้นหมายความว่าอย่างไร (ILO, 2019b)

ตามทัศนคติแรงงาน (Labour Perspective) ที่กล่าวไปแต่แรกครอบคลุมถึงงานที่มีคุณค่าและจำแนกออกตามประเด็นของสภาพการทำงาน การจ้างงาน ทักษะและสมรรถนะ ความสมดุลชีวิตและการทำงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย แต่บริบทของการทำให้เป็นดิจิทัล (Digitalization) เริ่มตระหนักว่าต้องเผชิญกับผลกระทบของความไม่เท่าเทียมและรูปแบบของการจ้างงานเสี่ยง ภัยอันตราย และไม่มั่นคง (Voss & Rego, 2019) ขณะที่ ILO เริ่มศึกษาเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) หรือ Gig Economy มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2015 แต่เน้นเฉพาะ Crowdwork จัดเป็นส่วนหนึ่งของ Gig economy หรือจำแนกแยกออกมาจาก Gig economy ให้ความสำคัญต่องานอาศัยพื้นที่ทางกายภาพ แต่ขอบเขตของแรงงานดิจิทัลแพลตฟอร์มครอบคลุม แต่ Crowdwork จะเห็นได้ว่า ILO ขาดแนวทางที่รองรับต่อ Gig work ทั้งที่เป็นกลุ่มแรงงานเสี่ยงที่มากกว่า Crowdwork และข้อค้นพบจากงานแพลตฟอร์มกลับเป็นกลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูงหรือใช้วิชาชีพ โดยได้รับค่าตอบแทนที่สูงและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงอธิบายไม่ได้ว่าบรรลุนงานที่มีคุณค่าเนื่องจากการตีความง่ายเกินไป แท้จริงแล้ว ILO ต้องพิจารณางานว่าจ้างขนาดย่อมนี้สร้างความเป็นธรรมการจ้างงานหรือไม่ และจะอย่างไรให้เห็นความจำเป็นของการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม การควบคุมชั่วโมงการทำงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน (Berg & et al., 2018)

เมื่อทบทวนงานที่มีคุณค่าถูกแบ่งเป็นหนึ่งในห้าทัศนคติของงาน (Perspectives on Work) นำเสนอขึ้นครั้งแรกในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ปี ค.ศ.1999 โดย Juan Somavia มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ชายและหญิงได้รับโอกาสการทำงานที่มีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคง และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แต่การทำความเข้าใจว่างานที่มีคุณค่าเกิดการตีความแตกต่างกันตามแต่นักวิชาการที่นำเสนอไว้ เช่น กรณีพิจารณางานที่มีคุณค่าตามแต่ละช่วงวัยก็จะพบว่ามีความต้องการและจำเป็นที่แตกต่างกัน (Nizami & Prasad, 2017) นอกจากนี้เหมือนกับที่ผู้เขียนเคยนำเสนอไว้ในบทความอีกชิ้นหนึ่งที่อธิบายเพื่อคลี่คลายความคลุมเครือของงานที่มีคุณค่าไว้ เพราะอีกด้านหนึ่งพบว่าในรูปแบบของอำนาจหน้าที่สนับสนุนเสรีนิยมใหม่เพื่อจัดการให้แรงงานขาดความสมานฉันท์และแตกต่างตามกลุ่มคนที่มีช่วงชั้นสลับซับซ้อนมากขึ้นในระบบทุนนิยม (กฤษฎา อีระโกศลพงศ์, 2562ข)

งานที่มีคุณค่าที่นำเสนอเพื่อพิจารณา Gig economy สำหรับใช้วิเคราะห์โดยคำนึงว่าเป็นเพียงมิติทางแนวคิด เพราะงานที่มีคุณค่ายังขาดความชัดเจนของแนวคิดหลัก จึงเป็นเหตุผลสำคัญของการไม่สามารถสร้างเป็นกรอบทฤษฎี แต่จะเห็นว่ากลายเป็นแนวคิดที่ใช้สำหรับการพัฒนาระหว่างประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และออกแบบเครื่องมือที่ใช้วัดทางสถิติ ดังนั้นบทความนี้อาศัยตัวชี้วัดในระดับมหภาคของงานที่มีคุณค่าเป็นแนวทางเพื่ออธิบายครอบคลุมโอกาสการมีงานทำ สภาพการทำงานที่รับไม่ได้ กฎหมายแรงงาน ความเป็นธรรมการจ้างงาน การจ้างงานเยาวชนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิตการทำงาน เวทีเสวนาทางสังคม ความมั่นคงทางสังคม และบริบททางการเมืองและเศรษฐกิจ (Nizami & Prasad, 2017) รวมทั้งพิจารณาสี่วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของงานที่มีคุณค่าตามที่ ILO เสนอไว้ ประกอบด้วย สิทธิการทำงาน การมีงานทำ การคุ้มครองทางสังคม และเวทีเสวนาทางสังคม (ILO, 1999) และยังใช้ข้อเสนอของงานที่มีคุณค่าในแพลตฟอร์มแรงงานโดย Heeks (2017) ประกอบด้วย บริบทการจ้างงาน การมีงานทำ และสภาพการทำงาน เพื่อพัฒนาแนวทางรับมือต่อผลกระทบของการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมและสร้างมาตรฐานหรือกฎหมายแรงงาน

ข้อจำกัดของการสร้างมาตรฐานงานที่มีคุณค่า (Decent Work Standards) ตามตารางที่ 1 พิจารณาเฉพาะ “การทำงานโดยอาศัยพื้นที่ทางกายภาพและเป็นงานที่มีระดับความเสี่ยงสูง” เช่น งานดูแลและภายในบ้านบ่อยครั้งจ้างแรงงานหญิงก่อให้เกิดผลทางบวกต่อแรงงานในภาคไม่เป็นทางการ เพราะก่อนหน้านี้คือการทำให้เป็นชายขอบโดยมาตลอด ส่งผลให้ไม่สามารถรวมกลุ่มเป็นองค์กรเพื่อเจรจาต่อรอง เพื่อให้มีสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (Hunt & et al., 2019) และงานให้บริการเรียกรถ เป็นรูปแบบธุรกิจใหม่ที่ได้รับการนิยมนำหลาย แต่ทำให้เกิดการทำให้อาจไม่เป็นทางการและกลายเป็นสู่สภาวะของแรงงานเสี่ยง (Reilly & Lozano-

Paredes, 2019) ดังนั้น ตัวอย่างที่กล่าวไปควรให้ความสนใจตามภาคส่วน (Sector) จึงไม่สามารถใช้นโยบายและกฎหมายเดียวกันเพื่อแทนที่แรงงานในทุกแพลตฟอร์ม เนื่องจากมีปัจจัยแตกต่างในคุณลักษณะของงาน กลุ่มอาชีพ และประเภทของอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือของสถานะการจ้างงาน ท้ายนี้การออกแบบอนุสัญญาควรจัดทำตามกลุ่มงานอาชีพเหมือนผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานทำงานบ้าน แต่ไม่เห็นด้วยกับที่ Woodcock and Graham (2020) เสนออนุสัญญาที่จัดทำตามรูปแบบของงานแพลตฟอร์มอย่างกว้าง แต่ไม่ระบุให้ชัดว่าเป็นงานหรือสาขาอาชีพอะไร แม้แต่งานซิปซีเหมือนกัน แต่เป็นประเภทของบริการส่งคนและส่งอาหารยังแตกต่างกันอยู่หลายแง่ เช่น ความสัมพันธ์ของตัวแสดงในงานบริการส่งอาหารโดยแพลตฟอร์มคือ ผู้ค้าตามแผงหรือร้านค้าอาหาร แตกต่างจากบริการส่งคน จะเน้นที่ผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการ แต่ทั้งสองรูปแบบต่างมีตัวแสดงที่ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน ถ้าบริการส่งคนมีผู้ได้รับผลกระทบคือผู้ซิปซีรถจักรยานยนต์สาธารณะ ขณะที่บริการส่งอาหารมีร้านค้าอาหารขนาดเล็กและแผงค้าอาหารที่ไม่เป็นทางการย่อมไม่สามารถเข้าถึงการใช้งานแอปพลิเคชันและเชื่อมโยงกับผู้ส่งอาหาร เป็นต้น

โดยสรุป ไม่สามารถยืนยันได้ว่า ILO ดำเนินการแก้ไขปัญหาของ Gig economy มากกว่าทศวรรษแล้ว เพราะการใช้ข้อโต้แย้งของบทบาทที่มีต่อการจัดทำอนุสัญญาและความร่วมมือเฉพาะทางเกี่ยวกับงานบางเวลา งานรับไปทำที่บ้าน งานภายในบ้าน รวมถึงงานอื่นในภาคไม่เป็นทางการแท้จริงแล้วคือการแบ่งตามรูปแบบการจ้างงานระหว่างมีและไม่มีมาตรฐาน (Standard Work and Non-Standard Work) ซึ่งข้อเสนอของ ILO ที่จะสร้างงานที่มีคุณภาพ (Job Quality) กลับขาดการพิจารณาที่กลยุทธ์ทางธุรกิจและช่องว่างของการจ้างงาน เนื่องจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีทั้งประเภทแพลตฟอร์ม ขนาด และกลุ่มผู้ใช้งานที่แตกต่างกัน ที่สำคัญแพลตฟอร์มคือการทำให้เป็นทางการ (Formalization) แต่กลับหลีกเลี่ยงโดยทำให้แรงงานเหล่านี้กลายเป็นภาคไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ซึ่งการนำเสนอขึ้นเพื่อชี้ให้เห็นว่า ILO รวมถึงอีกหลายตัวแสดงตีความแรงงานแพลตฟอร์มให้มีสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระ (Independent Contractor) สะท้อนว่าการทำงานยังมีข้อตกลง แต่จะเป็นทางการหรือไม่ ให้พิจารณาที่ความสัมพันธ์การจ้างงาน (ILO, 2018; Berg & et al., 2018) แต่การจำกัดความระหว่าง Gig work และ Crowdwork เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด ทั้งที่สภาพจริงปัญหานี้มีพลวัตมากกว่าองค์ความรู้ทางวิชาการ อีกด้านหนึ่งการเรียกว่าแรงงานอิสระ (Independent Worker) ซึ่งอาจตีความว่าเป็นอิสระและไม่มีข้อตกลงใด ๆ ทำให้เห็นการจำแนกเช่นนี้เกิดขึ้นเพราะรูปแบบธุรกิจแบบตามความต้องการ (On-Demand Business Model) สนับสนุนการแบ่งปันทางเศรษฐกิจตามสินทรัพย์ที่มีอยู่ บ่อยครั้งเพิกเฉยเรื่องของการจ้างงาน ความมั่นคง และการคุ้มครอง (Cornelissen & Cholakova, 2019)

ท้ายนี้ การแก้ไขปัญหาก็แก่แรงงานแพลตฟอร์ม คือ การจำแนกแรงงานที่ทำงานแพลตฟอร์มโดยกลุ่มที่เผชิญความเสี่ยงสูงก่อน (เช่น ผู้ซิปซีรถจักรยานยนต์ให้บริการส่งคนหรือส่ง

อาหาร เป็นต้น) เสนอให้พิจารณาจากการรวมศูนย์ของแรงงานของแพลตฟอร์มเข้ามาเป็นจำนวนมาก แต่ขาดความมั่นคง ไม่มีการคุ้มครองทางสังคม และไม่ได้รับสิทธิการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน เช่น งานในภาคบริการส่งอาหาร พัสดุ และแบ่งปันพาหนะขับขี่เพื่อส่งคน ส่วนท้ายของบทความพิจารณาภารกิจของกระทรวงแรงงานและกฎหมายแรงงานไทย โดยเน้นเฉพาะผลกระทบของแพลตฟอร์มและช่องว่างที่เกิดขึ้นตามตารางที่ 2 แต่ทั้งหมดที่นำเสนอแนวทางการออกแบบกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานแพลตฟอร์ม ต้องพิจารณาอนุสัญญาและข้อเสนอแนะของ ILO จะสนับสนุนว่าควรกำหนดความสัมพันธ์การจ้างงาน สถานะการจ้างงาน และรูปแบบการจ้างงานที่สร้างความเป็นธรรมเพื่อมุ่งสู่งานที่มีคุณค่าแท้จริงตามเจตจำนงของ ILO

ตาราง 1 งานที่มีคุณค่าและออกแบบแนวทางสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม

| งานที่มีคุณค่า | | ช่องว่างของปัญหาแรงงานแพลตฟอร์ม | มาตรฐานฯ ควรใช้ออกแบบ ⁽²⁾ |
|----------------|--------------------------------|---|---|
| 1 | สิทธิการทำงาน (Rights at Work) | (1.1) การทำงานไม่มีอิสระอย่างแท้จริง เพราะได้รับมอบหมายงานจากผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์ม รวมทั้งกำหนดอัตราค่าบริการ การจัดอันดับ และการจัดการโดยอาศัยปริมาณงานผันแปรกับแรงจูงใจ หมายความว่า เป็นความสัมพันธ์การจ้างงาน (Employment Relations) จึงยืนยันว่าแรงงานแพลตฟอร์มต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานการทำงาน เพราะช่องว่างทางกฎหมายทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ ใช้แรงงานเด็ก และบังคับใช้ | <ul style="list-style-type: none"> - สิทธิพื้นฐาน ทั้งการคุ้มครองใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ การรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง โดยอนุสัญญาพื้นฐาน 8 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - สภาพการทำงานที่แพลตฟอร์มแรงงานทำให้เนเวตธุรกิจเปลี่ยนไปจากเดิม เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 1 (ชั่วโมงการทำงาน) ฉบับที่ 95 (การคุ้มครองค่าจ้าง) ฉบับที่ 26 และ 131 (กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ) ฉบับที่ |

⁽²⁾ ILO NORMLEX สืบค้นจาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:7969051357290:::P12000_INSTRUMENT_SORT:1 เป็นฐานข้อมูลสำหรับการรวบรวมมาตรฐานแรงงานสากล (International Labour Standards) ของ ILO ประกอบด้วย อนุสัญญา (Convention) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) และพิธีสาร (Protocol) โดยพื้นฐานการทำความเข้าใจแล้ว อนุสัญญาของ ILO จะมีสภาพบังคับใช้ก็ต่อเมื่อรัฐสมาชิกให้สัตยาบัน เหมือนกับที่ประเทศไทยมีประเด็นเรื่องสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (GSP) ในปัจจุบัน เพราะถูกสร้างเงื่อนไขทางการค้าต่อสิทธิแรงงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ดังนั้นหลักการของอนุสัญญาจะมีผลต่อเมื่อรัฐบาลตัดสินใจให้สัตยาบันและบังคับใช้นั้นจากนั้นอีก 1 ปีถัดไป ขณะที่ข้อเสนอแนะ จะเป็นการให้แนวทางและไม่มีข้อผูกพันทางกฎหมายใด ๆ เหมือนกับพิธีสารที่ใช้ขยายความอนุสัญญา อย่างไรก็ตาม ILO ได้จัดทำอนุสัญญาไว้ 190 ฉบับแล้ว แต่เป็นหลักการทำงานด้านแรงงานที่ให้ประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติ ส่วนใหญ่แล้วก็เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ทุกประเทศควรตระหนักถึงและปฏิบัติตาม ในกรณีของการออกแบบอนุสัญญาของงานแพลตฟอร์ม ใช้ร่างอนุสัญญาจากในหนังสือ The Gig Economy: An Critical Introduction มาวิเคราะห์และอธิบายเพิ่มเติม

| งานที่มีคุณค่า | ช่องว่างของปัญหาแรงงานแพลตฟอร์ม | มาตรฐานฯ ควรใช้ออกแบบ ⁽²⁾ |
|----------------|---|---|
| | <p>แรงงานได้</p> <p>(1.2) บริษัทจัดเตรียมแพลตฟอร์มเป็นธุรกิจสีเทา แต่ได้รับความชอบธรรมทางธุรกิจจากกระบวนการมีส่วนร่วมหลายภาคส่วน (Collaborative Governance) แต่ไม่คำนึงถึงสิทธิแรงงาน ดังนั้นจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) เป็นเครื่องมือสำคัญของการควบคุมและติดตามการประกอบธุรกิจ ทั้งยังถอดรับหลักการจากอนุสัญญาหลักของ ILO</p> | <p>132 (การจ่ายวันหยุด) ฉบับที่ 155 (ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย) ฉบับที่ 171 (งานกลางคืน) และฉบับอื่น ๆ แต่อาจพบข้อจำกัดบางอนุสัญญา เช่น ฉบับที่ 1 อาจไม่ครอบคลุมรูปแบบการทำงานขอแพลตฟอร์มที่เน้นความยืดหยุ่นของเวลา</p> |
| 2 | <p>การมีงานทำ (Employment)</p> <p>(2.1) สถานะการจ้างงานไม่ชัดเจน เพราะตีความว่าไม่ใช่ลูกจ้าง (Employee) แต่ผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์มกำหนดให้เป็นหุ้นส่วน (Partner) แต่กลับไม่มีอำนาจร่วมกำหนดและตัดสินใจทางนโยบายและแนวปฏิบัติร่วมกัน จึงเป็นการทำงานที่มีอำนาจบังคับบัญชาและสภาพการทำงานที่ไม่เป็นอิสระ ขณะเดียวกันไม่มีหลักประกันความมั่นคงทางการทำงานและอาชีพให้รับมือความเสี่ยง</p> <p>(2.2) การจ้างงานแพลตฟอร์ม ควรเป็นลูกจ้างที่เรียกรูปแบบการจ้างงานนี้ว่าการจ้างเหมาช่วง (Subcontracting) และเป็นข้อโต้แย้งสำคัญว่าแรงงานแพลตฟอร์ม จัดอยู่ในภาคทางการ แต่การแทนที่ให้เป็นผู้รับจ้างอิสระ (Independent Contractors) เพื่อผลึกให้เกิดการทำให้ไม่เป็นทางการ คือไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมและ</p> | <p>- นโยบายและการบริหารแรงงานคือ อนุสัญญาฉบับที่ 122 (นโยบายการมีงานทำ) ฉบับที่ 181 (ผู้แทนจัดหางาน) ฉบับที่ 142 (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) และข้อแนะนำฉบับที่ 198 (ความสัมพันธ์การจ้างงาน) ฉบับที่ 204 (การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นทางการ) และฉบับที่ 189 (การสร้างอาชีพของผู้ประกอบกรขนาดกลางและย่อม)</p> <p>- กลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงหรือเปราะบาง เช่น ฉบับที่ 177 (งานบ้าน) ฉบับที่ 189 (งานในบ้าน) แต่ไม่พิจารณาร่วมกับอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นและประมง</p> |

| งานที่มีคุณค่า | | ช่องว่างของปัญหาแรงงานแพลตฟอร์ม | มาตรฐานฯ ควรใช้ออกแบบ ⁽²⁾ |
|----------------|---|---|---|
| | | กฎหมายแรงงาน ดังนั้นกฎหมายและนโยบายแรงงานต้องจำแนกให้ชัดเจนระหว่างลูกจ้างและแรงงานอิสระ เพื่อความชัดเจนทางการปฏิบัติ | |
| 3 | การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) | <p>(3.1) การพิจารณาแนวทางตามกลุ่มคนเปราะบางหรือกลุ่มเสี่ยงในภาคไม่เป็นทางการ เหมือนกับแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน ผู้ค้าข้างทาง แรงงานทำงานบ้าน จนเพิกเฉยต่อแรงงานแพลตฟอร์มที่เป็นศูนย์รวมแหล่งใหม่ของแรงงานทักษะต่ำ จำเป็นยิ่งต่อการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม เพราะจัดเป็นภาคในทางการ แต่กลับมีชีวิตที่เสี่ยงและไม่มั่นคงแบบภาคไม่เป็นทางการ กลายเป็นช่องว่างของแนวทางปฏิบัติในการบริหารแรงงานที่ไม่พิจารณาตามวงจรชีวิต</p> <p>(3.2) การคุ้มครองทางสังคมส่วนใหญ่อาศัยพิจารณาตามแนวทางสิทธิมนุษยชน ส่งผลให้การออกแบบรายการครอบคลุมเฉพาะมาตรฐานขั้นต่ำทางสังคม จึงเหมาะสมกับการช่วยเหลือหรือสงเคราะห์มากกว่าการประกันสังคมและเสริมสร้างพัฒนาทุนมนุษย์ ขณะเดียวกันขาดกลไกการจัดการที่เน้นการป้องกันความเสี่ยง แต่เลือกลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายหลังเผชิญปัญหาของแพลตฟอร์ม</p> | <p>- อนุสัญญาที่บรรจุในหมวดหมู่ความมั่นคงทางสังคม แต่พบว่าจัดทำไว้เฉพาะภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ทำให้การเข้าถึงของแรงงานแพลตฟอร์มเกิดข้อจำกัดบางประการ ตัวอย่างอนุสัญญาที่ให้หลักการไว้ คือ ฉบับที่ 102 (มาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม) ฉบับที่ 118 (ความเท่าเทียมของการได้รับความมั่นคงทางสังคม) ฉบับที่ 157 (สิทธิความมั่นคงทางสังคม)</p> <p>- ข้อเสนอฉบับที่ 202 (ฐานการคุ้มครองทางสังคม) ทำให้ขอบเขตของความมั่นคงทางสังคมกว้างกว่าการประกันสังคม ครอบคลุมถึงการช่วยเหลือทางสังคมและแผนงานตลาดแรงงาน เช่น การจัดหางานและพัฒนาแรงงาน</p> |

| งานที่มีคุณค่า | ช่องว่างของปัญหาแรงงานแพลตฟอร์ม | มาตรฐานฯ ควรใช้ออกแบบ ⁽²⁾ |
|----------------|---|---|
| 4 | <p>เวทีเสวนาทางสังคม (Social Dialogue)</p> <p>(4.1) แรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้มาจากรางานอิสระ และเป็นไปได้ว่าทำให้ขบวนการแรงงานอ่อนแอลงยิ่งกว่าเดิม เพราะแพลตฟอร์มเหมือนจะเป็นงานอิสระ แต่จริงแล้วคือวาทกรรมของความยืดหยุ่นให้แรงงานสนใจแต่เรื่องปัจเจกบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และขาดพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่ม แม้จะรับรองกฎหมายแรงงานในประเทศให้ใครก็ตามจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ก็ไม่ใช่ว่าจะรับมือกับสถานการณ์แพลตฟอร์มแรงงานนี้ได้</p> <p>(4.2) แรงงานแพลตฟอร์มต้องประสานกับสหภาพแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ต่างต้องฟังฟังให้มีอำนาจการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองเพิ่มขึ้น รวมทั้งการตั้งสหภาพตามกลุ่มสาขาอาชีพ (เช่น ผู้ขับซักรถจักรยานยนต์เหมือนกัน ดึงที่จักรยานยนต์สาธารณะ บริการส่งอาหารของแพลตฟอร์ม และส่งพัสดุของบริษัท ร่วมมือกันจัดตั้งกลุ่มสมาคม) หรือก่อตั้งเป็นสหภาพอิสระ จะเป็นทางออกเพื่อสนับสนุนให้ร่วมขับเคลื่อนกับสหภาพแรงงานในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกันหรือต่างกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และให้สมัครสมาชิกเข้าร่วมโดยไม่จำกัดเฉพาะในสถานที่ทำงานเดียวกัน</p> | <p>- การรวมกลุ่มเป็นสมาคมและอำนาจการเจรจาต่อรองตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ถือเป็นอนุสัญญาหลักและจริงแล้วควรจัดเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของงานที่มีคุณค่า นอกจากนี้มีอนุสัญญาฉบับที่ 135 (ผู้แทนแรงงาน) ฉบับที่ 144 (การปรึกษาหารือไตรภาคี) ฉบับที่ 154 (การเจรจาต่อรองร่วม) แต่สามฉบับนี้จะสนับสนุนความสัมพันธ์ของไตรภาคีมากกว่าพิจารณาครอบคลุมถึงแรงงานไม่ใช่อุตสาหกรรม เพราะจริงแล้วอนุสัญญาของ ILO ก่อนทศวรรษ 1990 คำนึงถึงแรงงานตามระบบไตรภาคีของ ILO เน้นที่ภาคอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ และทำให้เศรษฐกิจนอกวงการไม่กล่าวถึง</p> |

ข้อเสนอแนะต่อการบริหารแรงงานในภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน

ถ้าพิจารณาตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กระทรวงแรงงานตระหนักถึงผลกระทบของการจ้างงานยืดหยุ่นแบบ Gig economy ในช่วง 2 ระหว่างปี พ.ศ.2566-2570 หมายความว่า แนวทางปฏิบัติที่ถอดมาจากนโยบายและกฎหมายมีโอกาสเกิดขึ้นหลังจากผ่านพ้นช่วง 2 (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2559) ขณะที่ผู้เชี่ยวชาญเชื่อว่ากระทรวงแรงงานใช้ข้อมูลจากที่ ILO ริเริ่มให้สมมนาระดับชาติเรื่องอนาคตของงาน (Future of Work) ในปี ค.ศ. 2017 (Baxter, 2017) และมีอีกหลายประเทศสมาชิกของ ILO ที่ให้ความร่วมมือเช่นนี้ เพื่อนำข้อมูลส่งให้คณะกรรมการโลกว่าด้วยอนาคตของงานจัดทำรายงาน Work for a Brighter Future จนกลายเป็นข้อเสนอว่าด้วยคนเป็นศูนย์กลาง (Human-Centred Agenda) เพื่อขับเคลื่อนให้แรงงานพัฒนาสู่ทุนมนุษย์ ในวาระครบรอบหนึ่งศตวรรษของ ILO (ILO, 2019a) แต่ทางปฏิบัติกระทรวงแรงงานดำเนินภารกิจเชิงรับและขาดการรองรับนโยบายและมาตรการที่สนับสนุนอนาคตของงาน

บทความนี้จึงมีข้อเสนอแนะในประเด็นของการจ้างงานแบบ Gig work ต่อการบริหารแรงงานในภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานตามตารางที่ 2 แต่ข้อสังเกตที่สำคัญคือความไม่สอดคล้องของการบริหารแรงงานในสถานการณ์ร่วมสมัย โดยบทบาทของกระทรวงแรงงานไม่สามารถปรับตัวได้เท่าทันตามรูปแบบธุรกิจใหม่ของแพลตฟอร์มแรงงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ กรมการจัดหางานจะมีภารกิจอะไรในอนาคตของงาน เพราะในเมื่อปัจจุบันเกิดการทำงานโดยแอปพลิเคชันเรียกรถเพื่อทำงานตามความต้องการเป็นรายครั้ง เช่น การจัดหางานโดยให้ทั้งสองฝ่ายมาบรรจบกันนั้น มีแนวโน้มจะลดลงไปเรื่อย ๆ โดยเฉพาะการจ้างงานที่ไม่มั่นคงและมีระยะเวลาสั้นตามชิ้นงาน ที่สำคัญภาคธุรกิจที่เน้นการจ้างงานแบบเต็มเวลาก็อาจเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานในกลุ่ม Generation Y และ Z ในอนาคต นอกจากนี้ยังกลายเป็นค่านิยมให้เกิดการทำงานแบบยืดหยุ่น ทั้งที่กำหนดให้งานเหล่านี้เป็นการทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลาเหมือนเป็นรายได้เสริมก็ตาม (Monahan, Schwartz & Schleeter, 2018) แต่อีกด้านหนึ่งคือ Gig economy สร้างความท้าทายต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ซึ่งไม่ต้องรองรับเส้นทางอาชีพและไม่จำเป็นต้องส่งเสริมโอกาสการทำงานที่มีสูงขึ้นไปตามโครงสร้างองค์กรอีกต่อไป เนื่องจากความสัมพันธ์การจ้างงานไม่มีลำดับความสัมพันธ์ที่ชัดเจนเหมือนองค์กรแบบดั้งเดิม โดยถือเป็นจัดจ้างภายนอกหรือรับเหมาช่วง ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะไม่มีความจำเป็นสำหรับงานที่อาศัยทักษะต่ำ สะท้อนถึงความไม่ยั่งยืนในระยะยาวของการทำงาน (Kost, Fieseler & Wong, 2020)

โดยสรุป กระทรวงแรงงานควรพิจารณางานรูปแบบใหม่ของ Platform work หรือ Gig work อย่างเร่งด่วน แต่อย่าด่วนสรุปว่าเป็นการจ้างงานอาชีพอิสระ (Self-Employment) ทั้ง

ยังมีความสลับซับซ้อนมากกว่าจะยืนยันได้ว่าเป็นงานในภาคทางการหรือไม่เป็นทางการ ขณะที่กระทรวงแรงงานต้องพิจารณาทัศนคติแรงงาน (Labour Perspective) ในการพิจารณามาตรการแรงงานสำหรับ Gig economy ไม่ใช่สนับสนุนทัศนคติธุรกิจ (Business Perspective) โดยเฉพาะความคิดและการปฏิบัติแบบผู้ประกอบการไม่ควรให้ขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในบทบาทของการบริหารแรงงาน ลำดับแรกต้องพิจารณาความสัมพันธ์การจ้างงาน สถานะการจ้างงาน และรูปแบบการจ้างงานให้ชัดเจนก่อนผลักดันทางนโยบาย เพราะผลที่ตามมาจะครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงาน และการประกันสังคม นอกจากนี้ การสนับสนุนภารกิจด้านการพัฒนาทักษะและจัดหางานที่เอื้ออำนวยให้แก่แรงงาน ถือเป็นรูปแบบของการบริการสาธารณะและความช่วยเหลือทางสังคมให้แก่กลุ่มแรงงานเปราะบาง เช่น การว่างงาน ทูพพลภาพแต่ทำงานได้ การทำงานของผู้สูงอายุ แต่ไม่ครอบคลุมช่องว่างเชิงโครงสร้างของแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น กลุ่มแรงงานเยาวชน ผู้หญิงมีครรภ์ และอื่น ๆ

ตาราง 2 ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานในกรณีของ Gig economy

| ภารกิจของกระทรวงฯ | ประเด็นหลัก | ข้อเสนอแนะต่อการบริหารแรงงาน |
|-------------------|--|--|
| 1 การพัฒนาทักษะ | <ul style="list-style-type: none"> - งานแพลตฟอร์มที่อาศัยพื้นที่ทางกายภาพ ส่งผลให้ทักษะการทำงานจะไม่สลับซับซ้อนและเรียนรู้ง่าย แต่การพัฒนาทักษะแรงงาน กลุ่ม นี้ เน้น สร้างผู้ประกอบการขนาดย่อม แต่ไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสม - แรงงานแพลตฟอร์มเข้าไม่ถึงการพัฒนาทักษะและไม่เห็นความสำคัญของการยกระดับสมรรถนะเช่นนี้ นอกจากนี้ lifelong learning เป็นการผลักระยะให้แรงงานรับผิดชอบตนเองแทนที่จะเป็นรัฐและเอกชน | <p>ต้องชัดเจนว่าสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างหรือแรงงานอิสระ แต่จริงแล้วสนับสนุนว่าเป็นแรงงานรับเหมาช่วง จึงเป็นลูกจ้างของผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์ม เบื้องต้นหลักสูตรการพัฒนาคควรมีสองแง่ คือ 1) ทักษะที่จำเป็นใน Gig work 2) ทักษะใหม่เพื่อสร้างทางเลือกงานอิสระ แต่ย้ำเสมอว่าผู้ประกอบการขนาดย่อมก็เป็นสถานะทางอาชีพที่คลุมเครือ เพราะไม่สามารถสะสมทุน เก็บค่าเช่า และจ้างแรงงานได้</p> |
| 2 การจัดหางาน | <ul style="list-style-type: none"> - การออกจากงาน ทั้งสมัครใจ เพราะมีแรงจูงใจรายได้และความยืดหยุ่น หรือไม่สมัครใจเพราะถูกสภาพบังคับทางอ้อมโดยสร้าง | <p>ต้องชัดเจนในภารกิจที่ 3 ก่อน มิเช่นนั้นจะไม่สามารถทำหน้าที่จัดหางานได้ เพราะการจ้างงาน Gig economy ไม่มีผู้แทนหรือแพลตฟอร์มช่วยหางาน โดยงานใหม่ที่เกิดขึ้นนี้เป็นตลาดขนาด</p> |

| ภารกิจของ กระทรวงฯ | ประเด็นหลัก | ข้อเสนอแนะต่อการบริหารแรงงาน |
|-----------------------|--|--|
| | <p>เงื่อนไขกีดกันหรือบีบบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การหางานไม่ผ่านผู้แทนจัดหา งาน แต่งงานเกิดขึ้นจากผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์มเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงอุปสงค์และอุปทานแรงงาน | <p>ใหญ่ในขนาดของงาน แต่มีระยะเวลาการจ้างงานที่สั้นมาก</p> |
| 3 | <p>การคุ้มครองแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์มกำหนดให้เป็นหุ้นส่วน (Partner) ไม่ใช่ความสัมพันธ์การจ้างงานทุกรูปแบบ แทนที่ควรเป็นการจ้างเหมาช่วงและมีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้าง (Employee) ซึ่งเป็นกลวิธีใหม่ของระบบทุนนิยม | <p>จำแนกและแยกเฉพาะแพลตฟอร์มแรงงานและสภาพการทำงาน เพื่อระบุสถานะการจ้างงานที่ชัดเจน โดยให้ได้รับคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ถือเป็นข้อเสนอที่สำคัญที่สุดและเกี่ยวข้องกับภารกิจอื่นในข้อ 1, 2, 4, 5</p> |
| 4 | <p>สวัสดิการแรงงาน</p> <p>สืบเนื่องจากการเป็นหุ้นส่วน และความยืดหยุ่น จึงไม่มีสวัสดิการใดๆ ตามกฎหมาย และไม่ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เว้นแต่ผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์มให้รายการสิทธิประโยชน์ตามที่เห็นควรเท่านั้น</p> | <p>งานแพลตฟอร์มแตกต่างตามรูปแบบธุรกิจที่ให้บริการ จึงต้องพิจารณาตามแรงงานกลุ่มเสี่ยงสูงก่อน และจัดให้เหมาะสมกับงานซับซ้อนของงาน ทำความสะอาดบ้าน ฯลฯ</p> |
| 5 | <p>การประกันสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อเป็นแรงงานอิสระ ส่งผลให้อยู่ในภาคไม่เป็นทางการ ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการ เหมือนกับแรงงานในภาคทางการ ตามมาตรา 33 ของกฎหมายประกันสังคม - ไม่ครอบคลุมตามฐานการคุ้มครองทางสังคม เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ไม่ถูกจำแนกให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนเปราะบางที่จำเป็นรับความช่วยเหลือทาง | <p>แรงงานแพลตฟอร์มทำงานแบบ Gig work คือกลุ่มแรงงานเสี่ยงสูงที่ได้รับผลกระทบเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ มีความจำเป็นมากกว่าการประกันสังคม และไม่ชัดเจนว่ามีสถานะเป็นแรงงานทางการหรือไม่เป็นทางการ ที่สำคัญในอนาคตควรพิจารณารูปแบบการช่วยเหลือทางสังคม เช่น Universal basic income เพื่อรับมือกับความเสี่ยงจากการว่างงานที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ</p> |

| ภารกิจของ กระทรวงฯ | ประเด็นหลัก | ข้อเสนอแนะต่อการบริหารแรงงาน |
|-----------------------|---|------------------------------|
| | สังคม ขณะที่ฐานอีกขั้นของการ ประกันสังคมก็สมัครได้ตามมาตรา 39 และ 40 เท่านั้น | |

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤษฎา อีระโกศลพงศ์. (2562ก). *กรณีศึกษาการทำงานของเยาวชนโดยแอปพลิเคชันเรียกรถและบริการส่งอาหาร: ข้อเสนอเพื่อทบทวนนโยบายแรงงานและภารกิจของกระทรวงแรงงาน*. รายงานการศึกษาในรายวิชาการศึกษาดูงานด้านนโยบายสาธารณะ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก <https://www.academia.edu/41093040>

กฤษฎา อีระโกศลพงศ์. (2562ข). 20 ปี ของงานที่มีคุณค่า และการอภิบาลแรงงานในห่วงโซ่อุปทานโลก. *วารสาร HR Intelligence*, สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 14(2), 122-154.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2559). *กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้นจาก <http://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171227-MinistryofLabour.pdf>

ภาษาอังกฤษ

Allaire, N., Colin, N., Palier, B., & Tran, L. (2019). *Covering Risks for Platform Workers in the Digital Age*. Retrieved from <https://www.sciencespo.fr/public/chaire-numerique/wp-content/uploads/2019/05/covering-risks-plateform-workers-digital-age.pdf>

Baxter, W. (2017). *Thailand 4.0 and the Future of Work in the Kingdom*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_549062.pdf

- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., & Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, 72(3), 17-41.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, M. S. (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Bocking, P. (2019). *Labour Movements and Social Transformation*. Retrieved from https://labourstudies.mcmaster.ca/courses/special-topics-searching-for-the-new-labour-movement/active-outline/@@display-file/outline_file/LS770-%20BockingSep2019.pdf
- Bregiannis, F., Bruurmijn, W. J., Calon, E., & Ortega, M. A. D. (2017). *Workers in the Gig Economy, Identification of Practical Problems and Possible Solutions. Tilburg University Working Paper*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318753756_WORKERS_IN_THE_GIG_ECONOMY_Identification_of_Practical_Problems_and_Possible_Solutions
- Cheery, M. A. (2019). *Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Issues in the On-Demand Economy. Conditions of Work and Employment Series No. 106*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712523.pdf
- Collier, R. B., Dubal, V. B., & Carter, C. (2017). *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*. Retrieved from <https://cloudfront.escholarship.org/dist/prd/content/qt4c8862zj/qt4c8862zj.pdf>
- Cornelissen, J., & Cholakova, M. (2019). *Profits Uber everything? The gig economy and the morality of category work*. Strategic Organization. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1476127019894506>
- Crouch, C. (2019). *Will the Gig Economy Prevail?*. Cambridge: Polity.
- de Ruyter, A., Brown, M., & Burgess, J. (2019). Gig Work and the Fourth Industrial Revolution. *Journal of International Affairs*, 72(1), 37-50.

- de Stefano, V. (2016). The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the Gig Economy. Conditions of Work and Employment Series No. 71. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- de Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). *European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'*. European Commission, Luxembourg. Retrieved from https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf
- Farrell, D., Greig, F. & Hamoudi, A. (2018). *The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers, and Lessors*. Retrieved from <https://www.jpmmorganchase.com/corporate/institute/document/institute-ope-2018.pdf>
- Forde, C. & et al. (2017). The social protection of workers in the platform economy. European Parliament Think Tank, Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162.
- Gulick, L. (1937). Note on the Theory of Organization. In L. Gulick & L. Urwick (Eds.), *Papers on the Science of Administration* (pp.1-45).The Rumford Press. Retrieved from <https://ia800700.us.archive.org/28/items/paperscience00guli/paperscience00guli.pdf>
- Hatfield, S. & Cuthill, S. (2019). The Alternative Workforce: It's Now Mainstream. In *2019 Global Human Capital Trends* (pp. 21-26). Deloitte. Retrieved from https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/5136_HC-Trends-2019/DI_HC-Trends-2019.pdf
- Hauf, F. (2015). The paradoxes of decent work in context: A cultural political economy perspective. *Global Labour Journal*, 6(2), 138-155.

- Heeks, R. (2017). Decent work and the digital gig economy: a developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc. Development Informatics Working Paper, Paper No. 71. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3431033
- Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38.
- Hunt, A., Samman, E., Tapfuma, S., Mwaura, G., & Omenya, R. (2019). *Women in the gig economy: Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa*. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/206754/1/women-in-the-gig-economy.pdf>
- Huws, U. (2019). *Labour in Contemporary Capitalism: What Next?*. Hatfield: Palgrave Macmillan.
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Retrieved from http://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf?sequence=2
- ILO. (1999). *Decent Work*. Retrieved from [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)
- ILO. (2004). *Fair globalization: creating opportunities for all*. Retrieved from <https://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>
- ILO. (2016). *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenge, Shaping Prospects*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- ILO. (2018). *Job Quality in the Platform Economy*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf
- ILO. (2019a). *Work for a Brighter Future. Global Commission of the Future of Work*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

- ILO. (2019b). *ILO Centenary for the Future of Work*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
- In Industrial Relations and Human Resources Library. (2020). *Sociology of Work and Organizations (IRE1611)*. Retrieved from <https://guides.library.utoronto.ca/c.php?g=251133&p=2686922>
- Johnson, H. & Land-Kazlauskas, C. (2018). *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. Conditions of Work and Employment Series No. 94*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf
- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2020). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100–113.
- Lewchuk, W. (2017). *Working Precariously: Labour Strategies, Labour Renewal*. Retrieved from https://labourstudies.mcmaster.ca/courses/working-precariously-labour-strategies-labour-renewal/@@display-file/outline_file/4H03E-Nastovski-Fall2016.pdf
- McGovern, M. (2017). *Thriving in the Gig Economy: How to Capitalize and Compete in the New World of Work*. New Jersey: Career Press.
- Messenger, J. C. (2019). Introduction: Telework in the 21st Century – an Evolutionary Perspective. In J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* (pp. 1-34). Cheltenham: Edward Elgar.
- Monahan, K., Schwartz, J. & Schleeter, T. (2018). *Decoding Millennials in the Gig Economy (Deloitte Insights)*. Retrieved from https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4569_Decoding-millennials/DI_Decoding-millennials.pdf
- Nizami, N. & Prasad, N. (2017). *Decent Work: Concept, Theory and Measurement*. Palgrave Macmillan.
- Oppong, T. (2019). *Working in the Gig Economy: How to Thrive and Succeed When You Choose to Work for Yourself*. London: Kogan Page.

- Parker, G. G., Van Alstyne, M. & Choudary, S. P. (2016). *Platform revolution: How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. New York: W.W. Norton & Company.
- Poon, T. S. C. (2019). Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(1), 63-69.
- Reilly, K. M., & Lozano-Paredes, L. H. (2019). Ride Hailing Regulations in Cali, Colombia: Towards Autonomous and Decent Work. In *International Conference on Social Implications of Computers in Developing Countries* (pp. 425-435). Springer, Cham.
- Private Employment Agencies Convention. (1997). Convention No. 181 on Labor Recruiters. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326
- Schmid, G. & Wagner, J. (2017). *Managing Social Risks of Non-Standard Employment in Europe. Conditions of Work and Employment Series No. 91*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_584686.pdf
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work*. Friedrich Ebert Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>
- Smith, V. (ed.) (2013). *Sociology of Work: An Encyclopedia*. Los Angeles: SAGE.
- Standing, G. (2008). The ILO: An agency for globalization?. *Development and Change*, 39(3), 355-384.
- Standing, G. (2014). The Precariat. *Contexts*, 13(4), 10-12.
- Standing, G. (2016). *The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay*. London: Biteback Publishing.
- Taylor, F. W. (1914). *The principles of scientific management*. Retrieved from <http://public-library.uk/pdfs/8/917.pdf>
- Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation. (2015). Recommendation 204: Transition from Informal Economy to Informal

- .Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204
- Vosko, L. F. (2002). Decent Work' The Shifting Role of the ILO and the Struggle for Global Social Justice. *Global Social Policy*, 2(1), 19-46.
- Voss, E. & Rego, R. (2019). *Digitalization and Public Services: A Labour Perspective*. *Public Services International*. Retrieved from https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf
- Vandaele, K. (2018). *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy: Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*. Retrieved from <https://www.etui.org/content/download/34673/340857/file/Working+Paper+2018.05+Vandaele+Trade+unions+Platform+economy+Web.pdf>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.
- Woodcock, J. & Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity.