

ปริทัศน์หนังสือ (Book Review) What Do We Know and What Should We Do About the Future of Work*

Received: August 18, 2019

Revised: November 5, 2019

Accepted: December 20, 2019

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์ **

(Kritsada Theerakosonphong)

ในบทความนี้ จะอธิบายว่าอนาคตจะเกิดขึ้นอะไรกับแรงงาน
งาน และอาชีพ เพราะภาพดั้งเดิมที่คุ้นเคยเป็นงานที่แบ่งระหว่างภาคที่
เป็นทางการ (Formal Sector) และภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal
Sector) แต่เมื่อเทคโนโลยีการทำงานเปลี่ยนแปลงรูปแบบตามวิถีชีวิต
พร้อมกับการขยายตัวของความเป็นเมือง ส่งผลให้ต้องจำกัดความให้
ชัดเจนว่า ‘อนาคตของงาน’ (Future of Work) คืออะไร เนื่องจากใน
ทศวรรษนี้ คำดังกล่าวแพร่หลายมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่แล้วเน้นเฉพาะที่
ผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 กำหนดให้เป็นจุดพลิก
ผัน เพราะเกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีและรูปแบบของ
การทำงานใหม่ และจะพิจารณาข้อเสนอที่ปรากฏในหนังสือเล่มนี้ เห็น
ความสำคัญของอนาคตของงานเป็นเช่นไร สอดคล้องกับข้อเสนอของ
ตัวแสดงต่าง ๆ ที่กล่าวถึงในลำดับต่อไปหรือไม่ โดยแบ่งออกเป็นสอง
ส่วน ได้แก่ การทำความเข้าใจต่องานและการจ้างงานตามที่ Melanie



Simms นำเสนอ พร้อมกับพิจารณาอนาคตของงานควรเตรียมพร้อมและก้าวไปข้างหน้าอย่างไร และอีกส่วนหนึ่งเป็น
การทบทวนข้อเสนอของอนาคตของงานจากตัวแสดงที่มีบทบาทต่อแรงงานและการทำงาน

1. ความเข้าใจแรกเริ่มต่องานและการจ้างงาน

จากสถานการณ์แรงงานร่วมสมัยที่มุ่งสู่อนาคตของงาน แสดงให้เห็นว่าระบบอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมาต่อแรงงานทุกกลุ่มและมิติต่าง ๆ แต่หนังสือเล่มนี้ที่ผู้กำลังปริทัศน์ กลับพบว่า Melanie Simms นำเสนอโดยตั้งอยู่บนบริบทของตลาดแรงงานในสหราชอาณาจักร และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาการของเธอยังเน้นที่งาน (Work) และการจ้างงาน (Employment) ขณะเดียวกันพื้นที่ของการศึกษา (Area of Study) สนใจที่สองประเด็นหลัก คือ อิทธิพลที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแรงงาน และเยาวชนที่จะก้าวออกจากระบบการศึกษาสู่ตลาดแรงงาน ทำให้การนำเสนอของเธอไม่คำนึงถึงบริบทระหว่างประเทศและนโยบายแรงงานโลกเป็นเช่นไรและดำเนินการอย่างไร ณ ขณะนี้

* Simms, M. (2019). What Do We Know and What Should We Do About the Future of Work. London: SAGE.

** นักวิชาการอิสระ, E-mail: Kritsada.the@outlook.com

โดยเริ่มต้นเธอดังคำถามจากการทำความเข้าใจต่อแรงงาน (1) What is work? เธอเน้นที่ความสัมพันธ์การจ้างงาน (Employment Relations) ถือเป็นความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเป็นการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วันลาหยุด วันพักผ่อน และบำนาญหลังเกษียณอายุการทำงาน รวมทั้งการลดราคาอาหารและอื่น ๆ นอกจากนี้เธอก็ชี้ให้เห็นว่าสังคมเริ่มตั้งข้อสังเกตต่อกำลังแรงงานในกรณีของการฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid Internship) และตัวอย่างของทาสสมัยใหม่ (Modern Slavery) ที่เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของงาน เพราะแรงงานทำงานบ้าน (Domestic Workers) กำลังเผชิญกับสถานะเช่นนี้ และต้องทำงานดูแลเด็กและงานครัวเรือนต่าง ๆ แต่เป็นความสัมพันธ์การจ้างงานที่ขาดความเป็นอิสระและบางครั้งไม่มีความชัดเจนต่อการจ่ายค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม พบว่าเธอไม่ยอมรับว่ารายได้จากการทำงานคือค่าจ้าง แต่เห็นว่าเป็นสิทธิประโยชน์แน่นอนว่าการตีความเช่นนี้ ทำให้รายได้เกิดความยืดหยุ่นและอยู่นอกเหนือการควบคุมของมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ซึ่งเป็นการรับรองให้มีโอกาสเจรจาต่อรองให้ได้มากกว่านี้

ต่อมา (2) Who works? เธอให้ความสำคัญต่อประชากรช่วงวัยแรงงาน อายุ 16-64 ปี ตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร โดยพิจารณาช่วงอายุตั้งแต่เด็กที่สำเร็จการศึกษาจนเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน พร้อมกับแรงงานที่ใกล้ล่วงเลยช่วงอายุก็จะทยอยออกจากตลาดแรงงาน ทั้งนี้ระดับการว่างงานในประเทศมีสูงถึง 1,380,000 คน โดยการใช้การวัดจากการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ในกรณีของการว่างงานในกองทุนการประกันสังคม นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญว่าทักษะจำเป็นต่อการทำให้แรงงานที่เกษียณออกมาแล้วสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง มิเช่นนั้นจะเป็นการสูญเสียความมั่นใจและประสบการณ์ที่เคยทำงานมาตลอดช่วงวัยแรงงาน จะเห็นได้ว่าหนังสือเล่มนี้ เน้นที่งาน การจ้างงาน และตลาดแรงงานเป็นแกนหลักของการนำเสนอ โดยเฉพาะความสัมพันธ์การจ้างงานที่แยกไม่ออกระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง บ่อยครั้งผู้ปริทัศน์ไม่เห็นด้วยที่จัดแบ่งแบบผิวเผินเช่นนี้ แต่ควรระบุให้เห็นความสลับซับซ้อนและหลากหลายของตัวแสดง เช่น ลูกจ้างทำงานภายในและภายนอกอุตสาหกรรม นายจ้างที่เป็นผู้ลงทุนหรือแสดงให้เห็นอาชีพ รวมถึงผู้ประกอบการขนาดต่าง ๆ เพื่อให้เห็นช่องว่างของกำลังแรงงานมีช่วงชั้นมากกว่าจะจัดกลุ่มให้เหมือนกัน เพราะบางกรณีนายจ้างเลือกจ้างแรงงานจ้างงานตนเอง เพราะหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงานและจ่ายภาษีในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงภาษีเงินเดือน (Payroll Tax) ที่ครอบคลุมถึงการสมทบเงินเข้าสู่กองทุนการประกันสังคม

คำถามต่อมา (3) What do we do at work? เธออาศัยสถิติทางการเพื่อใช้จำแนกประเภทของอุตสาหกรรมมาตรฐาน (Standard Industrial Classification) พบว่าอุตสาหกรรมทางการค้าส่ง ค่าปลีก บำรุงรักษาจักรยานยนต์ และอุตสาหกรรมบริการสังคมและสุขภาพมีจำนวนกำลังแรงงานมากที่สุด แต่ที่กังวลเป็นรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่เป็นตามปกติ คือ สัญญาจ้างงานศูนย์ชั่วโมง (Zero-Hours Contracts) และสัญญาจ้างงานน้อยชั่วโมง (Low-Hours Contracts) จัดเป็นสัญญาในรูปแบบของการทำงานบางเวลา (Part-Time Work) ทั้งยังจัดให้แรงงานจ้างงานตนเองเป็นส่วนหนึ่งในรูปแบบดังกล่าวด้วย ที่สำคัญกว่านี้คือ นายจ้างไม่รองรับงานใด ๆ ต่อจากรูปแบบนี้เพราะเห็นว่าเป็นงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work) นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้นายจ้างออกแบบระบบการจ้างงานบางเวลาแทนที่งานเต็มเวลา แต่สำหรับเธอแล้ว ปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นมากกว่าสองทศวรรษ โดยตอกย้ำให้เห็นถึงการจ้างงานต่ำระดับ (Underemployment) บัดนี้พบว่าแรงงานเหล่านี้ถูกป้อนสู่เศรษฐกิจหรืองานรับทำเป็นครั้ง (Gig Economy) มากขึ้น แต่เวลาเดียวกันเธอก็กลับไม่พิจารณาผลกระทบของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี อันเป็นเหตุให้เกิดความยืดหยุ่นและยังเป็นช่องว่างที่กว้างมากขึ้นเพื่อให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการแสวงหาผลประโยชน์

ถัดมาคือคำถาม (4) How much do we earn at work? เธอเน้นที่ค่าจ้างและเงินรางวัลประจำปี แต่จริงแล้วมีความเหลื่อมล้ำทางสังคมเกิดขึ้นบนงานอาชีพและหลายปัจจัยอื่นที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ โดยเฉพาะโอกาสทาง

การศึกษาและสภาพความเป็นอยู่ภายในครอบครัว แต่กลับไม่เห็นถึงตาข่ายความปลอดภัยทางสังคม ท้ายสุดเป็นคำถาม (5) Why does work matter? เธอนำเสนอให้เห็นความสัมพันธ์การจ้างงานที่มีความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในสหราชอาณาจักร คือ ทำไมจ่ายเงินให้แก่เยาวชนน้อยกว่าผู้สูงอายุ จึงสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมเหมือนกับการถกเถียงระหว่างความรวยและความจน จนกลายเป็นระบบสังคมออกแบบให้เยาวชนต้องสำเร็จการศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีระบบการจ้างงานคัดกรองตามตำแหน่ง เงินรายได้ และอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพที่ให้ต่อระบบเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) และตำแหน่งทางชนชั้น (Class Position) หมายความว่าสถานะทางอาชีพ (Occupational Status) มีอิทธิพลโดยตรงต่อรายได้และความมั่งคั่งของแต่ละปัจเจกบุคคล จะเห็นได้ว่าเธอพิจารณาตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางของงานและการจ้างงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ของช่วงวัยที่เคลื่อนตัวตามวงจรชีวิต ขณะเดียวกันการศึกษา ทักษะ และตำแหน่งงานกลับมีผลต่อความมั่นคงทางรายได้และสังคมของปัจเจกบุคคลแทนที่จะสะท้อนถึงมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ครอบคลุมถึงครัวเรือน

ถึงอย่างไรก็ตาม เธอเข้าใจดีว่าผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นอย่างมากในศตวรรษ 18 ทำให้เกิดการขยายตัวของความเป็นเมืองและการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มมากขึ้น แต่ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ต่อชีวิตการดำรงอยู่ของผู้คนจำนวนมาก ต่อมาสถานการณ์แรงงานร่วมสมัยดีขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ตามที่เธอยกตัวอย่างให้เห็นว่าสหราชอาณาจักรมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิง ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายการส่งเสริมความเท่าเทียมในปี 1970 และกฎหมายการเลือกปฏิบัติในปี 1975 รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อผู้หญิงมีครรภ์ ผลที่ตามมาทำให้มีผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เมื่อสำรวจงานบางอาชีพแล้วยังจำเริญให้จ้างงานผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เช่น พยาบาลและงานสังคมสงเคราะห์ โดยเห็นได้ว่างานอาชีพของผู้หญิงในปัจจุบันแตกต่างจากศตวรรษ 18 เพราะส่วนใหญ่แล้วเป็นงานภายในบ้าน งานทำความสะอาด งานค้าขาย งานสิ่งทอในภาคอุตสาหกรรม และงานหัตถกรรม ในปัจจุบันยังมีข้อถกเถียงต่อช่องว่างการจ่ายค่าตอบแทน (Gender Gap Pay) โดยสถานะทางสังคมเช่น ขนาดขององค์กรและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลกลายเป็นปัจจัยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ รวมถึงตำแหน่งบริหารระดับสูงในองค์กร แม้ว่าผู้หญิงได้รับโอกาสทางครอบครัวมากขึ้น แต่อุปสรรคที่ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างเพศคือ การกำหนดรูปแบบการจ้างงานนอกเหนือจากจ้างงานเต็มเวลา

การที่ผู้หญิงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากขึ้น ยังสะท้อนให้เห็นว่าเงิน (Money) เป็นปัจจัยหลักของแต่ละครัวเรือน หรือที่ว่ารายได้ครัวเรือน (Household Income) เพราะต้นทุนการดำรงชีวิตที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันมีสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่มีสถานะพึ่งพิงและเพื่อศึกษาในระบบโรงเรียนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป รวมถึงการพิจารณาถึงขยายช่วงวัยการทำงาน หรือส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุหลังเกษียณเมื่ออายุ 65 ปี หรือให้จ่ายสิทธิประโยชน์ของบริษัทเพื่อให้เกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด โดยเหล่านี้นี้ล้วนแล้วเป็นแนวทางเกิดขึ้นเพื่อบริหารกำลังแรงงานในอนาคต ทั้งนี้การย้ายถิ่นก็กลายเป็นอีกประเด็นที่ทำนายต่อการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงาน ด้วยเหตุที่การบริหารและนโยบายต้องมีการระบุแนวทางที่หลากหลายรองรับต่อผลกระทบทางโครงสร้างประชากร การกำหนดวิธีการที่ให้ความเท่าเทียมต่อแรงงานโดยไม่กีดกันโดยภูมิหลังทางเชื้อชาติ ศาสนา และชาติพันธุ์ จะเห็นได้ว่าเธอเน้นที่แรงงานในกลุ่มผู้หญิง ผู้ย้ายถิ่น เยาวชน และผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองสถานะและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

โดยเฉพาะทักษะการทำงานที่แบ่งระหว่างสูงและต่ำ กลายเป็นความไม่เท่าเทียมทางรายได้และสังคมระหว่างกลุ่มแรงงานด้วยกัน อันเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่หลายกรณีเกิดงานบริการใหม่มาแทนที่การจ้างงานในระบบโรงงานเหมือนเคย หรือเช่นเดียวกับงานในแพลตฟอร์มก็เป็นการทำงานที่ใช้ทักษะต่ำและแรงงานจำนวนหนึ่งทำงานต่ำระดับ ทั้งที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีทักษะสูงกว่างานที่มีรูปลักษณะทั่วไป

แม้แต่บทบาทของสหภาพแรงงานในปัจจุบันก็เผชิญความอ่อนแอลง อันเป็นผลมาจากจำนวนแรงงานในตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจ้างงานยืดหยุ่นและเกิดงานอาชีพใหม่ รวมทั้งเกิดสถานประกอบการใหม่ที่มีขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก แท้จริงแล้วถือเป็นการลดทอนอำนาจของสหภาพแรงงานลง โดยเฉพาะการเจรจาต่อรอง แต่ยังรวมถึงจำนวนสมาชิกและการรวมตัวเพื่อจัดตั้งกลุ่ม ส่งผลให้ขาดสหภาพแรงงานทำหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานทั้งที่มีบทบาททำให้แรงงานมีความเป็นทางการและเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้รับโอกาสใหม่ ๆ แต่สถานการณ์ในขณะนี้ไม่เอื้ออำนวยให้แก่สหภาพเหมือนแต่เดิม อย่างไรก็ตามผู้ปริทัศน์เห็นว่าขนาดของงานกลับทำให้เกิดความแตกแยกของแรงงานที่นอกเหนือจากระบบการผลิตแบบสายพานให้เกิดการแบ่งแยกตามอาชีพและตำแหน่งงาน แต่การว่างงานของแพลตฟอร์มหรือการลดต้นทุนของภาคธุรกิจที่อาศัยการจ้างงานบางเวลาและสัญญาจ้างชั่วคราวก็ล้วนเป็นการทำให้เกิดอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของสมาชิกและทำกิจกรรมทางสังคมเพื่อผลักดันนโยบายและมาตรการในระดับประเทศ

2. การเตรียมความพร้อมจากประเด็นแรงงานร่วมสมัยเพื่อมุ่งสู่อนาคตของงาน

จากสถานการณ์ของงานที่เปลี่ยนรูปลักษณะจากเดิม รวมทั้งความสัมพันธ์แต่เดิมเน้นที่รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างก็ไม่ปรากฏเช่นนั้นในยุคหรือช่วงเวลานี้ เมื่อพิจารณาข้อถกเถียงที่เกิดขึ้นในอนาคตของงานพบว่าเธอเน้นที่สามประเด็นหลักและน่าสนใจเพราะสอดคล้องกับงานวิจัยในประเด็นแรงงาน ณ เวลานี้ ไม่ว่าจะเป็น (1) อารมณ์ความรู้สึกของแรงงาน ที่บ่งชี้ว่าไม่ใช่วัตถุ แต่เป็นสิ่งมีชีวิต โดยเฉพาะงานบริการเติบโตมาพร้อมกับกระบวนการของการบริโภค นั้นหมายความว่าแรงงานไม่ใช่ทรัพยากรและทุนมนุษย์เหมือนกับที่นักเศรษฐศาสตร์นิยมจำกัดความไว้เช่นนั้นตั้งแต่หลังสงครามเย็น แต่ทางตรงข้าม หนังสือในชุดทรัพยากรกลับบรรจุแรงงานเป็นหนึ่งในทรัพยากรเช่นเดียวกับแร่ น้ำ วิทยุพีซี และอื่น ๆ จากข้างต้นทำให้แรงงานกลายเป็นปัจจัยการผลิต เนื่องจากถูกกำหนดด้วยเวลาและแรงกายภาพเพื่อแลกกับมูลค่าของเงิน (Herod, 2018; กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2562ก)

(2) การใช้หุ่นยนต์และระบบดิจิทัล เริ่มต้นถกเถียงตั้งแต่ที่มีกล่าวถึงการแทนที่มนุษย์โดยหุ่นยนต์ โดยเป็นกระแสมาในช่วงกลางทศวรรษ 2010 กลายเป็นยุคที่เกิดการต่อสู้ฐานข้อมูลและสารสนเทศมาแทนที่การเผชิญหน้าทางตรงแบบสงครามทางการเมืองและการแข่งขันทางการค้า แต่เธอเน้นที่ผลกระทบของเทคโนโลยีและรูปแบบการผลิตใหม่ที่จริงแล้วไม่ได้ต้องการทักษะการทำงานสูงเหมือนตามที่กล่าวอ้าง เนื่องจากการจ้างงานภายในระบบโรงงานตามการปฏิวัติอุตสาหกรรมแต่ละระลอก เป็นความต้องการทักษะการทำงานต่ำเพื่อรองรับการผลิตขนาดใหญ่หรือปริมาณมาก และที่สำคัญเทคโนโลยีใหม่เหล่านี้ ยังเป็นการลดทอนทักษะลง (Deskilling) และทำให้เกิดการว่างงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นแนวทางรับมือที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 แรงงานควรทำความเข้าใจต่อการรวมกลุ่มและคุ้มครองความมั่นคงการทำงานโดยเคลื่อนไหวเหมือนกับชนชั้นแรงงาน เพื่อต่อสู้กับการจ้างงานอุตสาหกรรมในศตวรรษ 19 โดยเป็นวิธีการของการกำหนดรูปแบบการทำงานใหม่ โอกาสของแรงงานเพื่อการเพิ่มทักษะ (Reskilling) และค่าตอบแทนจากการทำงาน

(3) การพัฒนาเศรษฐกิจแพลตฟอร์มหรือแพลตฟอร์มทุนนิยม (Platform Capitalism) โดยคำดังกล่าวพบว่าเธอหยิบยืมจากหนังสือเล่มหนึ่งที่เขียนโดย Nick Srnicek ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจรูปแบบธุรกิจใหม่ในเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อแรงงานและการจ้างงาน (Srnicek, 2017) ที่สำคัญเธอชี้ให้เห็นว่าการทำงานในรูปแบบนี้เป็นการลดต้นทุนแรงงาน ทั้งยังฉกฉวยช่องว่างที่เกิดขึ้นจากมาตรการคุ้มครองแรงงานและตลาดแรงงานรวมถึงความอ่อนแอของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะสถานะการจ้างงานของแรงงานแพลตฟอร์มเป็นเพียงผู้ทำงานอิสระว่าจ้างงานตนเอง (Self-Employed Freelancers) ขณะเดียวกันการศึกษาประเด็นนี้มีหลากหลายที่เสนอขึ้น

ไม่ว่าจะเป็นทุนนิยมดิจิทัล (Digital Capitalism) ทุนนิยมสารสนเทศ (Informational Capitalism) ทุนนิยมแห่งการรับรู้ (Cognitive Capitalism) และอื่น ๆ ต่างถูกใช้ในบริบทการปรับตัวของระบบทุนนิยม หรือนิยามเรียกว่าโลกยุคหลังทุนนิยม (Post-Capitalist) เหมือนกับ Paul Mason ใช้ในชื่อหนังสือของเขา นอกจากนี้ยังปรากฏคำว่า เศรษฐกิจทำงานเป็นครั้ง (Gig Economy) เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) และอื่น ๆ โดยถูกใช้ในบริบทที่แตกต่างจากคำที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ เพราะเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและบริโภคที่เปลี่ยนรูปไปจากเดิม คือ การเน้นเครือข่ายแบบเพื่อนสู่เพื่อน (Peer-to-Peer Networking) การบริโภคร่วมกัน (Collaborative Consumption) และอื่น ๆ ต่อมาจึงมีการออกแบบเพื่อรองรับให้แก่แรงงานเข้าถึงเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ เช่น กำลังแรงงานตามความต้องการ (Workforce On Demand) คล้ายคลึงกับการว่าจ้างบริการเป็นรายครั้งที่เกิดขึ้นในธุรกิจลอจิสติกส์ รวมทั้งกระบวนการข้างต้น ทำให้เกิดการทำงานออนไลน์ที่เรียกสถานะว่าแรงงานดิจิทัล (Digital Labour) เพราะไม่ว่าจะได้ก็สามารถทำงานได้ (Crowd Work) ฉะนั้นสถานะเช่นนี้ จึงตอกย้ำให้เห็นว่าแรงงานเป็นอวิัตถุ (Huws, 2019)

(4) รายได้พื้นฐานถ้วนหน้า (Universal Basic Incomes: UBI) เป็นเงินให้เปล่าที่จัดเตรียมให้แก่พลเมืองทุกคน เนื่องจากรายได้จากการทำงานที่เป็นช่องทางหลัก ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและไม่สามารถเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน นอกจากนี้ UBI ยังเป็นกลไกที่ถูกใช้เพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเฉพาะงานระดับปฏิบัติการหรือในระบบสายพานการผลิตในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่จะแทนที่ใหม่ภายในเศรษฐกิจทุนนิยม แต่เธอก็ชี้ให้เห็นว่า UBI มีทั้งผลเชิงบวกและเชิงลบ เพราะเงินที่ได้รับอาจทำให้เกิดความขี้เกียจและไม่ต้องการออกไปทำงาน ทางปฏิบัติกลับไม่เป็นเช่นนั้น เพราะ UBI ถูกนำไปใช้ภายใต้ภูมิศาสตร์ทางกายภาพ เฉพาะเมืองและชุมชนหนึ่งใดเท่านั้น หมายความว่า UBI ยังถูกใช้ในอาณาบริเวณที่ครอบคลุมทั้งประเทศ ทั้งที่เป็นรัฐเดี่ยวและรัฐรวม อย่างไรก็ตาม การศึกษาถึง UBI ก็มีข้อเสนอที่โดดเด่นอย่าง Guy Standing เป็นนักวิชาการคนสำคัญที่ริเริ่มและพัฒนาจนก่อให้เกิดเครือข่ายนักวิชาการและกลายเป็นที่มาของการก่อตั้ง Basic Income Earth Network (BIEN) โดยเฉพาะข้อเสนอของเขาเห็นว่า UBI มีความจำเป็นต่อระบบทุนนิยม เนื่องจากพลเมืองโลกส่วนใหญ่กว่า 99.999% ทั้งที่เป็นผู้ทำงานรับเงินเดือน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และผู้ใช้แรงงาน ล้วนแล้วตกอยู่ภายใต้สภาวะของความเสี่ยง ไม่นั่นคง และเผชิญกับภัยอันตรายต่าง ๆ ในกระแสเสรีนิยมใหม่ หรือที่เขาเรียกว่าช่วงชั้นล่างสุดทางสังคม (Precariat) (ภาษา อังกฤษ คีระโกศลพงศ์, 2562ข; 2562ค; Standing, 2016; 2017)

(5) งานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work) ถือเป็นการปรากฏการณ์เกิดขึ้นในตลาดแรงงานมาตั้งแต่ทศวรรษ 1970 แต่ปัจจุบันยังพัฒนามาต่อเนื่องตามสถานการณ์แรงงานร่วมสมัย ผลกระทบไม่เฉพาะตลาดแรงงาน แต่ยังขยายลงมาถึงองค์กรต่าง ๆ โดยเธอแบ่งงานที่ยืดหยุ่นออกไว้เจ็ดประเภท คือ งานบางเวลา (Part-Time Work) การจ้างงานตนเอง (Self-Employment) งานที่ว่าจ้างผู้แทน (Agency Work) งานชั่วคราว (Temporary Work) สัญญาจ้างงานศูนย์ชั่วโมง (Zero-Hours Contracts) การทำงานหลากหลายช่องทาง (Multi-Job Working) และงานเศรษฐกิจรับทำเป็นครั้ง (Gig Economy Work) โดยเห็นได้ว่าการจัดแบ่งเช่นนี้มีความละเอียดมากกว่าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) จัดแบ่งงานที่ไม่มีมาตรฐานแรงงาน (Non-Standard Employment) ออกเป็นสี่รูปแบบ คือ งานบางเวลา งานชั่วคราว งานรับเหมาช่วง และงานว่าจ้างตนเอง (ILO, 2016) อย่างไรก็ตาม เธอเน้นที่สี่ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก งานบางเวลาถูกนำมาจ้างงานมากขึ้นแทนที่แบบแผนดั้งเดิมที่นิยมจ้างงานเต็มเวลา แต่จริงแล้วสภาพการจ้างงานเช่นนี้กลับทำให้แรงงานขาดโอกาสการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะ ประเด็นที่สอง งานชั่วคราวที่กำหนดระยะเวลาการจ้างงาน กลับถูกใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยอาศัยแรงงานเหล่านี้มาสร้าง

ทักษะเฉพาะทางและประสบการณ์ที่แตกต่างภายในองค์กร ประเด็นที่สาม กำลังแรงงานถูกแบ่งออกเป็นสองส่วน ทำให้แรงงานที่เป็น Core ขององค์กรจะได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และมีค่าตอบแทนที่ดี ขณะที่แรงงานที่เป็น Periphery ซึ่งไม่ใช่ส่วนสนับสนุนธุรกิจ กลับได้รับการปฏิบัติในลักษณะตรงกันข้าม ประเด็นที่สี่ จะมีแรงงานที่ทำงานเสี่ยง (Precarious Work) ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง เยาวชน และผู้ย้ายถิ่น เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด เพราะขาดทักษะการทำงานที่สอดคล้อง ผลที่ตามมาจึงกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน

เธอยังตระหนักว่าการทำงานยังต้องเผชิญกับด้านมืด โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากงานและการทำงาน อันเป็นผลจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งไม่เฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงาน แต่ครอบคลุมถึงอาการทางสุขภาพจิต และความเครียด แท้จริงแล้วควรตั้งข้อสังเกตกลับไปถึงการจัดการผลปฏิบัติงาน (Performance Management) ในองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีหรือเป็นแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารระดับสูงลงมาบังคับถึงผู้จัดการส่วนงานต่าง ๆ นอกจากนี้การถกเถียงเกี่ยวกับโอกาสการจ้างงานก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเรื่องก่อนนี้ เพราะถูกกำหนดโดยระดับการศึกษา ผันแปรพร้อมกับทักษะที่สอดคล้องกับการทำงาน ขณะเดียวกันก็เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาลต่อการบริหารแรงงาน เพราะไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะ และการจ้างงาน ล้วนแล้วเป็นสามปัจจัยที่สำคัญสำหรับเยาวชนที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ที่สำคัญมีความท้าทายต่อไปว่าภารกิจสามด้านนี้ จะรองรับเท่าทันพลวัตของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีหรือไม่ โดยเฉพาะการลงทุนทักษะให้แก่แรงงาน หรือจำเป็นให้มี UBI เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรได้มากขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ยังทำให้ผู้สูงอายุกลายเป็นอีกกลุ่มที่มีความสำคัญไม่แตกต่างจากเยาวชน แม้กล่าวถึงการจ้างงานหลังจากเกษียณแล้วก็ตาม แต่เห็นว่าการทั่วไปก็ดูเหมือนว่าไม่เหมาะสม เพราะประสบการณ์ของแรงงานเหล่านี้ถือว่ามีความรู้มากกว่าการทำงานเช่นนั้น และยังเกี่ยวข้องกับบำนาญเพราะช่วยให้ผู้ที่หลุดจากตลาดแรงงาน มีเงินสำหรับใช้จ่ายหรือลงทุนในครัวเรือนตามแต่ละกรณี

3. ทบทวนข้อเสนอที่เกิดขึ้นของอนาคตของงานในโลกอุตสาหกรรม 4.0

ลำดับแรก ตัวแสดงที่มีอำนาจผูกขาดทางเศรษฐกิจโลก คือ สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) พบว่า Klaus Schwab ได้จัดทำหนังสือ The Fourth Industrial Revolution ในปี 2016 ตามมาด้วยหนังสือ Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution ในปี 2018 ถือเป็นหมุดหมายสำคัญของการเปลี่ยนผ่านต่อภูมิศาสตร์ทางกายภาพ ระบบดิจิทัล และชีวภาพ ขณะเดียวกันเศรษฐกิจและธุรกิจก็เติบโตมากขึ้น แต่แรงงานต้องเผชิญผลกระทบจากเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดช่องว่างและความไม่สอดคล้องของทักษะ ที่สำคัญไม่รองรับต่องานอาชีพใหม่ในภาคอุตสาหกรรม (Schwab, 2016; Schwab & Davis, 2018) นอกจากนี้ WEF ได้เสนอรายงาน The Future of Job Report ปี 2018 โดยเห็นความสำคัญต่อผลกระทบของอุตสาหกรรม 4.0 เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เช่น เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ปัญญาประดิษฐ์ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และหุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม เหล่านี้ล้วนทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจและภาคธุรกิจเติบโตอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด แต่ก็พบความเสี่ยงทางเทคโนโลยีเช่นกัน แม้ในองค์กรก็พบว่า ตำแหน่งงานรับผิดชอบของแรงงานก็แตกต่างไปจากเดิม จะมีทั้งงานเก่าสูญหาย งานบางรายการมีและมีการปรากฏขึ้น เช่น พนักงานธนาคารลดลงเพราะมีบริการแพลตฟอร์มการชำระเงินโดยแอปพลิเคชัน คนขับรถตู้โดยสาร จักรยานยนต์สาธารณะ และรถประเภทต่าง ๆ ลดลง เพราะมีบริการว่าจ้างรายครั้งของแพลตฟอร์ม เป็นต้น (World Economic Forum, 2018)

ลำดับที่สอง ตัวแสดงที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคพื้นยุโรปและมีบทบาทมาตั้งแต่ช่วงสงครามเย็น จัดทำรายงาน OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work นอกจากพิจารณาถึงผลกระทบ

ของเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ต่อตลาดแรงงานแล้ว ยังให้ความสำคัญต่อแรงงานที่เผชิญกับความเสี่ยงของระบบงานที่เป็นอัตโนมัติ ถือเป็นความเสี่ยงขั้นสูงที่ทำให้เกิดการว่างงานและถูกเงื่อนไขของทักษะกีดกันโอกาสการจ้างงาน เพราะแรงงานไม่สามารถปรับตัวได้เท่าทัน (OECD, 2019) จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาส่วนใหญ่แล้ว เสนอให้มีทักษะทางด้านสารสนเทศ โดยเฉพาะยังมีกลุ่มกว่าหกในสิบที่ขาดความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันงานที่ว่าจ้างตนเอง แม้จะใช้ทักษะการทำงานต่ำ แต่กลับอาศัยทักษะทางด้านเทคโนโลยีสูง จำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับการพัฒนาโดยภาครัฐหรืออื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะถ้าเป็นการจ้างงานภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal Employment) ควรพิจารณาว่าแรงงานนอกอุตสาหกรรม (Industrial Outworker) นับเป็นกลุ่มเสี่ยงและถูกจัดเป็นชายขอบในห่วงโซ่อุปทาน สอดคล้องกับรายงานฉบับนี้ที่เน้นรูปแบบของงานที่ไม่มีมาตรฐาน (Non-Standard Work) ไม่เฉพาะแต่งานจ้างงานตนเอง แต่งานที่ว่าจ้างโดยมีนายจ้าง ยังเผชิญกับสัญญาจ้างงานชั่วคราว งานบางเวลา และที่สำคัญกว่านั้นคืองานที่ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างอย่างการว่าจ้างผ่านแพลตฟอร์ม กลับไม่มีระบบการคุ้มครองทางสังคมและสนับสนุนทางรายได้พื้นฐานถ้วนหน้า

ลำดับที่สาม ตัวแสดงที่มีภารกิจด้านการบริหารแรงงานและเกี่ยวข้องกับนโยบายสังคม คือ ILO ได้พิจารณาตามกับ OECD และธนาคารโลก (World Bank) แต่คำว่าอนาคตของงาน เริ่มต้นตั้งแต่ที่ ILO นำเสนอรายงาน The Future of Work Centenary Initiative ในปี 2015 โดยเป็นหนึ่งในเจ็ดของความริเริ่มที่จะเสนอเพื่อขับเคลื่อน ILO สู่หนึ่งศตวรรษของการก่อตั้งองค์การในปีนี้ โดยเน้นที่โลกของการทำงานกำลังเผชิญกับสภาวะที่งานที่มีคุณค่าไม่ปรากฏขึ้น ไม่ว่าจะเป็นช่องว่างของงานอาชีพ ความยากจน และความไม่เท่าเทียม อันเป็นผลมาจากระบบการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐานและการทำงานในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ขาดการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมและทั่วถึง ไม่เฉพาะแรงงานกลุ่มนี้ แต่ครอบคลุมถึงแรงงานย้ายถิ่นและควรส่งเสริมที่เศรษฐกิจไม่เป็นทางการ (Informal Economy) เป็นภาพใหญ่ของความไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและตัวแสดงตามหน่วยการผลิตต่าง ๆ ทั้งในประเทศกำลังพัฒนาและพัฒนาแล้ว (ILO, 2015) ที่สำคัญการให้สิทธิการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานที่แรงงานควรมีและได้รับการสนับสนุน ทั้งนี้การมุ่งสู่ความยุติธรรมทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ILO ได้จัดเตรียมแนวทางไว้ระหว่างปี 2017-2019 จนกลายเป็นที่มาของรายงาน Work for a brighter future โดยเน้นวาระคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (Human Centred Agenda) เพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ลดความยากจนและสร้างความมั่นคง พร้อมสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อขับเคลื่อนความร่วมมือในระบบพหุภาคีของสหประชาชาติ (United of Nations) (ILO, 2019a) ขณะเดียวกันในปีนี้มีแถลงการณ์แห่งศตวรรษ (Centenary Declaration) เป็นหมุดหมายสำคัญต่ออนาคตของงาน แต่ก็ยังคลุมเครือว่าหลังจากนี้จะขับเคลื่อนภารกิจและการมีส่วนร่วมต่อไปอย่างไรที่เป็นรูปธรรมมากกว่านี้ (ILO, 2019b)

ลำดับที่สี่ ธนาคารโลกเสนอรายงาน The Changing Nature of Work ในปี 2019 ถือเป็นความน่าสนใจที่หยิบยกเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นความสำคัญแห่งปีของธนาคารโลก จึงประจวบเหมาะหรือความตั้งใจให้สอดคล้องกับ ILO และ OECD ที่กำลังเน้นประเด็นนี้อยู่หรือไม่ เพราะแม้แต่กวีเคราะห์ที่ภาพเชิงโครงสร้างและการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะตลาดแรงงานต้องประสบปัญหาผลกระทบของเทคโนโลยี จนเป็นที่มาให้เกิดตลาดการค้าแพลตฟอร์ม (Platform Marketplaces) จนเชื่อมโยงเป็นตลาดการค้าแห่งใหม่ในโลก เช่น Alibaba ที่มีผู้ประกอบการมากกว่า 9 ล้านคนใน 220 ประเทศ ทั้งนี้ธนาคารโลกพยายามเชื่อมโยงให้เห็นช่องว่างของทักษะที่จำเป็นทางด้านต่าง ๆ พร้อมกับการเกิดธุรกิจใหม่ต่อเนื่อง จึงควรมีนโยบายสาธารณะเพื่อจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งการลงทุนที่ทุนมนุษย์ การคุ้มครองทางสังคม และการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน (World Bank, 2019)

แต่ข้อสังเกตที่ปรากฏขึ้นคือ เมื่อพิจารณาแรงงานเป็นทุนมนุษย์ หมายความว่า เป็นการแทนที่สถานะของแรงงานที่ไม่มีชีวิตและเป็นปัจจัยการผลิตทางเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบกับ Gary Becker นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล เสนอไว้เกี่ยวกับโอกาสทางรายได้และการทำงานจะมากขึ้นโดยผันแปรตามระดับการศึกษาและทักษะทางอาชีพ (Becker, 1994)

ลำดับที่ห้า นอกจากที่องค์การระหว่างประเทศนำเสนอ พบว่ามีงานวิชาการประเภหนังสืออีกจำนวนมากที่กล่าวถึงอนาคตของงานมาก่อน โดยเฉพาะประเด็นแรงงานร่วมสมัยและปรากฏในหลากหลายแขนงองค์ความรู้ เช่น

(1) หนังสือ *Confronting Dystopia: The New Technological Revolution and the Future of Work* เมื่อสำรวจบทความในหนังสือเล่มนี้ เห็นประเด็นที่เน้นหลักเลยคือ ผลกระทบของเทคโนโลยี นวัตกรรม และงานใหม่ที่เกิดขึ้นในอนาคตของงาน โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำที่ตามมาจากการใช้หุ่นยนต์แทนที่แรงงานมนุษย์ นอกจากนี้การสนับสนุนความยั่งยืนให้แก่ทุนมนุษย์และงานอาชีพนั้น ก็ยังท้าทายต่อการปรับตัวของแรงงานและระบบการจ้างงาน เพราะแม้แต่สถานะของแรงงานยังพบว่าไม่มีความมั่นคง เปรียบกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ รวมถึงแนวทางรองรับสถานการณ์เช่นนี้ในประเทศกำลังพัฒนาก็เสนอให้มียุทธศาสตร์แบบถ่วงน้ำหนัก เพื่อกระจายรายได้และให้เข้าถึงบริการอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะคนจนและที่จัดอยู่นอกทางการของตลาดแรงงาน (Paus, 2018)

(2) หนังสือ *The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work* คล้ายคลึงกับข้อเสนอในหนังสือและรายงานฉบับอื่นที่เห็นความสำคัญของผลกระทบเชิงโครงสร้างและเทคโนโลยีดิจิทัล ขณะที่โลกยุคนี้เป็นลักษณะของ Globotic Transformation มีความยืดหยุ่นและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเกิดการจ้างงานยืดหยุ่นตามระบบดิจิทัล สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชนชั้นกลาง แต่ความไม่มั่นคงของการจ้างงานที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องให้มาตรการความปลอดภัยรองรับแก่แรงงานที่สูญเสียงานเดิม ขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปรับตัวกับงานใหม่ได้ (Baldwin, 2019)

(3) แม้แต่การจัดการและบริหารธุรกิจก็เสนออนาคตของงานเป็นวิสัยทัศน์การพัฒนองค์กร มีหนังสือ *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization* กลับพิจารณาอนาคตของงานก่อให้เกิดผลกระทบห่าประการภายในองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการใช้งานสื่อทางสังคม การใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและฐานข้อมูลขนาดใหญ่ การสำรวจและจัดเตรียมแนวทางสำหรับแรงงานในกลุ่ม Generation Y ความยืดหยุ่นของการทำงานโดยทำได้ทุกที่แห่งหน และโลกาภิวัตน์เชื่อมโยงให้ทุกสิ่งอย่างถึงกันทั้งหมด โดยไม่มีข้อจำกัดทางอาณาบริเวณเป็นอุปสรรคกีดขวาง แต่หนังสือเล่มนี้กลับเน้นคุณลักษณะของลูกจ้างควรมีอะไรและนายจ้างจำเป็นต้องจัดเตรียมอะไร หมายความว่านายจ้างหรือผู้ประกอบการจะให้พนักงานทำงานแบบเดิมที่เดิมเวลา ทำงานที่สำนักงาน ใช้เฉพาะอุปกรณ์เครื่องมือในสถานที่ทำงาน มุ่งเน้นความรู้มากกว่าทักษะและการเรียนรู้ที่หลากหลาย และอื่น ๆ จะไม่เกิดขึ้นอีกต่อไปในอนาคต ในเวลาเดียวกันทำให้งานอาชีพอิสระเป็นที่นิยมมากขึ้นด้วย (Morgan, 2014)

เมื่อพิจารณากลับมาที่หนังสือเล่มที่ปริทัศน์อีกครั้ง พบว่าอนาคตของงาน เธอเน้นที่การสร้างงานที่มีคุณภาพและมีโลกที่เข้มแข็งต่อการบังคับใช้มาตรการและมีกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน การรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม ทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อการจ้างงาน นอกจากนี้ยังขยายการคุ้มครองไปถึงแรงงานจ้างงานตนเอง แต่การที่เธอสนับสนุนให้ใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อรองรับต่ออนาคตของงาน นั้นหมายความว่า จะขาดความยืดหยุ่นและพลวัตที่รองรับต่อปัญหาใหม่ ๆ เหมือนที่ยกตัวอย่างการว่าจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ที่สำคัญกว่านี้พลวัตของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีทำให้นโยบายและมาตรการทางกฎหมายไม่รองรับสถานการณ์ร่วมสมัย จำเป็นอย่าง

ยิ่งที่นโยบายการบริหารแรงงานแห่งชาติต้องทบทวนอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่ไม่จำกัดเฉพาะรัฐและเอกชน ขณะเดียวกันหนังสือเล่มนี้ เน้นที่ช่วงวัยและกลุ่มแรงงานเปราะบาง โดยเฉพาะเยาวชนที่ย่างก้าวสู่กำลังแรงงานที่ได้รับการจ้างงาน บางครั้งควรพิจารณาให้กลุ่มเล็กกว่าที่นำเสนอได้ คือ การทำงานอาจเกิดขึ้นในช่วงวัยหนุ่มสาวที่เป็นเยาวชน เช่น การขับจักรยานโดยที่จ้างผ่านแพลตฟอร์มเพื่อรับส่งอาหาร กลายเป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นทั้งในภาคพื้นยุโรปและเอเชีย แท้จริงแล้วควรแสดงให้เห็นว่าเยาวชนเป็นกลุ่มคนทำงานเสี่ยง (Precarious Work) และมีมาตรการรับมืออย่างไรที่นอกเหนือจากการบังคับใช้กฎหมายภายหลังที่ปัญหาเกิดขึ้น แต่ควรมีแนวทางก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เพื่อรับมือกับผลกระทบที่เสี่ยงจะเกิดขึ้นเป็นวงกว้างได้ ในท้ายนี้ เธอขาดการพิจารณาข้อเสนอขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องนโยบายและการบริหารแรงงาน กล่าวได้ว่า การสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจากอนาคตของงาน แต่ใช้บริบทเฉพาะสหราชอาณาจักรไม่สามารถแทนที่อนาคตของงานในภาพใหญ่แทนที่บริบทโลกได้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์. (2562ก). แนะนำหนังสือ 'Labor'. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 31(1), 171-185.

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์. (2562ข). ปรัชญาหนังสือ Basic Income: And How We Can Make It Happen. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 6(2), 1-12.

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์. (2562ค). ปรัชญาหนังสือ Universal Basic Income: Pennies from Heaven. *วารสารธรรมศาสตร์*, 38(2), 16-32.

ภาษาอังกฤษ

Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work*. New York: Oxford University Press.

Becker, G. S. (1994). *Human capital revisited*. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, (3rd. ed.) (pp. 15-28). The University of Chicago press.

Herod, A. (2018). *Labor*. Cambridge: Polity Press.

Huws, U. (2019). *Labour in Contemporary Capitalism*. Hatfield: Palgrave Macmillan.

Morgan, J. (2014). *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Paus, E. (ed) (2018). *Confronting Dystopia: The New Technological Revolution and the Future of Work*. Ithaca: Cornell University.

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.

Schwab, K. & Davis, N. (2018). *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution: A Guide to Building a Better World*. New York: World Economic Forum.

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.

Standing, G. (2016). *The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay*. London: Biteback Publishing.

Standing, G. (2017). *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. Milton Keynes: Pelican Books.

ออนไลน์

ILO. (2015). *The Future of Work Centenary Initiative*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf.

ILO. (2016). *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.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 Declaration for the Future of Work*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf.

OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Retrieved from <http://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>.

World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>.

World Economic Forum. (2018). *The Future of Job Report 2018*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.