

คนรุ่นใหม่กับงานชั่วคราว และมานุษยวิทยา New Generation, Gig Economy and Anthropology

ความหมายของ Gig Economy

คำว่า Gig Economy หมายถึงระบบเศรษฐกิจที่เกิดจากงานชั่วคราวระยะสั้น หรืองานที่รับจ้างทำแล้วจบไป (Janadari & Preena, 2020; Minter, 2017) ผู้ที่เลือกทำงานแบบชั่วคราวโดยไม่ผูกมัดกับการเป็นลูกจ้างถาวรในองค์กรคือคนทำงานชั่วคราว (giger หรือ gig worker หรือ gig employee) คนกลุ่มนี้จะใช้ชีวิตอย่างเป็นอิสระและเลือกรับจ้างทำงานตามที่ตนเองพึงพอใจ ปัจจัยที่ช่วยทำให้ระบบการทำงานชั่วคราวเติบโตอย่างรวดเร็วคือความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างแอปพลิเคชันสำหรับการทำงานออนไลน์ (Banik & Padalkar, 2021; Kessler, 2018; Wallenstein et al., 2019) เทคโนโลยีดังกล่าวเช่น Airbnb, uber, ikman.lk, MTurk, Pickme จะอำนวยความสะดวกและทำให้ผู้ผลิตสินค้าและบริการสามารถส่งงานลูกจ้าง โดยมีผู้ดูแลระบบทำหน้าที่ควบคุมข้อมูลต่าง ๆ และส่งงานให้กับลูกจ้างตามความต้องการของเจ้าของธุรกิจ องค์กร International Labour Organization (2020) พบว่ามีโปรแกรมจ้างงานในระบบออนไลน์มากกว่า 777 โปรแกรม (ILO, 2021) จากการเก็บข้อมูลของบริษัท MetLife Services and Solutions ในปี ค.ศ. 2019 พบว่าชาวอเมริกันประมาณ 30 ล้านคน ทำงานอิสระและมีรายได้จากงานชั่วคราว รวมทั้งผู้ที่มีอาชีพประจำหันมารับจ้างทำงานชั่วคราวประมาณ 15 ล้านคน จากการสำรวจยังพบว่าผู้ทำงานประจำประมาณ 49 เปอร์เซ็นต์ วางแผนว่าในอีก 5 ปีข้างหน้าพวกเขาจะลาออกเพื่อไปทำงานรับจ้างแบบอิสระ เมื่อพิจารณาถึงช่วงอายุของผู้ที่ทำงานรับจ้างชั่วคราวพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-36 ปี (คนเจนวาย) รองลงมาคือช่วงอายุมากกว่า 53 ปี

นอกจากนั้น ผู้ทำงานชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมักจะเป็นผู้ที่ยังไม่แต่งงาน งานชั่วคราวที่มีผู้เข้าไปทำมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ (1) งานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (2) งานด้านไอที (3) งานช่างและการก่อสร้าง (4) งานด้านสุขภาพ และ (5) งานฝีมือและงานประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์ต่าง ๆ เหตุผลสำคัญที่คนเลือกทำงานชั่วคราวระยะสั้นก็คือต้องการมีอิสระและไม่อยากอยู่ใต้คำสั่งของเจ้านายในอาชีพประจำ พวกเขา รู้สึกว่างานประจำเต็มไปด้วยกฎระเบียบและข้อห้ามมากมาย ต้องปฏิบัติตามนโยบายและข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อที่จะหนีจากกฎระเบียบเหล่านี้ พวกเขาจึงเลือกหางานทำด้วยตัวเองเพื่อที่จะสามารถคิดและตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ได้อิสระ ผู้ที่ทำงานชั่วคราวจะรู้สึกว่าเขาคือเจ้านายตัวเอง มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง สามารถใช้เวลาทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ตนเองปรารถนา และอาจทำให้เขามีรายได้ที่เพิ่มขึ้นแตกต่างจากการรับเงินเดือนประจำ ภายใต้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์คือช่องทางสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานชั่วคราวมีโอกาส

แสงหางานและนำเสนอผลงานของตัวเองไปสู่นายจ้างที่กว้างขวาง ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสที่จะทำให้คนจ้างงานเข้ามาเจรจาต่อรอง (Janadari & Preena, 2020)

Janadari and Preena (2020) อธิบายว่าคนรุ่นใหม่มองการมีชีวิตทางสังคมต่างไปจากรุ่นพ่อแม่ของพวกเขา โดยให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตที่สนุกสนาน ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบแบบแผนทางสังคม ต้องการแสวงหาสิ่งใหม่และชอบการเปลี่ยนแปลง สิ่งสำคัญของการเป็นผู้ทำงานชั่วคราวคือต้องค้นหาความสามารถ ทักษะ ความถนัดและสิ่งที่ตนเองชอบ เพื่อที่จะสร้างผลงานให้นายจ้างประทับใจ ผลงานที่ผ่านมาของผู้ทำงานชั่วคราวจึงเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าเขาจะได้รับข้อเสนอให้ทำงานได้สม่ำเสมอหรือไม่ การแสวงหางานตลอดเวลาจึงเป็นเรื่องที่ผู้ทำงานชั่วคราวต้องขวนขวายและรู้ช่องทางว่าแหล่งงานอยู่ที่ไหนบ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างจึงวางอยู่บนความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย เป็นผู้ได้ประโยชน์ทั้งนายจ้างและผู้รับจ้าง (win-win situation) ชีวิตทางสังคมของผู้ทำงานชั่วคราวจึงประกอบด้วยการใช้เวลาทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ในขณะเดียวกันองค์กรหลายแห่งพยายามจ้างงานจากคนที่มีความสามารถเฉพาะด้าน (Banik & Padalkar, 2021) ซึ่งเป็นช่องทางลดต้นทุนในการจ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างประจำซึ่งอาจจะไม่มีทักษะในการทำงานตามที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ผู้ทำงานชั่วคราวต้องพบเจอคือพวกเขาไม่มีสิทธิรับสวัสดิการจากองค์กร และยังไม่มีความหมายรองรับสถานะการทำงานและการรับรองรายได้ที่ไม่แน่นอนของพวกเขา นอกจากนี้ ผู้ทำงานชั่วคราวไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถได้เหมือนกับลูกจ้างประจำในองค์กร พวกเขาจึงต้องดิ้นรนขวนขวายหาวิธีพัฒนาทักษะด้วยทุนของตัวเอง รวมถึงการระบุสถานะและตัวตนในอาชีพ เมื่อพวกเขาต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐ ผู้ทำงานชั่วคราวจะไม่สามารถระบุได้ว่าอาชีพของตนเองคืออะไรและมีตำแหน่งงานในระดับไหน รวมถึงสภาพการแข่งขันเพื่อให้ได้งาน ในสถานะที่มีผู้รับจ้างจำนวนมาก นายจ้างสามารถเลือกคนที่ถูกใจและพึงพอใจเป็นการส่วนตัว สิ่งนี้ทำให้เกิดการแข่งขันสูงระหว่างผู้ทำงานชั่วคราว ในมุมมองขององค์กรที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้าง องค์กรประเมินว่าผู้รับจ้างที่มีใช้เจ้าหน้าที่ประจำ สามารถทำงานตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ดี องค์กรสามารถเลือกและค้นหาผู้รับจ้างที่มีประสบการณ์ มีความสามารถและยืดหยุ่นตามข้อเรียกร้องของผู้ว่าจ้างได้

งานชั่วคราวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

Ostoj (2021) กล่าวว่าการทำงานชั่วคราวคือภาพสะท้อนของการเปลี่ยนแปลงของสังคมอุตสาหกรรมและระบบทุนนิยมที่นายจ้างกับลูกจ้างพยายามปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์แบบใหม่ และเป็นปรากฏการณ์ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีส่วนสำคัญในการสร้างช่องทางและเครื่องมือสำหรับการทำงานที่ต่างไปจากระบบการผลิตแบบเดิม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังบ่งชี้ว่าผู้ใช้บริการสินค้าและบริการในระบบอุตสาหกรรมเน้นเรื่องความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก การผลิตต่าง ๆ จึงต้องนำความต้องการของผู้บริโภคมาเป็นหลักคิดเพื่อแสวงหาวิธีการสร้างและผลิตสินค้าและบริการที่สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ปรากฏการณ์ที่นายจ้างแสวงหาคนทำงานที่มีความสามารถรับทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งคือระบบเศรษฐกิจหลังยุคแบบแผน (post-platform economy) ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเฟ้นหาบุคคลที่สามารถผลิตสินค้าที่เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค โดยที่บุคคลเหล่านั้นได้พัฒนาตัวเองเป็นผู้ประกอบการที่มีช่องทางเจรจาทางธุรกิจกับองค์กรด้วยตัวเอง ดังจะเห็นได้จากงานแม่บ้าน งานรับส่งอาหาร งานขับรถส่งผู้โดยสาร เป็นต้น

ประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการจ้างงานชั่วคราวคือการลดต้นทุนสำหรับการจ่ายเงินเดือนประจำให้กับพนักงาน รวมทั้งองค์กรสามารถเลือกคนทำงานได้ตามความสมัครใจโดยไม่มีข้อผูกมัด (De Stefano & Aloisi, 2018) ในมุมมองของผู้ประกอบการ การจ้างงานผู้ที่มีความสามารถให้ผลิตสินค้าและบริการได้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคเสมือนเป็นวิธีการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น (Kiesling, 2018) ภายใต้ระบบการตลาดแนวใหม่ จะพบว่าความสามารถในการทำงานของผู้รับจ้างคือสินค้าที่มีความสำคัญต่อการทำธุรกิจ (Prassl, 2018) ทักษะ ความรู้ ความสามารถจึงเป็น “ทุนทางปัญญา” (intellectual capital) ที่ผู้รับจ้างจะต้องพัฒนาและสร้างขึ้นมา ขณะเดียวกัน ผู้รับจ้างสามารถต่อรองค่าจ้างได้ตามความพอใจโดยไม่จำเป็นต้องยึดตามกฎหมายค่าจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผู้รับจ้างก็ต้องพบความเสี่ยงเรื่องรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอ หากช่วงไหนไม่มีการจ้างงาน ผู้รับจ้างจะสูญเสียรายได้ Ostoj (2021) อธิบายว่าในยุคดิจิทัลที่เอื้อให้เกิดรูปแบบการจ้างงานชั่วคราวอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ความคิดเกี่ยวกับ “งานที่มั่นคง” ค่อยๆ เสื่อมพลังลงไป คนทำงานหรือลูกจ้างสามารถย้ายและเปลี่ยนงานไปตามความต้องการของตนเองและสามารถรับจ้างทำงานกับผู้ว่าจ้างได้มากกว่าหนึ่งแห่ง สิ่งเข้ามาแทนที่ “งานที่มั่นคง” คือ สำเนียงของการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ตามความต้องการของนายจ้าง

การเอาัดเอาเปรียบในระบบงานชั่วคราว

วิธีคิดเกี่ยวกับการบริหารงานในยุคของการจ้างงานชั่วคราว เปลี่ยนจากวิธีควบคุมแรงงานด้วยกฎระเบียบตามบรรทัดฐานของลัทธิเทย์เลอร์ (Taylorism) ไปสู่การบริหารงานที่เน้นคุณภาพของผลงานเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การมุ่งเน้นความสามารถของคนทำงานอาจเป็นการตอกย้ำ “ผลผลิตของแรงงาน” (labour productivity) ซึ่งระบบเศรษฐกิจทุนนิยมได้สถาปนาเอาไว้ แต่ภายใต้การทำงานชั่วคราวที่ผู้รับจ้างไม่มีหลักประกันความมั่นคงทางรายได้และสวัสดิการ รูปแบบการจ้างงานชั่วคราวจึงสร้างความเสี่ยงให้กับคนทำงาน ในขณะที่นายจ้างและเจ้าของกิจการได้รับประโยชน์จากผลผลิตโดยไม่ต้องลงทุนจ่ายเงินเดือนประจำ (Graham & Anwar, 2019) สถานการณ์ดังกล่าวบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และสะท้อนการปรับตัวของระบบทุนนิยมที่นายจ้างพร้อมจะเปลี่ยนคนทำงานได้ตลอดเวลา ในขณะที่คนทำงานประเภทเดียวกันจะพบกับการแข่งขันสูง คนงานเหล่านี้จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของตัวเองเพื่อที่จะทำให้ผลิตงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรง

ความต้องการของนายจ้าง ในหมู่คนทำงานรับจ้างชั่วคราวและใช้ชีวิตนอกรังคกร สิ่งที่เราเขาต้องเจอคือคู่แข่งจำนวนมาก (Cherry, 2016)

ผู้รับจ้างทำงานชั่วคราว เปรียบเสมือนเป็นผู้ที่ต้องคิดและตัดสินใจด้านธุรกิจด้วยตัวเอง หรือเรียกว่าเป็นผู้ประกอบการแบบปัจเจก (individual entrepreneurship) (Ostrom, 2015) คนกลุ่มนี้จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองผู้บริโภคขนาดใหญ่ สิ่งสำคัญในการใช้ชีวิตของคนทำงานรับจ้างชั่วคราวคือต้องเป็นผู้กระตือรือร้นว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้บริโภคต้องการ ต้องรู้ว่าสินค้าและบริการแบบไหนที่เป็นที่ต้องการของลูกค้า ผู้รับจ้างจึงต้องขวนขวายที่จะศึกษากระแสความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะผลิตสินค้าและบริการที่โดนใจตลาด การศึกษาของ Rosenblat (2019) พบว่าผู้ทำงานชั่วคราวรับจ้างผ่าน แอปพลิเคชันอุเบอร์ ต้องพบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน แต่พวกเขามีได้รับเงินสวัสดิการใด ๆ จากผู้สร้างแอปพลิเคชัน คนทำงานรับจ้างผ่านแอปพลิเคชันลักษณะนี้ เช่น ขับรถส่งอาหาร ล้วนเจอปัญหาเดียวกัน นั่นคือ ความเหนื่อยและอ่อนเพลีย พวกเขาต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อที่จะรับงานให้ได้มากที่สุด เพราะค่าจ้างของพวกเขามาจากจำนวนงานที่รับในแต่ละวัน งานรับจ้างเช่นนี้คือภาพสะท้อนความเอาใจเอาเปรียบของระบบเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy) (Ravenelle, 2019)

ทั้ง Ravenelle (2019) และ Rosenblat (2019) ชี้ให้เห็นว่าภายใต้เทคโนโลยีสื่อสารและแอปพลิเคชันจ้างงานในยุคดิจิทัล ถึงแม้เทคโนโลยีดังกล่าวนี้จะตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค แต่ในเวลาเดียวกันมันกลับสร้างความเหลื่อมล้ำและกดขี่คนทำงานที่เข้ามารับจ้างทำงานในแอปพลิเคชัน ระบบของการรับงานผ่านแอปพลิเคชันถูกออกแบบมาเพื่อที่ให้นายจ้างและเจ้าของแอปพลิเคชันสามารถควบคุมและตรวจสอบการทำงานของลูกจ้างรายบุคคล ซึ่งถือเป็นการควบคุมชีวิตของลูกจ้างที่เข้มงวด แต่ลูกจ้างไม่เคยได้รับการปกป้องดูแลจากผู้ผลิตแอปพลิเคชัน (Vallas & Schor, 2020) ในแง่นี้ อาจสะท้อนว่าเทคโนโลยีสื่อสารดิจิทัลตอบสนองผลประโยชน์ให้กับกลุ่มนายทุนมากกว่าแรงงานรับจ้างชั่วคราว ในขณะที่ผู้รับจ้างที่เข้ามาทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ของบริษัทที่สร้างแอปพลิเคชัน ชีวิตของพวกเขากำลังถูกทำให้เป็น “ยี่ห้อ” หมายถึงการรับงานผ่านแอปพลิเคชันคือการบ่งบอกว่าผู้รับจ้างทำงานคือสัญลักษณ์ของบริการ เห็นได้จากการสวมเสื้อที่มีโลโก้ของบริษัท

การศึกษาของ Gershon (2017) ตั้งข้อสังเกตว่าผู้เลือกทำงานรับจ้างผ่านแอปพลิเคชันต่างพยายามสร้างสมดุลระหว่างกฎเกณฑ์ของนายจ้างกับความพึงพอใจส่วนตัวในการเลือกทำงานบางอย่าง ความสมดุลระหว่างการหารายได้ที่ต่อเนื่องกับอิสระที่จะทำงานส่วนตัว สภาวะดังกล่าวนี้คือสิ่งคมของการเป็นแรงงานยุคใหม่ที่บุคคลแต่ละคนจำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนและแข่งขัน การศึกษาประสบการณ์ของผู้รับจ้างทำงานชั่วคราวชี้ให้เห็นว่าสถานะของการเป็นแรงงานและการเป็นผู้ทุ่มเทเพื่อให้ได้งานมิได้เป็นไปตามกฎของการเปิดกว้างในเสรีภาพ แต่การทำงานรับจ้างชั่วคราวกำลังผลักดันให้คนทำงานพบกับความเสี่ยงใหม่ ๆ และตกอยู่ในสภาพต่างคนต่างดิ้นรนเอาตัวรอดตามลำพัง อย่างไรก็ตาม Ravenelle (2019) Gershon (2017)

และ Rosenblat (2019) เสนอว่าผู้รับจ้างทำงานชั่วคราวจำเป็นต้องรวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิดพลังในการเรียกร้องความเป็นธรรม

Gershon (2017) กล่าวว่าการทำงานท่าและการถูกจ้างให้ทำงานในโลกปัจจุบัน บุคคลมักจะถูกสอนให้ค้นหาว่าตนเองเก่งในเรื่องใด มีทักษะและความสามารถทางด้านไหน และควรจะพัฒนาตัวเองให้มีความพร้อมในการทำงานอย่างไร แต่สำหรับผู้ทำงานรับจ้างที่ต้องดิ้นรนหางานและหารายได้มาจุนเจือครอบครัว คนกลุ่มนี้ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาทักษะและความสามารถเหมือนคนที่มีเวลาว่าง การทำงานสำหรับผู้รับจ้างส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากความสวดกรวดเร็วและไม่ต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้ง งานรับจ้างส่วนใหญ่จึงเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งความไม่แน่นอนของการทำงานที่บุคคลสามารถเลิกทำงานและเปลี่ยนงานได้ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ภายใต้ระบบทุนนิยม นายทุนผู้ควบคุมเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการจ้างงานคือผู้ที่ได้ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผู้รับจ้างจะถูกควบคุมให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและกฎระเบียบของการผลิตงานอย่างเข้มงวด (Vallas & Schor, 2020) อาจกล่าวได้ว่าแรงงานรับจ้างที่ดูเหมือนจะมีอิสระในการทำงาน แต่ในทางปฏิบัติเมื่อผู้รับจ้างตัดสินใจรับงาน พวกเขากลับถูกควบคุมและต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของนายจ้างอย่างเลี่ยงไม่ได้ ขณะที่การศึกษาของ Hannak et al (2017) พบว่าลูกจ้างสี่หมื่นจำนวนมาจะถูกปฏิเสธการจ้างงาน ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีรายได้ที่ไม่มั่นคง

สภาวะของการทำงานรับจ้างทำให้เกิดวิธีการทำงานที่อาศัยการทำสัญญาและข้อตกลงตามชิ้นงาน วิธีทำงานแบบนี้นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบเรื่องสวัสดิการใด ๆ ซึ่งถือเป็นการลดต้นทุนในการดำเนินงาน เจ้าของธุรกิจและกิจการต่าง ๆ สามารถลดพนักงานประจำและหันมาใช้ลูกจ้างชั่วคราวทำงานตามความต้องการ ชีวิตของลูกจ้างชั่วคราวจึงไม่มีหลักประกันในระยะยาว ในประเด็นนี้ Bieber and Moggia (2020) วิเคราะห์ว่าเจ้าของกิจการกำลังนำความเสี่ยงของตัวเองไปให้กับลูกจ้างชั่วคราว โดยที่ลูกจ้างเหล่านั้นจะกลายเป็นเพียง “ตัวเลือก” ที่เจ้าของกิจการจะจ่ายเงินให้ตามข้อตกลงและการส่งงานตามกำหนดเท่านั้น ยิ่งลูกจ้างไม่มีทักษะและความสามารถในการทำงานเท่าใด จำนวนเงินค่าจ้างก็จะลดน้อยลงไปด้วย สภาวะดังกล่าวคือการเอารัดเอาเปรียบรูปแบบใหม่ที่กำลังขยายตัวมากขึ้น ผลในทางสังคมก็คือคุณภาพชีวิตของลูกจ้างจะลดน้อยลง เพราะพวกเขาไม่สามารถต่อรองในการทำงาน ขาดเงินสวัสดิการเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพและเศรษฐกิจ พวกเขาไม่สามารถมีเงินสำรองมาช่วยเหลือ ในแง่นี้ สังคมที่เต็มไปด้วยการจ้างงานแบบชั่วคราวจึงอาจเป็นสังคมที่ผลักรังและความเสี่ยงไปให้ปัจเจก

ผู้เขียน

ดร.นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ

ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและส่งเสริมวิชาการ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร



เอกสารอ้างอิง

- Banik, N. & Padalkar, M. (2021). The Spread of Gig Economy: Trends and Effects. *Foresight And STI Governance*, 15(1), 28–38.
- Bieber, F. & Moggia, J. (2020). Risk Shifts in the Gig Economy: The Normative Case for an Insurance Scheme against the Effects of Precarious Work. *The Journal of Political Philosophy*, 0(0), 1–24.
- Cherry, M.A. (2016), Beyond misclassification: the digital transformation of work, *Comparative Law & Policy Journal*, February 18.
- De Stefano V., & Aloisi, A. (2018). *European legal framework for “digital labor plat-forms”* Luxembourg: Publication office of the European Union.
- Gershon, I. (2017). *Down and Out in the New Economy: How People Find (or Don't Find) Work Today*. Chicago: University of Chicago Press.
- Graham M., & Anwar, M.A. (2019). The global gig economy: towards the planetary labour market? *First Monday*, 24(4).
- Hannák, A.; Wagner, C.; Garcia, D.; Mislove, A.E.; Strohmaier, M.; & Wilson, C. (2017). Bias in online freelance market places: evidence from TaskRabbit and Fiverr. In *Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*, (pp. 1914–33). Portland, OR: Assoc. Comput. Mach
- Janadari, M.P.N. & Preena, G.R. (2020). The Gig Economy and Workforce. In *Contemporary Developments in Human Resource Management* (pp.01-14). Department of Human Resource Management, University of Kelaniya.
- ILO (2021), *World Employment and Social Outlook, The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office.
- Kessler S. (2018). *Gigged: the end of the job and the future of work*. New York: St. Martin's Press.
- Kiesling L. (2018), Toward the market epistemology of the platform economy. *Advances in Austrian Economics*, 23, 45–70.
- MetLife Services and Solutions. (2019). The Gig Economy: Opportunities, Challenges, and Employer Strategies. Retrieved from <https://www.metlife.com/employee-benefit-trends/ebts-gig-economy-2019/>
- Minter, K. (2017). Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales. *The Economic and Labor Relations Review*, 28(3), 438–454.
- Ostoj, I. (2021). The Logic of Gig Economy (Origins and Growth Prospects). *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*, 66(79), 451-462.
- Ostrom, E. (2015). *Governing the commons*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Prassl J. (2018). *Humans as a service. The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Ravenelle, A.J. (2019). *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy*. Oakland, CA: University of California Press.



- Rosenblat, A. (2019). *Uberland: How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*. Oakland, CA: University of California Press.
- Vallas, S. P. & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1)
- Wallenstein, J., Chlendar, A., Reeves, H., & Bailey, A. (2019). *The new freelancers: tapping talent in the gig economy*. Boston: Consulting Group Henderson Institute.