“ทวงคืนค่ารอบ”: ทำความเข้าใจการลุกฮือของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารผ่านความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ระหว่างทุนกับแรงงาน

“Fighting for Fair Pay”: Understanding Food Delivery Platform Labour Unrest through Capital and Labour Antagonistic Relationship

พฤกษ์ เถาถวิล[1] และ วรดุลย์ ตุลารักษ์[2]
Preuk Taotawin and Woradul Turarak
Received: January 19, 2024/ Revised: May 1, 2024/ Accepted: May 15, 2024

บทคัดย่อ

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2562-2566) การประท้วงของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารเกิดขึ้นมากอย่างมีนัยสำคัญ บทความนี้ต้องการทำความเข้าใจรากลึกที่ผลักดันให้เกิดการประท้วง บทความเสนอว่า การลุกฮือของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร เกิดจากผลประโยชน์พื้นฐานที่สวนทางกันระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มส่งอาหารกับแรงงาน หรือระหว่างทุนกับแรงงาน ซึ่งในบทความนี้เรียกว่า ความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ บทความเกิดจากการสำรวจเอกสาร เน้นงานสายมาร์กซิสต์ นับจากงานของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx, 1818-1883) (Marx, 1976/1867) งานคลาสสิกที่สืบเนื่องจากมาร์กซ์ และเอกสารที่ปรากฏในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ในกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมือง และสังคมวิทยาแรงงาน บทความเสนอสาระสำคัญของทฤษฎีกระบวนการแรงงาน ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิดความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ ประเด็นทวิลักษณ์ของการควบคุมและต่อต้าน และแนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจ ตอนท้ายของบทความนำแนวคิดทั้งหมดมาใช้กับกรณีของไทย วิเคราะห์ที่มาของการประท้วง และแนวทางสร้างอำนาจต่อรองของแรงงานแพลตฟอร์มส่ง

[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Assistant Professor, Faculty of Liberal Arts, Ubon Ratchathani University), Email: pruektt@gmail.com
[2] นักวิจัยอิสระ (Independent Researcher), Email: woradule@gmail.com

อาหาร บทความนี้ให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการหักล้างข้ออ้างของบริษัทแพลตฟอร์มที่ใช้ในการปกป้องผลประโยชน์ และเป็นประโยชน์ทั้งต่อทุน แรงงาน และธุรกิจแพลตฟอร์มในการเข้าใจสถานการณ์ และกำหนดนโยบาย หรือจัดการความขัดแย้งที่กำลังเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: แรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร การลุกฮือของแรงงาน ทฤษฎีกระบวนการแรงงาน ความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ แนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจ

Abstract

In the past 5 years (2019-2023), there has been a significant surge in protests by platform food delivery labour. This article proposes to understand the underlying roots that are driving these protests. The article argues that the uprising among food delivery platform labour arises from the conflicting fundamental interests between the platform companies and the labour, or between capital and labour, which is referred to an antagonistic relationship in this article. The article draws on a document survey focusing on Marxist literature, dating back to Karl Marx (1818-1883) (Marx, 1976/1867), classic works influenced by Marx, and documents appearing in the past few decades within the fields of political economy and the sociology of work. The article presents key content of the labour process theory, which formulates the antagonistic relationship concept. Following that, it presents the duality of control and resistance and the power resources approach, respectively. To wrap up, it applies all these concepts to the case in Thailand, analyzing the origins of the protests and suggesting strategies for platform food delivery labour to build bargaining power. This article also proposes a powerful idea for tackling the claims of platform companies used to defend their profits. Also, it benefits the stakeholders from capital, labour, and the platform businesses in regard to understanding the situation, developing policies, and managing the increasing conflicts.

Keywords: Food Delivery Platform Labour, Labour Unrest, Antagonistic Relationship, Labour Process Theory, Power Resource Approach

บทนำ

เมื่อสถานการณ์โควิด-19 (COVID-19) เริ่มคลี่คลาย ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มส่งอาหารกับคนขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหาร (ไรเดอร์) ก็เลวร้ายลงเป็นลำดับ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 ไรเดอร์สังกัดแพลตฟอร์มส่งอาหารยอดนิยมแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ รวมตัวกันที่หน้าบริษัท ประท้วงการถูกลดค่าตอบแทนหรือ “ค่ารอบ” จากการทำงาน และ “ทวงคืนค่ารอบ” ในอัตราเดิม การประท้วงที่ไม่เป็นผล สะสมเป็นความไม่พอใจ ทำให้เกิดการประท้วงอีกครั้งในเดือนมิถุนายน มีไรเดอร์จากหลายจังหวัด เช่น อยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี ร่วมประท้วง คู่ขนานไปกับการประท้วงของไรเดอร์ในหลายจังหวัด ปีถัดมา ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ความเดือนร้อนเรื่องค่ารอบ และสภาพการทำงานที่เลวร้ายลง ทำให้เกิดการประท้วงอีกครั้งที่หน้าบริษัทในกรุงเทพฯ มีไรเดอร์จากปริมลฑณและจังหวัดใกล้กรุงเทพฯ เข้าสมทบ พร้อมการประท้วงคู่ขนานในอีกหลายจังหวัด ในทำนองเดียวกับที่ผ่านมา (Krisrikun, 2023) เหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของคลื่นการประท้วงที่เกิดขึ้น การสำรวจชิ้นหนึ่งพบว่า ในช่วงเวลา 5 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2562 – 2566 เกิดการประท้วงของไรเดอร์มากถึง 113 ครั้ง เฉลี่ยปีละ 23 ครั้ง การประท้วงเกิดขึ้นทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ทั้งที่หน้าสำนักงานบริษัท สถานที่ราชการ และพื้นที่สาธารณะ การประท้วงเกิดจากความคับข้องใจต่อการลดค่ารอบ และสาเหตุอื่นๆ เช่น ระบบจ่ายงาน สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน (Rocket Media Lab, 2024)

การประท้วงของแรงงานมีนัยสำคัญ ทั้งในเชิงสะท้อนสภาวะเศรษฐกิจการเมืองและขบวนการทางสังคม ในประเทศอุตสาหกรรมที่ชนชั้นแรงงานเป็นพลังทางการเมืองที่สำคัญ การประท้วงของของแรงงาน มักได้รับความสนใจจากสังคม การตอบรับจากภาคอุตสาหกรรม และผู้กำหนดนโยบาย ในกรณีของประเทศไทย ซึ่งแรงงานมีพลังทางการเมืองน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ การประท้วงของแรงงานอาจหมายถึงความผิดปกติชั่วครั้งคราว ที่ไม่ได้รับความสนใจมากนัก อย่างไรก็ตาม การปรากฏตัวและการประท้วงของไรเดอร์ที่ผ่านมา ได้รับความสนใจจากภาคประชาสังคมและภาคนโยบายไม่น้อย ดังปรากฏข่าวสารของแรงงานกลุ่มนี้แพร่หลายในสื่อมวลชน การสนับสนุนของภาคประชาสังคมด้านแรงงาน การวิจัยทำความเข้าใจสภาพปัญหาหลายชิ้น และการยกร่างกฎหมายคุ้มครอง

แรงงานฉบับใหม่ เพื่อให้ไรเดอร์และคนทำงานที่มีแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางการจ้างงานได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม (Institute of Asian Studies Chulalongkorn University, 2021; Faculty of Economics, Chulalongkorn University, 2022; Taotawin & Tularak, 2023a)

บทความนี้ต้องการทำความเข้าใจแรงผลักดันของการประท้วงของไรเดอร์ที่เกิดขึ้นจำนวนมาก โดยพิจารณาลึกไปกว่าความคับข้องใจของแรงงาน แต่สำรวจถึงรากลึกอันเป็นที่มาของการประท้วง บทความเสนอว่า การลุกฮือ (unrest) ของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร มีที่มาจากผลประโยชน์พื้นฐานที่สวนทางกันระหว่างทุนกับแรงงาน ซึ่งในบทความนี้เรียกว่า ความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ (antagonistic relationship) การเข้าใจความสัมพันธ์เช่นนี้ ช่วยให้มองเห็นความขัดแย้งพื้นฐานของระบบทุนนิยม และเห็นว่าระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล หรือที่เรียกว่า ทุนนิยมแพลตฟอร์ม (platform capitalism) (Srnicek, 2017) ไม่ได้มีแต่ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ และการจ้างงาน แต่อีกด้านหนึ่งได้สะสมความตึงเครียดและความขัดแย้งระหว่างชนชั้น บทความจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อแรงงานในการทำความเข้าใจสถานการณ์ แนวโน้ม และกำหนดกลยุทธ์การต่อรอง ขณะเดียวกันทำให้ทุนเห็นว่ายิ่งฉกฉวยประโยชน์ที่ควรได้รับของแรงงาน ยิ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดและต้นทุนสูงขึ้น

บทความวิชาการนี้เกิดจากการสำรวจเอกสาร โดยใช้เอกสารวิชาการต่างประเทศเป็นหลัก เน้นงานเชิงวิพากษ์ ที่วิจารณ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับทุนในระบบทุนนิยม และส่วนใหญ่เป็นงานสายมาร์กซิสต์ (Marxist) นอกจากงานคลาสสิกของมาร์กซ์ และงานของนักคิดมาร์กซิสต์ ซึ่งผลิตงานในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 (ทศวรรษ 1960-2000) แล้ว งานส่วนใหญ่ที่ใช้ในบทความนี้ เป็นผลงานที่เผยแพร่ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (ค.ศ. 2015 – 2024) ในกลุ่มที่เกี่ยวกับหัวข้อ เศรษฐกิจ/งาน/แรงงานแพลตฟอร์ม ในสายสังคมวิทยาการเมือง และเศรษฐศาสตร์การเมือง การนำเสนอบทความ เริ่มจากทำความเข้าใจทฤษฎีกระบวนการแรงงาน (labour process theory) ซึ่งมีที่มาจากงานของ Marx (1976/1867) เพื่อปูทางไปสู่การทำความเข้าใจ แนวคิดความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์(antagonistic relationship) ทำความเข้าใจทวิลักษณ์การควบคุมและต่อต้าน (duality of control and resistance) อันเป็นที่มาของการประท้วงของแรงงานแพลตฟอร์ม ตามด้วยแนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจ (power resources approach) ตอนท้ายของบทความ นำแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดมาวิเคราะห์กรณีศึกษาไรเดอร์ไทย ทำ

ความเข้าใจบริบท และความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ และการสร้างอำนาจต่อรองของไรเดอร์ จากนั้นอภิปรายและสรุปปิดท้าย

กระบวนการแรงงาน ความสัมพันธ์เชิงปฏิปักษ์ และทวิลักษณ์ของการควบคุมและต่อต้าน

ในงานชิ้นเอกของมาร์กซ์ *Capital* volume 1 (Marx, 1976/1867) ซึ่งมุ่งวิพากษ์วิถีการสะสมทุน (capital accumulation) ของชนชั้นนายทุนในระบบทุนนิยม มาร์กซ์เริ่มจากการวิเคราะห์สินค้าโภคภัณฑ์ (commodity) ซึ่งเป็นหน่วยพื้นฐานของทุนนิยม การผลิตสินค้าทำให้เกิดมูลค่า (value) ของสินค้า ซึ่งประกอบด้วยมูลค่าการใช้ (use-value) และมูลค่าแลกเปลี่ยน (exchange-value) เขาเห็นว่าสิ่งที่กำหนดมูลค่าแลกเปลี่ยนในสินค้าต่างชนิดกัน คือปริมาณแรงงานที่ใช้ผลิตสินค้านั้น ในวงจรเศรษฐกิจทุนนิยม นายทุนใช้เงินทุนเริ่มต้นผลิตสินค้า นำสินค้านั้นไปขาย ได้เงินกลับมาเพิ่มขึ้น จากนั้นนำเงินที่เพิ่มขึ้น ไปลงทุนทำการผลิตรอบใหม่ เกิดเป็นวงจร เงิน-สินค้า-เงิน* คำถามสำคัญคือ เงิน* หรือทุน ซึ่งเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบนั้นมาจากที่ใด มาร์กซ์ชี้ว่า ทุนที่เพิ่มขึ้นมาจากการฉกฉวยมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงาน โดยนายทุนจ่ายค่าตอบในจำนวนที่น้อยกว่ามูลค่าที่แรงงานผลิตขึ้น

ในบทที่ว่าด้วย *แรงงานและกระบวนการสร้างมูลค่า* มาร์กซ์กล่าวถึงกระบวนการแรงงาน (labour process) ซึ่งหมายถึง การใช้แรงงานของมนุษย์ในการแปรวัตถุดิบให้เป็นสิ่งของตอบสนองความต้องการ มาร์กซ์เน้นความคิดและจินตนาการของมนุษย์ในการทำงาน ด้วยการทำงานอย่างมีจิตสำนึก แรงงานของมนุษย์จึงมีความหมาย เช่น การสร้างบ้าน ทอผ้า สร้างงานศิลป์ และเน้นว่าองค์ประกอบของกระบวนการแรงงานมี 3 ส่วน ได้แก่ แรงงาน/การทำงาน วัตถุดิบ และเครื่องมือในการทำงาน แต่เมื่อกล่าวถึงกระบวนการแรงงานในระบบทุนนิยม กิจกรรมนี้มีความแตกต่างออกไป ด้วยเหตุที่นายทุนต้องการผลิตสินค้าเพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้น นายทุนจ้างแรงงานมาทำงาน ในตลาดแรงงาน คนงาน (worker) ขายกำลังแรงงาน (labour-power) หรือความสามารถในการทำงานแก่นายทุน เมื่อคนงานทำงาน สินค้าที่มีมูลค่าจึงเกิดขึ้น มูลค่าที่เกิดขึ้นเป็นผลรวมของมูลค่าแรงงาน วัตถุดิบ และเครื่องจักร (วัตถุดิบ และเครื่องจักร ถูกผลิตด้วยแรงงานมาก่อน หรือมีมูลค่าของแรงงานฝังอยู่ในวัตถุนั้น, dead-labour) ในกระบวนการผลิต มูลค่าส่วนเกินเกิดจาก การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานน้อยกว่ามูลค่าที่แรงงานผลิตได้ การสร้างมูลค่า

ส่วนเกินให้มากขึ้นทำได้โดยขยายเวลาการทำงานต่อวันของคนงานให้ยาวนานขึ้น หรือเร่งความเร็วในการทำงานให้มากขึ้น ขณะที่จ่ายค่าแรงให้ต่ำที่สุดในระดับที่พอเลี้ยงชีวิตคนงาน ความสัมพันธ์ทางการผลิตเช่นนี้ เกิดขึ้นในเงื่อนไขที่คนงานไม่ได้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่นายทุนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต นายทุนจึงมีอำนาจควบคุมแรงงาน และอ้างความเป็นเจ้าของผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้น การทำงานของคนงานในสภาพเช่นนี้ ทำให้การทำงานไร้ความหมายสำหรับมนุษย์ ยิ่งทำงานยิ่งรู้สึกแปลกแยกกับงานที่ทำ สะสมเป็นความคับข้องใจ การสะสมทุนในระบบทุนนิยม จึงทำให้เกิดการแบ่งขั้วทางชนชั้นระหว่างชนชั้นแรงงานกับชนชั้นนายทุน บนความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งและเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงปฏิปักษ์ระหว่างทุนกับแรงงานในกระบวนการแรงงาน ได้กลับมาสู่ความสนใจอีกครั้งจากงานคลาสสิกของแฮร์รี่ เบรเวอร์แมน (Harry Braverman) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* (Braverman, 1974) งานชิ้นนี้นำทฤษฎีกระบวนการแรงงาน มาวิเคราะห์การผลิตในระบบสายพาน (Fordism) ซึ่งเป็นพัฒนาการขั้นสำคัญของอุตสาหกรรมภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 การจัดการโรงงานประเภทนี้เป็นไปตามแนวทางของ Frederick W. Taylor (ค.ศ. 1856 – 1915) วิศวกรโรงงาน ที่ได้นำหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) มาใช้จัดระบบการผลิตของโรงงาน ระบบเทเลอร์ (Taylorism) เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตตามหลักวิทยาศาสตร์คือ เป็นระบบสั่งการ ประเมินผล และพัฒนา แบ่งการทำงานเป็นส่วนย่อย ใช้เครื่องจักรเป็นแกนกลางของการทำงาน คนงานได้รับมอบหมายให้ทำงานตอบสนองเครื่องจักรในงานเฉพาะส่วนของตน ขณะที่นักอุตสาหกรรมและนักวิชาการจำนวนหนึ่งเห็นว่าระบบเทเลอร์เป็นการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทุ่นแรง และลดความน่าเบื่อหน่ายของงาน แต่เบรเวอร์แมนเห็นว่า ระบบนี้เป็นการลดทอนคุณค่าของงาน เป็นการแยกความคิด (conception) ออกจากการกระทำ (execution) คนงานถูกลดทักษะ (deskill) ให้ทำงานซ้ำๆ อย่างไร้ความคิดกับเครื่องจักร มีสภาพไม่ต่างจากชิ้นส่วนหนึ่งของเครื่องจักร เบรเวอร์แมนเห็นเช่นเดียวกับมาร์กซ์ว่า ระบบเทเลอร์จะทำให้เกิดการแบ่งขั้วทางชนชั้น เป็นชนชั้นนายทุนผู้มั่งคั่ง กับชนชั้นแรงงานไร้ฝีมือผู้แปลกแยกกับแรงงานของตัวเอง (Carter, 2021; Tinel, 2014; Smith, 2015)

งานของเบอร์เวอร์แมน (Braverman, 1974) ซึ่งเป็น “การค้นพบกระบวนการแรงงานครั้งใหม่” (Smith, 2015: 1) ทำให้ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา กระบวนการ

แรงงานกลับมาสู่ความสนใจของวงวิชาการทั้งในและนอกแวดวงมาร์กซิสต์ ในสายมาร์กซิสต์มีการแตกประเด็นปลีกย่อยในกระบวนการแรงงานออกไปหลายประเด็น และหนึ่งในนั้น คือ การควบคุมแรงงาน (Smith, 2015) ดังที่เบอร์เวอร์แมนได้ชี้ว่าระบบเทเลอร์ คือการควบคุมแรงงานแบบใหม่ ด้วยการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ นักคิดรุ่นหลังเสนอเพิ่มเติมว่า การจัดระบบงาน (work organization) ในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ เป็นการผสานการควบคุมแรงงานหลายรูปแบบภายใต้การบริหารจัดการ (managerial controls) ได้แก่ การควบคุมทางตรง (direct control) โดยผู้ควบคุมงาน/หัวหน้าสายการผลิต/ผู้จัดการ การควบคุมด้วยเทคโนโลยี (technology control) เช่น การทำงานในระบบสายพาน ซึ่งควบคุมจังหวะการทำงานของคนงานสัมพันธ์กับเครื่องจักร การควบคุมเชิงองค์กร (bureaucratic control) ที่ปรากฏในสัญญาจ้าง กฎระเบียบองค์กร รูปแบบการให้ค่าตอบแทน การให้รางวัล หรือการลงโทษ และการควบคุมเชิงบรรทัดฐาน (normative control) เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน เป็นต้น (Edwards, 1979; Thompson & Smith, 2010)

Edwards (1979) เน้นวิภาษวิธีของการควบคุมในกระบวนการแรงงาน คือด้านหนึ่งนายจ้างต้องการสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตมูลค่าส่วนเกินได้มากที่สุด อีกด้านหนึ่งในเวลาเดียวกันแรงงานมีปฏิกิริยาเชิงต่อต้าน ไม่ต้องการถูกควบคุม ต้องการการยอมรับคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความต้องการที่สวนทางกันเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการผลิตของอุตสาหกรรม เอ็ดเวิร์ด (Edwards) ชี้ให้เห็นว่า การควบคุมดั้งเดิมเป็นการควบคุมโดยตรง โดยผู้ควบคุมงาน ซึ่งมีข้อจำกัดคือเป็นการเผชิญหน้าโดยตรง ทำให้เกิดความตึงเครียด และต่อต้านจากคนงานได้ง่าย การควบคุมโดยเทคโนโลยีจึงเกิดขึ้น ระบบสายพานซึ่งเป็นเทคโนโลยีใหม่ ควบคุมจังหวะการเคลื่อนไหวและความเร็วในการทำงานของคนงาน และลดการเผชิญหน้าระหว่างผู้ควบคุมกับคนงาน แต่การควบคุมอย่างเคร่งครัด และลดทักษะแรงงานให้ทำงานเสมือนส่วนหนึ่งของเครื่องจักร ก่อให้เกิดความตึงเครียด เบื่อหน่าย และการเผชิญหน้าในที่สุด การควบคุมเชิงองค์กรจึงเกิดขึ้น สัญญาจ้างงานและกฎระเบียบองค์กร ซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นทางการ เป็นแนวปฏิบัติสำหรับคนงาน ในยุคหลังบริษัทชั้นนำจำนวนหนึ่ง ได้ปรับยุทธศาสตร์การควบคุมเชิงองค์กรออกไปสู่การส่งเสริมความสามารถเพื่อได้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของแรงงานมากขึ้น เช่น การให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การเปลี่ยนจากการงานที่แข็งตัวให้ยืดหยุ่น ให้คนงานมีอิสระ และสามารถสับเปลี่ยนบทบาทกันได้ ทำให้เกิดความ

กระตือรือร้นในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร แต่ในที่สุดระบบนี้จะนำไปสู่ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น และคนงานมีปากเสียงมากขึ้น จนยากแก่การควบคุม ทำให้เกิดการปรับตัวในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป เอ็ดเวิร์ดจึงเห็นว่ากระบวนการแรงงานคือ “สังเวียนการต่อรอง” (contested terrain) ระหว่างทุนกับแรงงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย (Edwards, 1979) ลักษณะเช่นนี้ถูกเรียกในชั้นหลังว่า พลวัตของทวิลักษณ์ (dual dynamic) การควบคุมและต่อต้านในกระบวนการแรงงานของระบบทุนนิยม (Joyce & Stuart, 2021: 163)

การควบคุม และการต่อต้านในงานแพลตฟอร์ม

การเกิดขึ้นของงานแพลตฟอร์ม (platform work) ซึ่งหมายถึง งานที่เกิดจากการจ้างงานโดยมีแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสื่อกลางระหว่างแรงงานกับผู้ว่าจ้าง (Eurofound, 2018) ในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา นำมาซึ่งโอกาสและข้อท้าทาย ในด้านหนึ่ง แพลตฟอร์มดิจิทัลเชื่อมต่อผู้คนทั้งโลกเข้าหากัน ช่วยลดต้นทุน ลดอุปสรรคการเข้าถึงงานจากความเป็นเพศ ชาติพันธุ์ การศึกษา อายุ ความห่างไกลเชิงภูมิศาสตร์ ทำให้ตลาดแรงงานขนาดใหญ่เชื่อมโยงกันบนฐานของ “เศรษฐกิจแบ่งปัน” (sharing economy) (Sundararajan, 2016) แต่ในเวลาเดียวกัน งานแพลตฟอร์มทำให้คนทำงานมีสถานะไม่ชัดเจนว่า เป็นแรงงาน (employee/worker) หรือผู้รับจ้างอิสระ (independent contractor) หากเป็นกรณีแรก ย่อมได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากเป็นกรณีหลัง ย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายดังกล่าว ความคลุมเครือของสถานะแรงงานภายใต้งานรูปแบบใหม่ ก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับแรงงาน โดยทั่วไปบริษัทมักยืนยันว่าเป็นผู้ให้บริการเทคโนโลยี ไม่ได้เป็นนายจ้าง แต่ฝ่ายแรงงานก็ยืนยันจากประสบการณ์การทำงานภายใต้ข้อกำหนดของบริษัทอย่างเคร่งครัดว่า พวกตนมีสถานะไม่ต่างจากลูกจ้างของบริษัท สถานการณ์นี้ก่อให้เกิดคลื่นการประท้วงของแรงงานในประเทศต่างๆ ส่งผลให้หลายประเทศตื่นตัวปฏิรูปกฎหมายแรงงานให้เท่าทันความการเปลี่ยนแปลง (De Stefano, 2016; 2021; Defossez, 2022)

ในมุมมองทฤษฎีกระบวนการแรงงาน งานแพลตฟอร์มเป็นพัฒนาการการจัดระบบงาน (work organization) ซึ่งอาศัยเทคโนโลยีใหม่เป็นเครื่องมือควบคุมแรงงาน แต่เบื้องหลังความสัมพันธ์ที่ดูคลุมเครือ สิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงคือ ความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์

ระหว่างทุนกับแรงงานในกระบวนการผลิต งานจำนวนหนึ่งเปิดเผยความสัมพันธ์ในงานแพลตฟอร์มและวิธีการควบคุมแรงงาน ที่ไม่ต่างจากโรงงานอุตสาหกรรม ในโรงงานอุตสาหกรรม ณ ตำแหน่งแห่งที่ของการผลิต (point of production) บนสถานีการผลิต (shop floor) การควบคุมแรงงานเกิดขึ้นภายใต้การกำกับของผู้คุมงานในขั้นตอนต่างๆบนสายพานการผลิต ในงานแพลตฟอร์ม การผลิตถูกกระจายผ่านเทคโนโลยีออกไปนอกโรงงาน แม้ไม่ปรากฏผู้คุมงานและสายพานการผลิต แต่การผลิตและสถานีการผลิตได้เกิดขึ้นในที่ต่างๆ (ตามท้องถนน หน้าคอมพิวเตอร์ในที่พักอาศัย ฯลฯ) (Gandini, 2019) การผลิตซึ่งไม่ต่างกับโรงงาน เกิดขึ้นโดยผสานเทคนิคการควบคุมหลายรูปแบบ ได้แก่ *การควบคุมโดยเทคโนโลยี* โดยระบบปฏิบัติการอัตโนมัติที่เรียกว่าอัลกอริทึม ทำหน้าที่จ่ายงาน กำกับ และประเมินงาน *การควบคุมเชิงองค์กร* โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ ที่ควรทำหรือไม่ควรทำในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการได้รับงาน และ*การควบคุมเชิงบรรทัดฐาน* โดยระบบประเมินความพึงพอใจจากลูกค้า (เช่น คนสั่งอาหารประเมินผลการทำงานของไรเดอร์) (Veen, Barratt & Goods, 2019) นอกจากนั้นแพลตฟอร์มเพิ่มอำนาจควบคุมแรงงานโดยเทคนิคการควบคุมข้อมูลซึ่งส่งผลต่ออำนาจตัดสินใจของแรงงาน (information asymmetries) ใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนรายชิ้น (piece-rate) เพื่อกระตุ้นรอบการทำงาน และการกำหนดให้แรงงานเป็นผู้รับจ้างอิสระ เพื่ออาศัยช่องว่างทางกฎหมาย ไม่ต้องรับผิดชอบคนทำงานในฐานะลูกจ้าง (Rosenblat & Stark, 2016, Veen, Barratt & Goods, 2019, Joyce & Stuart, 2021)

งานกลุ่มหนึ่งวิเคราะห์การจัดการโดยอัลกอริทึม (algorithmic management) ซึ่งเป็นหัวใจของแพลตฟอร์มแรงงาน อัลกอริทึมคือ “โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อแปลง (transform) ข้อมูลนำเข้าให้ได้ผลลัพธ์ตามประสงค์” (Wood, 2021:1) เมื่อกล่าวในบริบทงานแพลตฟอร์ม การจัดการโดยอัลกอริทึม หมายถึง การจัดการโดยใช้อัลกอริทึมรวมรวมข้อมูล และติดตามการทำงานของแรงงาน เพื่อให้เกิดการสั่งงานในระบบอัตโนมัติหรือกึ่งอัตโนมัติ (Mateescu & Nguyen, 2019: 1) หากเปรียบเทียบกับบทบาทของผู้คุมงานในโรงงานอุตสาหกรรม อัลกอริทึมทำหน้าที่ 3 ด้านพร้อมกัน คือ*การกำกับงาน* (work direction) (อะไรคือสิ่งที่ต้องทำ ทำอย่างไร และใช้เวลาเท่าใด) *การประเมินงาน* (work evaluation) (ผลงานถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพียงใด) และ*การสร้างวินัยการทำงาน* (work discipline) (การให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือการลงโทษเพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่เหมาะสม) (Kellogg, Valentine, & Christin, 2020: 369)

ตัวอย่างงานศึกษาแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารในสหรัฐอเมริกาชิ้นหนึ่ง (Griesbach, et al., 2019) แสดงให้เห็นว่า ต่างจากคำโฆษณาที่ว่า งานแพลตฟอร์มเป็นงานที่อิสระและยืดหยุ่น ในทางปฏิบัติ อัลกอริทึมไม่ได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางจับคู่ความต้องการของลูกค้าเท่านั้น แต่ทำการตีกรอบและชี้นำทางเลือกของแรงงาน และพฤติกรรมของแรงงานไม่ว่าการรับงานหรือปฏิเสธงาน ความสม่ำเสมอและระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานให้สำเร็จ ผลการประเมินความพึงพอใจจากลูกค้า ล้วนถูกประมวลผล และส่งผลต่อการจ่ายงานครั้งต่อไป อีกทั้งระบบสร้างแรงจูงใจ (incentive) และการลงโทษ (ระงับการใช้งาน) ถูกใช้กำกับพฤติกรรมการทำงาน หรือควบคุมปริมาณแรงงาน (labour supply) ให้สมดุลกับความต้องการของลูกค้าในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อประกอบกับการจัดการข้อมูลอย่างไม่โปร่งใส เปลี่ยนกฎเกณฑ์ตามอำเภอใจ และมีอำนาจเด็ดขาดในการควบคุมเทคโนโลยีของแพลตฟอร์ม ทำให้กล่าวได้ว่าแรงงานกำลังอยู่ในเงื้อมมือของ “ระบอบเผด็จการโดยอัลกอริทึม” (algorithmic despotism)

จึงไม่น่าประหลาดใจที่การประท้วงของแรงงานแพลตฟอร์มเกิดขึ้นแพร่หลาย ทรัปมันน์ และคณะ (Trappmann, et al. 2020) ใช้ข้อมูลในระบบออนไลน์และฐานข้อมูลที่สำคัญ รวบรวมวิเคราะห์การลุกฮือของแรงงาน (labour unrest) เฉพาะแรงงานแพลตฟอร์มประเภทคนส่งอาหาร ในช่วงเวลาระหว่าง 1 มกราคม ค.ศ. 2017 ถึง 20 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 ครอบคลุมพื้นที่ 5 ทวีป (ยุโรป อเมริกาเหนือ อเมริกาใต้ เอเชีย ออสเตรเลีย) 36 ประเทศ ให้ความสนใจกับไรเดอร์ภายใต้แพลตฟอร์มมีชื่อเสียง 19 แพลตฟอร์ม ได้ข้อสรุปว่า มีการประท้วงรูปแบบต่างๆ เกิดขึ้นทั้งหมด 527 ครั้ง ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในยุโรป โดยเฉพาะ สหราชอาณาจักร สเปน ฝรั่งเศส การแสดงออก (actions) มีหลายรูปแบบ ได้แก่ การนัดหยุดงานและปิดแอปพลิเคชัน (strike and log-offs) การชุมนุมประท้วง (demonstration) การฟ้องร้องทางกฎหมาย (legal action) และการกระทำอื่นๆ ความคับข้องใจที่เป็นสาเหตุของการประท้วงที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการจ้าง เงื่อนไขการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รูปแบบการรวมกลุ่มของผู้ประท้วงมี 4 รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มธรรมชาติ (group of workers) กลุ่มจัดตั้งทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (workers’ collective) สหภาพรากหญ้า (grassroots union) และ สหภาพกระแสหลัก (mainstream union)

การลุกฮือ หรือกล่าวให้เจาะจงขึ้นคือ การต่อต้าน/โต้ตอบ/ต่อรอง (resistance) ของแรงงานแพลตฟอร์มสามารถอธิบายได้ด้วย ทวิลักษ์การควบคุมและต่อต้านใน

กระบวนการแรงงาน (Joyce & Stuart, 2021; Woodcock, 2021; Tassinari & Maccarrone, 2020) ในงานที่ว่าด้วยการต่อต้านของแรงงานแพลตฟอร์มโดย Jamie Woodcock (2021: 69-70) กล่าวว่า “การต่อต้าน อาจกล่าวอย่างครอบคลุมได้ว่า คือการกระทำในทางตรงกันข้าม การไม่ยอมรับ การไม่ทำตาม หรือการลุกขึ้นต่อต้านโดยตรง ต่อสิ่งที่เข้ามากระทำ หรือนัยหนึ่งการต่อต้านดำรงอยู่ประหนึ่งแรงเสียดทาน (friction) ระหว่างสองสิ่ง...พิจารณาเช่นนี้จะทำให้เข้าใจรูปแบบและเจตนาที่หลากหลายของการต่อต้าน...การต่อต้านนั้นมีอยู่ทุกหนแห่ง เสมือนไฟฟ้าสถิตบนพื้นผิววัตถุ แทนที่จะถามว่า มีการต่อต้านหรือไม่ ประเด็นที่ควรถามคือ จะทำอย่างไรให้การต่อต้านแข็งแกร่งขึ้น” กล่าวในกรณีคนงานส่งอาหาร “เมื่อเท้าสัมผัสแท่นเหยียบและเกียร์ การต่อต้านได้เริ่มขึ้น ด้วยแรงเสียดทานระหว่างวัตถุ รถจึงเริ่มเคลื่อนที่..การต่อต้านได้เริ่มขึ้นในวินาทีที่กระบวนการแรงงานเริ่มต้น...ผลประโยชน์ของคนงานนั้นสวนทางกับทุน แพลตฟอร์มต้องการจ่ายเฉพาะเวลาที่คนงานทำเงินให้บริษัท โดยคาดหวังให้คนงานแบกรับต้นทุนทั้งอุปกรณ์ทำงานและเวลารองาน...การต่อต้านจึงทวีขึ้นเมื่อคนงานทำงานหนักขึ้น เร่งความเร็วมากขึ้น ค่ารอบต่ำลง ต้องแสร้งมีจิตบริการต่อลูกค้า...โดยนัยนี้การต่อต้านจึงไม่ได้หมายถึงการกระทำที่ชัดแจ้งอย่างการสไตรค์เท่านั้น แต่รวมถึงการแสดงออกเชิงปัจเจกหรือคนกลุ่มเล็กๆ ในการต่อรองกับการบงการของบริษัท...การต่อต้านจึงอาจเกิดขึ้นในการทำงานแต่ละวัน ในขั้นตอนต่างๆของการทำงาน...รูปแบบของการต่อต้านจึงมีหลากหลาย นับตั้งแต่ การไม่ให้ความร่วมมือ การพลิกแพลงไม่ทำตามกฎ จงใจแสดงพฤติกรรมท้าทาย จนถึงเผชิญหน้าโดยตรง”

งานที่ถูกอ้างอิงอย่างกว้างขวางของ Tassinari & Maccarrone (2020) อภิปรายประเด็นที่มาการต่อต้านของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร โดยเริ่มจากข้อถกเถียงว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวกัน (solidarity) ของแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งมีข้อคิดเห็นมาก่อนว่าสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวกันของแรงงานแพลตฟอร์มเกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากงานแพลตฟอร์มมีลักษณะต่างคนต่างทำ อยู่กระจัดกระจาย แข่งขันกัน ทำให้แรงงานมีความเป็นเอกเทศน์สูง งานชิ้นนี้เสนอว่า หากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึงความรู้สึกร่วมว่าเป็นกลุ่มคนที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้รับผลกระทบร่วมกัน และสมัครใจร่วมมือเพื่อกระทำการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เช่นนั้นแล้ว แรงงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกันไม่ด้อยไปกว่าแรงงานกลุ่มอื่น

Tassinari & Maccarrone (2020) เห็นว่า สำนึกความเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งเป็นที่มาของการต่อต้านของไรเดอร์ ฝังรากอยู่ในความเป็นปฏิปักษ์เชิงโครงสร้าง (structural antagonism) ระหว่างทุนกับแรงงานในกระบวนการแรงงาน ที่มาของความเป็นปฏิปักษ์ซึ่งเป็นชนวนของการต่อต้าน มีหลากหลายประการ นับตั้งแต่ความไม่พอใจเรื่องค่าตอบแทนตกต่ำ บริษัทกำหนดแต่ฝ่ายเดียว ความรู้สึกไม่มั่นคงจากรายได้ไม่แน่นอน การได้รับงานไม่แน่นอน ชั่วโมงทำงานสูงขึ้น ไร้สวัสดิการรองรับเมื่อเกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ไม่มีวันหยุด วันลา การบริหารจัดการของแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นไปตามอำเภอใจ ไม่โปร่งใส การลงโทษระงับสัญญาณโดยบริษัทกำหนดฝ่ายเดียว การติดต่อสื่อสารกับบริษัทอย่างยากลำบาก การผลักภาระให้แรงงานการแก้ไขปัญหาในการทำงาน อุปกรณ์ และน้ำมันเชื้อเพลิงด้วยตนเอง ด้านการรวมตัวของไรเดอร์ มีปัจจัยเอื้ออำนวยหลากหลายประการ นับตั้งแต่รูปแบบงานที่เปิดโอกาสให้พบปะกันในย่านทำงาน การสื่อสารทางออนไลน์ในกิจวัตรประจำวัน การมีอัตลักษณ์ร่วมจากชุดยูนิฟอร์มบริษัท การได้รับการหนุนช่วยจากสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และผู้บริโภค แต่ด้านที่เป็นอุปสรรคการรวมตัวของไรเดอร์ก็มีด้วย ได้แก่ ความหลากหลายในหมู่ไรเดอร์ การสมัครงานและออกจากงานในอัตราสูง และการแก้เผ็ดของบริษัทด้วยวิธีต่างๆ ดังนั้นการแสดงออกในการต่อต้านของไรเดอร์จึงมีหลายระดับ เช่น สนับสนุนเงิน ช่วยงานเบื้องหลัง ช่วยกระจายข่าวสาร ส่งข้อความแสดงความไม่พอใจไปยังบริษัท ระดมแสดงความคิดเห็นในระบบออนไลน์ ปิดระบบประท้วง รณรงค์ในที่สาธารณะ ไปจนถึงร่วมประท้วงอย่างเผชิญหน้า หรือฟ้องร้องทางกฎหมาย

ทรัพยากรอำนาจและองค์กรแรงงานแพลตฟอร์มรูปแบบใหม่

การรวมตัวเป็นจุดเริ่มต้นการสร้างอำนาจต่อรอง แต่จะทำอย่างไรให้มีอำนาจต่อรองมากขึ้น และยืนหยัดต่อสู้ได้ในระยะยาว เป็นคำถามของแรงงานแพลตฟอร์ม และเป็นคำถามเดียวกันของขบวนการแรงงานในทศวรรษ 1980 ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ-การเมือง และรูปแบบการจ้างงาน ในบริบทโลกาภิวัตน์ ซึ่งสหภาพแรงงานที่เคยเป็นฐานที่มั่นของแรงงานอ่อนแรงลงทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ (Munck, 2002) การพยายามรื้อฟื้นความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ทำให้แนวคิดซึ่งต่อมาถูกเรียกว่า แนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจ (power resources approach, PRA) ได้ก่อตัวขึ้น (Schmalz, Ludwig & Webster, 2018)

PRA ซึ่งเป็นการหันไปเน้นบทบาทผู้กระทำการของคนงาน (worker agency) แทนที่การยอมจำนนต่อข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง มีที่มาซึ่งอาจย้อนไปได้ถึงปลายทศวรรษที่ 1960 ในกระแสการกลับมาของการวิเคราะห์ชนชั้น (class analysis) ของนักคิดฝ่ายซ้ายในยุโรป และการพัฒนาแนวการวิเคราะห์ในฝั่งสหรัฐอเมริกา โดยนักคิดมาร์กซิสต์ใหม่ (Neo-Marxist) คนสำคัญอย่าง Erik Olin Wright (ประเด็นชนชั้นของ Wright ดู Kitirianglarp, 2015) แนวคิดอีกกระแสหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อ PRA คือการมีบทบาทของขบวนการแรงงานในประเทศกึ่งอุตสาหกรรมในซีกโลกใต้ในทศวรรษที่ 1970 และ 1980 เช่น ในประเทศบราซิล อัฟริกาใต้ ฟิลิปปินส์ และเกาหลีใต้ ซึ่งสหภาพแรงงานพยายามหาทางฟื้นความสำคัญ โดยก้าวข้ามการต่อสู้ในโรงงาน ออกไปเชื่อมโยงกับการเคลื่อนไหวทางสังคม แนวทางนี้ต่อมาถูกเรียกว่า สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (social movement unionism) (ดู Ativanichyapong, 2018)

ในกระแสความคิดที่กล่าวมา Silver (2003) ได้พัฒนาแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างอำนาจต่อรองของแรงงาน โดยอาศัยแนววิเคราะห์ชนชั้นของ Wright (2000) วิเคราะห์กระบวนการผลิตและปฏิกิริยาโต้ตอบของแรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมยานยนต์ Silver (2003) พบว่า อำนาจต่อรองของแรงงานจำแนกได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ *อำนาจเชิงโครงสร้าง (structural power)* ที่มาของอำนาจรูปแบบนี้เกิดจากตำแหน่งแห่งที่ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ อำนาจเชิงโครงสร้างยังแบ่งย่อยได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ อำนาจต่อรองในสถานประกอบการ (workplace bargaining power) ซึ่งขึ้นกับระดับความสำคัญของคนงาน (มีทักษะ/ไร้ทักษะ) ในระบบการผลิต และอำนาจต่อรองในตลาดแรงงาน (market bargaining power) ซึ่งขึ้นกับระดับความต้องการแรงงานของตลาดแรงงาน อำนาจรูปแบบที่สองคือ *อำนาจการรวมตัว (associational power)* ที่มาของอำนาจรูปแบบนี้เกิดจากความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน

ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งเคยเป็นอุตสาหกรรมชั้นนำในศตวรรษที่ 19 แต่มีความสำคัญน้อยในปัจจุบัน เป็นงานที่ใช้คนงานทักษะต่ำ ส่งผลให้แรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทออยู่ในสถานะที่มีอำนาจเชิงโครงสร้างต่ำ ทั้งอำนาจต่อรองในสถานประกอบการต่ำ (หากหยุดงานนายจ้างหาคนอื่นมาแทนได้ง่าย) และอำนาจต่อรองในตลาดแรงงานต่ำ (มีคนพร้อมทำงานแทนจำนวนมาก) หากต้องการมีอำนาจต่อรองสูง แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ต้องยืนอยู่บนอำนาจการรวมตัวเป็นหลัก ต่างกับอุตสาหกรรม

ยานยนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญในปัจจุบัน มีอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ และเป็นการผลิตในระบบสายพานที่ใช้คนงานทักษะสูงทำงานกับเครื่องจักร ในสภาพเช่นนี้ นายจ้างต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนงาน เพื่อป้องกันไม่ให้การผลิตหยุดชะงัก แรงงานในอุตสาหกรรมนี้จึงมีอำนาจเชิงโครงสร้างสูง และหากสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งหรืออำนาจการรวมตัวสูงด้วยแล้ว จะทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมนี้มีอำนาจต่อรองสูงยิ่งขึ้นอีก

ในเวลาต่อมา อำนาจเชิงโครงสร้าง และอำนาจการรวมตัวของแรงงาน ตามข้อเสนอของ Silver (2003) ได้รับการต่อยอดโดย Schmalz, Ludwig & Webster (2018) ด้วยการรวบรวมข้อเสนอของงานหลายชิ้น และสังเคราะห์ขึ้นใหม่ นำไปสู่การเพิ่มเติมอำนาจแรงงานอีก 2 ประเภท ได้แก่ อำนาจเชิงสถาบัน และอำนาจเชิงสังคม *อำนาจเชิงสถาบัน (institutional power)* เป็นผลลัพธ์จากการต่อสู้ต่อรองของแรงงานกับทุนและรัฐ จนนำไปสู่ข้อตกลงที่เป็นบรรทัดฐาน เช่น การได้มาซึ่งกฎหมาย หรือข้อตกลงรูปแบบต่างๆ ที่รัฐให้การรับรอง อีกนัยหนึ่งอำนาจเชิงสถาบัน เป็นผลลัพธ์จากการใช้อำนาจเชิงโครงสร้างและอำนาจการรวมตัว แรงงานในประเทศที่มีกฎหมายและข้อตกลงโน้มเอียงไปในทางปกป้องสิทธิแรงงาน นับว่ามีอำนาจเชิงสถาบันสูง และ*อำนาจเชิงสังคม (societal power)* คืออำนาจที่เกิดขึ้นจากการสนับสนุนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มทางสังคม หรือองค์กร ที่มีความเห็นอกเห็นใจและสนับสนุนการต่อสู้ของแรงงาน อำนาจเชิงสังคมด้านหนึ่งมีที่มาจากการมีเครือข่ายสังคมที่กว้างขวาง หลากหลาย และพร้อมจะช่วยเหลือกันและกัน อำนาจเชิงสังคมอีกด้านหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมเชิงความคิดและวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ หากสังคมมีทัศนคติที่ดีต่อขบวนการแรงงาน และเป็นประชาธิปไตย จะทำให้การต่อรองของแรงงานมีพลังมากขึ้น

ข้อเสนอของ Schmalz, Ludwig & Webster (2018) ต่อมาถูกเรียกว่า แนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจ (power resources approach) Schmalz และคณะ มีข้อแนะนำว่าในความเป็นจริง แหล่งอำนาจทั้ง 4 ไม่แยกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่เหลื่อมซ้อนผสมผสานกัน กระทั่งบางครั้งคราวอาจขัดแย้งกัน แนวคิดนี้ไม่ใช่คำตอบสำเร็จรูป แต่เป็นเครื่องมือช่วยคิดในการกำหนดยุทธ์ศาสตร์ อำนาจตามแนวคิดนี้อาจผันแปรไปตามบริบทของแต่ละสังคม และมีพลวัตในตัว เนื่องจากทุนและรัฐเป็นผู้เล่นอีกฝ่ายที่ไม่ได้ตั้งรับอย่างหยุดนิ่ง แต่ทำการโต้ตอบและปรับตัว อีกทั้งเป็นไปได้ยาก และไม่จำเป็นที่องค์กร

แรงงานต้องบรรลุถึงอำนาจทั้ง 4 รูปแบบ หากแต่ขึ้นกับการกำหนดยุทธ์ศาสตร์ของแต่ละองค์กร

ในยุคทุนนิยมแพลตฟอร์ม PRA เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจการรวมตัวและสร้างอำนาจต่อรองภายใต้การควบคุมแบบใหม่ ชุดโครงการวิจัยชิ้นหนึ่ง ศึกษาการสร้างอำนาจของแรงงานแพลตฟอร์ม เปรียบเทียบกรณีศึกษาจาก 12 ประเทศ ทำให้เข้าใจว่า องค์กรไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะพื้นฐานของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยมีอำนาจจากการรวมตัวเป็นหลัก และเนื่องจากเป็นงานรูปแบบใหม่ ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครอง ทำให้ขาดอำนาจเชิงสถาบัน อีกทั้งยังขาด อำนาจเชิงโครงสร้าง เนื่องจากมีแรงงานสำรองจำนวนมากที่ทำงานแทนที่ได้ และมีอำนาจทางสังคมน้อยด้วย เพราะอยู่ในขั้นเริ่มต้นสร้างพันธมิตรทางสังคม (Basualdo et al., 2021)

ชุดโครงการวิจัยนี้พบว่า ด้วยสภาพด้อยอำนาจของแรงงานแพลตฟอร์ม ทำให้สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งมาก่อนและมีความเข้มแข็ง (established union) มีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงขององค์กรแรงงานแพลตฟอร์ม เกิดเป็นกระบวนการสร้าง “องค์กรแรงงานแพลตฟอร์มในแนวทางลัทธิสหภาพ” (platform unionism) ซึ่งมีความร่วมมือกันในหลายรูปแบบ เช่น *องค์กรแรงงานแพลตฟอร์มที่ร่วมมือกับสหภาพแรงงาน* (union cooperation) มีรูปแบบความร่วมมือหลายรูปแบบ เช่น ในประเทศเบลเยียม กลุ่มแรงงานส่งอาหารซึ่งเป็นองค์กรไม่เป็นทางการ ทำงานร่วมกับสมาพันธ์แรงงาน แต่กลุ่มแรงงานส่งอาหารยังคงรักษาความเป็นอิสระขององค์กร ขณะที่ในเนเธอร์แลนด์ องค์กรแรงงานส่งอาหารที่จัดตั้งมาก่อน เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสมาพันธ์แรงงานที่เก่าแก่ โดยสลายความเป็นองค์กรของตน (integrated) ขณะที่ *กลุ่มไม่เป็นทางการ* (organized informal group) เป็นลักษณะเด่นของแรงงานแพลตฟอร์มในโลกใต้ ซึ่งการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายไม่ได้รับอนุญาตหรือมีเงื่อนไขสกัดกั้นมาก เช่น อินโดนิเซียมี มีการจัดตั้งชุมชนคนขับ (driver community) จำนวนมาก กระจายตัวในย่านต่างๆของเมือง ส่วนอาร์เจนตินา ประเทศที่ขบวนการแรงงานเข้มแข็ง กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร ได้เรียกร้องอย่างแข็งขันให้รัฐยอมรับการจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน จึงเรียกได้ว่าเป็น *กระบวนการพัฒนาเป็นสหภาพแรงงาน* (unionization) รวมทั้งกรณีที่ *สหภาพแรงงานขยายฐานสู่สมาชิกหลายกลุ่ม* (union’s hybridization) ดังกรณีประเทศยูกานดา สหภาพแรงงานขนส่งและแรงงานทั่วไปซึ่งก่อตั้งมานานแล้ว เกิดปัญหาสมาชิกสหภาพลดน้อยลง จึงหักเหทิศทางโดยรับแรงงานขนส่งในภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ (informal

economy) รวมทั้งแรงงานแพลตฟอร์ม เข้าเป็นสมาชิกสหภาพ ทำให้องค์กรกลับมามีชีวิตชีวามากขึ้น (Basualdo, et al., 2021)

การก่อตัวขององค์กรแรงงานแพลตฟอร์มในแนวทางลัทธิสหภาพ (platform unionism) แสดงให้เห็นว่า ภายใต้ความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ระหว่างทุนกับแรงงาน แรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งถูกคาดหมายว่าจะถูกแยกสลาย ให้เป็นอณูกระจัดกระจาย (atomization) กลับพบว่าได้เกิดการรวมกลุ่มและจัดตั้งองค์กรเกิดขึ้นแพร่หลาย และเกิดนวัตกรรมเชิงองค์กร บนฐานความร่วมมือระหว่างแรงงานแพลตฟอร์มและสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้แรงงานกลุ่มใหม่มีองค์กรที่เข้มแข็ง แต่ช่วยให้สหภาพแรงงานที่อ่อนแรงเข้มแข็งขึ้นด้วย ทั้งหมดนี้ตอกย้ำความจริงทางทฤษฎีที่ว่า การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การควบคุมของทุน ย่อมก่อให้เกิดกลยุทธ์การต่อต้านรูปแบบใหม่ของแรงงานด้วย

ความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ การประท้วง และสร้างอำนาจต่อรองของไรเดอร์ไทย

การเกิดขึ้นของเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย ถูกมองในเชิงบวกว่าเป็นนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ ที่ช่วยปลุกเศรษฐกิจไทยให้ฟื้นจากความซบเซาที่ยืดเยื้อมานาน งานของ Pitidhon (2022) รวบรวมข้อมูลการเติบโตของเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทยไว้ได้ดี มูลค่าเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยในปี พ.ศ. 2563 มีมูลค่าเท่ากับ 5.4 แสนล้าน คาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2568 เศรษฐกิจดิจิทัลของไทยจะขยายตัวจนมีมูลค่ามากกว่าปัจจุบันเกือบสามเท่าที่ 15.9 แสนล้านบาท มูลค่าการลงทุนในเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2562 อยู่ที่ 5.5 พันล้านบาท โดยเพิ่มจากปี พ.ศ. 2561 ที่มูลค่าอยู่ที่ 3.8 พันล้านบาท และหากกล่าวเฉพาะเศรษฐกิจแพลตฟอร์มด้านการบริการ (เช่น บริการส่งอาหาร Grab, Line Man) การขยายตัวอย่างรวดเร็วของแพลตฟอร์มเหล่านี้ สะท้อนจากตัวเลขมูลค่าตลาดบริการดิจิทัล สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลได้ประเมินมูลค่าในปี พ.ศ. 2562 ไว้อยู่ที่ 169,536 ล้านบาท โดยเติบโตจากปีก่อนหน้าถึงร้อยละ 10.45 ในขณะที่รายงานเดียวกันได้ประเมินการขยายตัวของตลาดแรงงานดิจิทัลไว้ว่า เติบโตอย่างก้าวกระโดด โดยในปี พ.ศ. 2562 มีกำลังแรงงานอยู่ที่ 71,054 คน เติบโตขึ้นหลายเท่าตัวจากปี พ.ศ. 2561 ซึ่งมีกำลังแรงงานที่ 12,799 คน

ธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร (food delivery platform) เป็นหนึ่งในธุรกิจแพลตฟอร์มที่ขยายตัวอย่างก้าวกระโดด มูลค่าตลาดธุรกิจส่งอาหารประเทศไทยปี พ.ศ. 2562 เติบโตจากปี พ.ศ. 2561 ร้อยละ 254 และในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ปี

พ.ศ. 2563 มูลค่าตลาดยังขยายตัวอย่างต่อเนื่องที่ร้อยละ 179 ของปีก่อนหน้า ทำให้มีมูลค่าตลาดรวมประมาณ 6.5 หมื่นล้านบาท ธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารทำให้ธุรกิจร้านอาหารคึกคักขึ้น และสร้างงานให้กับแรงงานส่งอาหารจำนวนหลายแสนราย การขยายตัวของตลาดส่งอาหารซึ่งมีผู้ประกอบการรายใหม่ๆ เข้าสู่ตลาด ส่งผลให้การแข่งขันรุนแรงยิ่งขึ้น แพลตฟอร์มใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบเพื่อดึงดูดลูกค้า แข่งขันขยายพื้นที่บริการไปยังต่างจังหวัด ขยายรูปแบบการให้บริการในธุรกิจอาหารครอบคลุมห่วงโซ่อุปทานอาหาร ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ ทำอาหาร ไปจนถึงส่งอาหาร การแข่งขันทำให้บริษัทหลายรายพัฒนาเป็น Super App ซึ่งเป็นแอปเดียวที่ให้บริการหลายอย่าง เช่น บริการซื้อสินค้าจากร้านสะดวกซื้อ หรือซูเปอร์มาร์เก็ต การขนส่งผู้โดยสาร การให้บริการทางการเงินทั้ง E-Wallet สินเชื่อ การขยายบริการสู่ภาคท่องเที่ยว เช่น การจองโรงแรม ตั๋วเครื่องบิน เช่ารถ และกิจกรรมกับสถานที่ท่องเที่ยว (Tuntipithok & Yutasaknukurn, 2021)

ท่ามกลางการขยายตัวของธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร มีกระแสข่าวที่น่าสนใจ 2 ประการ ประการแรก การประชาสัมพันธ์ของบริษัท เชิญชวนผู้สนใจให้เป็น “พาร์ทเนอร์” (partner) ของบริษัท โดยการสมัครเป็นผู้ส่งอาหาร หรือให้บริการอื่น ภายใต้แอปพลิเคชั่นของบริษัท การประชาสัมพันธ์เน้นลักษณะของงานที่มีความอิสระ สามารถจัดสรรเวลาทำงาน และมีรายได้ดี หรือนัยหนึ่งคือ การเป็นผู้ประกอบการอิสระ การประชาสัมพันธ์ของบริษัท สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานจำนวนหนึ่ง และประกอบกับข้อเท็จในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 คนจำนวนมากหันมาหารายได้จากการเป็นไรเดอร์ และมีรายได้ค่อนข้างดีในช่วงเวลานั้น การตอบรับของแรงงานต่อการประชาสัมพันธ์ของบริษัททำให้ “อาชีพอิสระ” กลายเป็นกระแสข่าวที่เป็นแรงดึงดูดใจสำหรับแรงงานจำนวนหนึ่ง (Mieruch & McFarlane, 2023) ประการที่สอง ท่ามกลางการขยายตัวของธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร ปรากฏกระแสข่าวที่สวนทางกับสถานการณ์ คือการขาดทุนของบริษัทแพลตฟอร์ม ในปี พ.ศ. 2565 สื่อธุรกิจเปิดเผยผลประกอบการย้อนหลัง 3 ปี ของแพลตฟอร์มส่งอาหาร แพลตฟอร์มส่งอาหารเจ้าหลัก 4 ราย ขาดทุนในระดับพันล้านบาท (Workpoint Today, 2022) ในปีต่อมา ขณะที่เจ้าอื่นยังขาดทุนระดับพันล้านบาท มีเพียงบริษัทแพลตฟอร์มยอดนิยมแห่งเดียว ที่เริ่มทำกำไรในระดับ 500 ล้านบาท (Bangkokbiznews, 2023)

กระแสข่าวทั้ง 2 ประการ ทำให้เห็นว่า แพลตฟอร์มส่งอาหาร ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย แม้กระทั่งในยามวิกฤตโควิด-19 แพลตฟอร์มตอบสนองความต้องการของ

ผู้บริโภคที่ไม่ต้องการออกจากที่พักอาศัย และเปิดโอกาสให้คนจำนวนหนึ่งหารายได้สามารถทำงานอย่างอิสระ และมีรายได้ดี ขณะที่มีบทบาทเช่นนั้น บริษัทแพลตฟอร์มต้องแบกรับภาระการขาดทุนจำนวนมหาศาล กระแสข่าวทั้ง 2 ประการ อาจสื่อความหมายได้ว่า การลดค่าตอบแทนของไรเดอร์ตามนโยบายของบริษัท เป็นเหตุจำเป็นตามสถานการณ์ ขณะที่การประท้วงของไรเดอร์ให้เพิ่มค่ารอบ หรือต้องการให้รัฐเข้ามาแทรกแซงด้วยการกำกับธุรกิจแพลตฟอร์ม อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท ขั้นเลวร้ายที่สุดบริษัทอาจต้องถอนตัวจากตลาด และอาจเป็นการทำลายบรรยากาศการลงทุนในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในระยะยาว

การมองธุรกิจแพลตฟอร์มเชิงบวก และการเตือนเรื่องการแทรกแซงที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจแพลตฟอร์ม อาจทำให้มองไม่เห็นลักษณะเชิงลบ ที่ซ่อนอยู่ภายใต้ฉากหน้าของการเติบโตทางเศรษฐกิจ แนวคิดความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ช่วยเปิดเผยให้เห็นปมปัญหาที่ซ่อนอยู่ ท่ามกลางแพลตฟอร์มธุรกิจที่แบ่งได้หลายประเภท แพลตฟอร์มส่งอาหารจัดอยู่ในประเภท *ลีนแพลตฟอร์ม* (lean platform) ซึ่งเป็นโมเดลธุรกิจที่ลดต้นทุนองค์กรด้วยการมอบหมายงาน (จ้าง) องค์กรภายนอกให้มากที่สุด (hyper-outsourced model) ดังนั้น ไม่ว่าต้นทุนค่าจ้างคนงาน การฝึกหัดงาน วัตถุดิบ และการดูแลรักษาอุปกรณ์ จะถูกผลักไปให้องค์กรภายนอกทั้งหมด ลีนแพลตฟอร์มอย่างแพลตฟอร์มส่งอาหาร ทำหน้าที่ตัวกลางออนไลน์ เพื่อให้ลูกค้ามาพบกันเพื่อทำธุรกรรม และได้ประโยชน์จากค่าบริการ ขณะที่ไม่ได้เป็นเจ้าของสินทรัพย์อื่นๆ จากการลงทุน แต่แพลตฟอร์มประเภทนี้เป็นเจ้าของสินทรัพย์มีค่าที่สุดของทุนนิยมยุคดิจิทัล คือการเป็นเจ้าของซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ และข้อมูลธุรกรรม ที่ยิ่งมากยิ่งทวีมูลค่า และสามารถนำสินทรัพย์นี้ไปใช้ประโยชน์มหาศาลในธุรกิจอื่นๆ (Srnicek, 2017: 43)

Terakovitkajorn (2020) อธิบายกลยุทธ์ธุรกิจของแพลตฟอร์มดิจิทัล ในการสร้างมูลค่าและสะสมทุน ด้วยแนวคิดที่เรียกว่า อานุภาพเชิงเครือข่าย (network effect) ซึ่งหมายถึงการขยายเครือข่ายผู้ใช้ให้มากที่สุด และผู้ใช้จะดึงดูดผู้ใช้อื่นๆ ตามเข้ามา เช่น แพลตฟอร์มส่งอาหาร ที่มีร้านค้าจำนวนมากในเครือข่าย จะดึงดูดผู้สั่งอาหารเข้ามาใช้งานจำนวนมาก เมื่อมีผู้สั่งอาหารมาก จะทำให้ร้านอาหารสมัครเข้ามาในเครือข่ายมากตามไปด้วย ความสัมพันธ์ที่สะท้อนไปมา ทำให้ผู้สั่งอาหาร เพื่อนของผู้สั่งอาหาร ร้านอาหาร ผู้ลงโฆษณา เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ อานุภาพของเครือข่าย ส่งผลให้บริษัทมีอำนาจเชิงเครือข่าย ใน 3 รูปแบบ คืออำนาจของการเชื่อมต่อเครือข่าย (networking power) ที่เกิดจาก

ความสามารถในการขยายเครือข่ายของแพลตฟอร์มอย่างรวดเร็ว อำนาจจากการเชื่อมต่อเครือข่าย (networked power) คืออำนาจที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของแพลตฟอร์มในการเอื้อประโยชน์หรือให้อภิสิทธิ์กับผู้เล่นที่เข้ามาเชื่อมต่อบางกลุ่ม เหนือผู้เล่นกลุ่มอื่น และอำนาจในการสร้างเครือข่าย (network-making power) ซึ่งเป็นการเชื่อมเครือข่ายย่อยภายในเครือข่ายใหญ่ของตนเองอีกชั้นหนึ่ง อานุภาพเชิงเครือข่ายสร้างมูลค่าธุรกิจ และทำให้เกิดการสะสมทุนในระยะยาว ส่วนอำนาจเชิงเครือข่าย ทำให้บริษัทมีอำนาจในการกำหนดผู้เล่นอื่นๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในแพลตฟอร์ม ทั้งหมดนี้ช่วยตอบคำถามเรื่องผลการประกอบการขาดทุนของบริษัท เป็นธรรมชาติของแพลตฟอร์มประเภทนี้ ซึ่งช่วงแรกของการขยายเครือข่าย จำเป็นต้องสร้างนิเวศธุรกิจ (eco-business) ที่ดึงดูดใจลูกค้า โดยใช้เทคนิคทางการตลาด เช่น การจัดโปรโมชั่น การลดราคา การให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ใช้บริการสูง รวมถึงการขยายการบริการให้ครบวงจร ในขั้นนี้ต้องใช้เงินทุนจำนวนมากเพื่อสร้างนิเวศธุรกิจให้ดึงดูดใจ และเหนือกว่าคู่แข่งอื่นๆ การขาดทุนเพื่อขยายเครือข่ายจึงเป็นเรื่องปกติ กรณีศึกษาที่เด่นชัดคือ อูเบอร์ (Uber) แพลตฟอร์มยักษ์ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา ที่มีผลประกอบการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง การมีอำนาจเชิงเครือข่าย ยังทำให้บริษัทสามารถกำหนดความเป็นไปของผู้เล่นอื่นตามต้องการ เช่น การลดค่าตอบแทนของฝ่ายหนึ่ง (ไรเดอร์) เพื่อไปให้ประโยชน์กับอีกฝ่ายหนึ่ง (ผู้สั่งอาหาร) ในกรณีที่แพลตฟอร์มดำเนินธุรกิจหลายประเภทอยู่ในหลายตลาดพร้อมกัน แพลตฟอร์มสามารถขาดทุนในตลาดใดตลาดหนึ่งขอเพียงแต่ผลกำไรในตลาดหนึ่งหรือหลายตลาดรวมกัน สามารถชดเชยผลการขาดทุนในภาพรวม ดังนั้น ผลการขาดทุนในตลาดหนึ่งของแพลตฟอร์ม จึงไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีในการทำความเข้าใจสถานะทางธุรกิจของแพลตฟอร์ม

แนวคิดความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ นำไปสู่การวิเคราะห์เชิงลึกในขั้นต่อไป ซึ่งอยู่ในกระบวนการทำงานของไรเดอร์ ดังได้กล่าวในตอนต้นว่า แพลตฟอร์มแรงงาน ได้ผสานเทคนิคการควบคุมแรงงานหลายเทคนิคเข้าด้วยกัน ได้แก่ การควบคุมโดยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เรียกว่าอัลกอริทึม การควบคุมเชิงองค์กร และการควบคุมเชิงบรรทัดฐาน (Veen, Barratt & Goods, 2019) งานของผู้เขียน (Taotawin & Tularak, 2023b) ได้เปิดเผยให้เห็นการประสานกันของการควบคุมหลายรูปแบบ ที่รวมเข้ากับวิธีการจ่ายค่าตอบแทนรายชิ้น ซึ่งเป็นเทคนิคกระตุ้นการทำงานในโรงงานแบบดั้งเดิม และการใช้วิธีรับไรเดอร์จำนวนมาก ทำให้มีแรงงานสำรองล้นเกิน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท ประกอบกับอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันด้านข้อมูล ทั้งหมดผสมผสานกัน ทำให้การทำงานของ

ไรเดอร์ตกอยู่ในความเคร่งเครียด กดดัน เร่งรีบ เสี่ยงอันตราย จนนำไปสู่อุบัติเหตุในการทำงาน โดยไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่พึงได้รับจากบริษัท งานอีกชิ้นหนึ่ง (Pooyongyut, 2023) แสดงให้เห็นความไม่แน่นอนในการทำงานของไรเดอร์ ซึ่งเกิดจากเทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานและกระบวนการทำงานของไรเดอร์ และความไม่แน่นอนที่เกิดจากสิ่งต่างๆที่ไรเดอร์เข้าไปเกี่ยวข้อง (เช่น ลูกค้า ร้านค้า) ความไม่แน่นอนประจำวันเกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ เช่น ถูก “แบน” (ระงับสัญญาณ) ทั้งที่บางครั้งความผิดพลาดเกิดจากแอปพลิเคชั่นเอง ปริมาณงานที่ได้รับ รายได้ที่ได้ ลูกค้าปักหมุดที่อยู่คลาดเคลื่อน การกำหนดให้รับงานซ้อน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แต่ไรเดอร์ก็ยังต้องทนทำงาน ด้วยความหวังว่าบางวันอาจมีรายได้ดี

การวิเคราะห์กระบวนการทำงานและควบคุมแรงงาน ทำให้สามารถปะทะกับปราการปกป้องผลประโยชน์ของแพลตฟอร์ม ที่อ้างว่าบริษัทเป็นเพียงผู้ให้บริการเทคโนโลยี และไรเดอร์คือผู้ใช้บริการ (ผู้รับจ้างอิสระ) แต่การวิเคราะห์การควบคุมแรงงานทำให้เห็นว่าบริษัทเป็นมากกว่าตัวกลางเชื่อมต่อระหว่างลูกค้า สิ่งที่บริษัทกระทำ ไม่ต่างกับกระบวนการสร้างมูลค่าในการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ในมุมมองมาร์กซิสต์ ความสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์เป็น ความสัมพันธ์ทางการผลิต (point of production) ซึ่งสถานีการผลิต (shop floor) อันเป็นพื้นที่เผชิญหน้าระหว่างผู้ควบคุมงานกับคนงาน ถูกกระจายผ่านเทคโนโลยีออกไปนอกโรงงาน (Gandini, 2019) ดังนั้น ข้ออ้างเรื่องการเป็นตัวกลางระหว่างลูกค้า จึงเป็นเพียงการใช้เทคโนโลยีใหม่มาอำพรางความสัมพันธ์ที่แท้จริง เพราะในเชิงพฤตินัย บริษัทมีอำนาจเหนือไรเดอร์อย่างชัดเจนในทุกขั้นตอนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายจึงเป็นความสัมพันธ์ฉันท์นายจ้าง-ลูกจ้าง

ด้วยผลประโยชน์ที่สวนทางกัน เมื่อบริษัทเร่งสร้างผลกำไร ยิ่งทำให้ไรเดอร์ได้ค่าตอบแทนต่ำและเผชิญสภาพการทำงานที่เลวร้ายมากขึ้น แต่ดังได้กล่าวมาแล้วว่า ความเป็นปฏิปักษ์เป็นที่มาของการต่อต้าน (Joyce & Stuart, 2021; Woodcock, 2021; Tassinari & Maccarrone, 2020) ยิ่งบริษัทต้องการเพิ่มผลกำไร ยิ่งต้องควบคุมการทำงานของไรเดอร์เข้มงวดมากขึ้น ยิ่งทำให้ความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์รุนแรงขึ้น แม้ว่าบริบทเศรษฐกิจการเมืองไทยไม่เอื้ออำนวยต่อการประท้วง แต่ด้วยลักษณะพิเศษของแรงงานกลุ่มนี้ ที่มีโอกาสพบปะกันระหว่างทำงาน มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มธรรมชาติ การใช้โซเชียลมีเดียสื่อสารในกลุ่ม มีเพจเฟสบุ๊คของไรเดอร์ที่สร้างกระแสข่าวในวงกว้าง อีกทั้งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันจากชุดยูนิฟอร์ม การเผชิญปัญหาร่วมกัน การช่วยเหลือกันด้วยความเห็นใจ

กัน (Taotawin & Tularak, 2023a) ด้วยเงื่อนไขการรวมตัวที่มีอยู่เช่นนี้ การกระทำของบริษัทที่สวนทางกับความต้องการของไรเดอร์แต่ละครั้ง จึงเป็นการจุดชนวนระเบิด ทำให้การประท้วงเกิดขึ้นแพร่หลาย ทั้งหมดนี้คือที่มาของการประท้วงกว่า 113 ครั้ง ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาของไรเดอร์ไทย

กระนั้นก็ดี การประท้วงจำนวนมาก ในขณะที่บริษัทแพลตฟอร์มยอมรับข้อเรียกร้องของไรเดอร์น้อยครั้ง (20 ครั้ง) และส่วนใหญ่บริษัทไม่ยอมเจรจา (Rocket Media Lab, 2024) แสดงให้เห็นว่า บริษัทมีอำนาจต่อรองสูงกว่าไรเดอร์ จึงเกิดคำถามตามมาว่าไรเดอร์จะสร้างและเพิ่มอำนาจต่อรองได้อย่างไร แนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจ (Schmalz, Ludwig & Webster, 2018) ช่วยประเมินสถานการณ์และออกแบบยุทธ์ศาสตร์การต่อสู้ของไรเดอร์ในอนาคต

เมื่อพิจารณาทรัพยากรอำนาจของไรเดอร์[3] พบว่ามีฐานอำนาจที่สำคัญคือ *อำนาจการรวมกลุ่ม* ซึ่งสอดคล้องกับต่างประเทศ ดังแสดงออกในการประท้วงบ่อยครั้ง การทำกิจกรรมร่วมกัน การช่วยเหลือกันในการทำงาน รูปแบบการรวมกลุ่ม มีบางกลุ่มจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสมาคมกับทางราชการ ขณะที่ส่วนใหญ่ยังคงสถานะกลุ่มไม่เป็นทางการ แต่มีกิจกรรมอย่างคึกคัก ดังเห็นได้จากการสื่อสารในเฟสบุ๊คเพจของหลายกลุ่ม[4] *อำนาจเชิงโครงสร้าง* ของไรเดอร์ต่ำ โดยมีอำนาจต่อรองในสถานประกอบการต่ำ เนื่องจากเป็นงานทักษะต่ำ มีคนจำนวนมากสามารถทำแทนได้ อำนาจต่อรองในตลาดต่ำ เนื่องจากในตลาดมีแพลตฟอร์มส่งอาหารแข่งขันกันหลายราย และมีแรงงานจำนวนมากที่พร้อมเข้าสู่อาชีพนี้ (over supply) *อำนาจเชิงสถาบันต่ำ* เห็นได้จาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2535 ซึ่งไม่นับว่าแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งอนุญาตให้ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่านั้นที่จัดตั้งสหภาพแรงงาน ด้านพรรคการเมือง ซึ่งเป็นพรรคของชนชั้นแรงงาน

---

[3] เนื้อหาในส่วนนี้มาจากส่วนหนึ่งของบทความของผู้เขียนที่เผยแพร่ในสื่อออนไลน์ Taotawin (2024, March 3) When the factory is the road: The bargaining power of the rider. Prachathai. https://prachatai.com/journal/2024/03/108256

[4] เช่น กลุ่มสหภาพไรเดอร์ - Freedom Rider Union https://www.facebook.com/FreedomRiderUnion กลุ่ม G เคลื่อนที่เร็วเราช่วยกัน https://www.facebook.com/profile.php?id=100064619894104 กลุ่มสมาคมไรเดอร์ไทย ThaiRider Association https://www.facebook.com/boyhardcore9889

ยังไม่เกิดขึ้น มีเพียงพรรคการเมืองซึ่งประกาศนโยบายปกป้องสิทธิแรงงาน แต่ยังไม่สามารถทำตามนโยบายได้ชัดเจน ขณะที่ *อำนาจเชิงสังคม* มีในระดับปานกลาง คือด้านหนึ่งสหภาพแรงงานไทยในภาพรวม มีความอ่อนแอทั้งในจำนวนสมาชิกและความเข้มแข็งเชิงองค์กร และองค์กรแรงงานไม่เป็นเอกภาพ ทว่าภาคประชาสังคม เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาชน ที่ให้การสนับสนุนไรเดอร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และด้วยสภาพที่สหภาพแรงงานไทยไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร การรวมมือขององค์กรแรงงานแพลตฟอร์มกับสหภาพแรงงานในแนวทางลัทธิสหภาพ ยังไม่เกิดขึ้นหรืออยู่ในขั้นเริ่มต้น

การวิเคราะห์ที่ผ่านมา ทำให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของขบวนการต่อสู้ของไรเดอร์ ด้านที่เป็นจุดแข็งคือ อำนาจการรวมตัวซึ่งมีพื้นฐานที่ดี ขั้นต่อไปคือการสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งไม่จำกัดว่าต้องเป็นสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิม แต่อาจมีรูปแบบแตกต่างออกไป จุดแข็งอีกด้านคืออำนาจเชิงสังคม ไรเดอร์ประสบความสำเร็จในการใช้โซเชียลมีเดียสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดตั้งทางความคิด และอัตลักษณ์ทางสังคม ไรเดอร์ยังมีส่วนช่วยผลักดันวาระทางสังคม เช่น ความไม่มั่นคงของแรงงานกลุ่มใหม่ อุบัติเหตุและสุขภาพจากการทำงาน มลภาวะทางอากาศ สิทธิแรงงานหญิง ดังเห็นได้จากหลายองค์กรเข้ามารับช่วงผลักดันประเด็นดังกล่าว ในขั้นต่อไปของอำนาจเชิงสังคมคือการขยายเครือข่ายความร่วมมือ และผลักดันวาระทางสังคมของแรงงาน ให้กว้างขวางมากขึ้น

ส่วนด้านจุดอ่อนคือ อำนาจเชิงโครงสร้าง การที่บริษัทมีอำนาจด้านนี้เหนือกว่าไรเดอร์มาก ทำให้เห็นว่าเป็นเรื่องยากที่จะกดดันให้บริษัทยอมรับข้อเรียกร้อง และไรเดอร์ต้องสร้างอำนาจจากแหล่งอื่นมาถ่วงดุล แต่ในจุดอ่อนก็มีจุดแข็ง คืออำนาจสร้างความปั่นป่วนจากการนัดหยุดงาน ด้วยการพร้อมใจกัน “ปิดแอป” ซึ่งไรเดอร์ใช้วิธีนี้ได้ผลหลายครั้ง หากเข้าใจจุดแข็ง เงื่อนไข และข้อจำกัดของวิธีประท้วงวิธีนี้ จะทำให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม และสามารถสร้างความเสียหายให้บริษัทมากกว่าที่คาดคิด และอีกด้านที่อาจกล่าวว่าเป็นจุดอ่อนที่สุด คืออำนาจเชิงสถาบัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ตามไม่ทันสถานการณ์ ทำให้บริษัทสามารถฉกฉวยโอกาสจากช่องว่างทางกฎหมาย แต่หากสามารถอุดช่องว่างนั้นได้ จะเป็นการพลิกสถานการณ์ให้มาอยู่ข้างไรเดอร์ การต่อสู้เรื่องกฎหมาย อาจถูกมองว่าเป็นเรื่องไกลตัว แต่เมื่อมองทรัพยากรอำนาจที่สัมพันธ์กันทั้ง 4 ด้านแล้ว จะเข้าใจว่า การต่อสู้ผลักดันกฎหมายที่ก้าวหน้าสำหรับแรงงานทุกคน เป็นสมรภูมิที่ละเลยไม่ได้

อภิปรายและสรุป

"Capital is dead labor, which, vampire-like, lives only by sucking living labor, and lives the more, the more labor it sucks."

(Marx, 1976/1867: ch. 10, p.342)

บทความนี้นำเสนอ แนวคิดเพื่อทำความเข้าใจการประท้วงที่เกิดขึ้นแพร่หลายของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร (ไรเดอร์) คือแนวคิดปฏิสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ ซึ่งมีที่มาจากงานของ Marx (1976/1867) รวมทั้งแนวคิดอื่นที่ได้รับอิทธิพลจากต้นทางความคิดเดียวกัน และมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดนี้ การนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ ทำให้เข้าใจรากปัญหาของการประท้วง คือผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ ผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันคือ ความเป็นปฏิปักษ์เชิงโครงสร้าง (structural antagonism) ระหว่างทุนกับแรงงาน ที่ดำรงอยู่เป็นลักษณะพื้นฐานของระบบทุนนิยม ความเป็นปฏิปักษ์คือที่มาของความคับข้องใจของแรงงาน และความคับข้องใจพร้อมจะปะทุขึ้นมาเป็นการประท้วง แม้มีการคาดหมายกันว่า แรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งต่างคนต่างทำงานแบบเอกเทศน์ และกฎหมายไม่อนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงาน จะรวมตัวกันได้ยาก แต่เห็นได้ว่า การควบคุม(ของบริษัท)ก่อให้เกิดการต่อต้าน(ของแรงงาน) ได้เสมอ เป็นทวิลักษณ์ของการควบคุมและต่อต้าน (duality of control and resistance) หากกล่าวเฉพาะการประท้วงของไรเดอร์ในประเทศไทย พบว่าบริษัทตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของไรเดอร์ไม่มากนัก แนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจแรงงาน (power resources approach) ซึ่งเป็นเครื่องมือสร้างความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานนานาชาติ ช่วยให้เข้าใจดุลอำนาจที่แตกต่างกันระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ และฉายให้เห็นว่าหากต้องการเพิ่มอำนาจต่อรอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต ไรเดอร์ควรวางกลยุทธ์การต่อสู้อย่างไร

ในเชิงทฤษฎี การนำแนวคิดความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาใช้ เป็นประโยชน์ในการตีแผ่ด้านมืดของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ในขณะที่เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ถูกมองว่าเป็นนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ ช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจ ลดต้นทุนธุรกรรม ส่งเสริมการแข่งขัน ขจัดการกีดกันการเข้าถึงตลาดแรงงาน แต่ในมุมมองมาร์กซิสต์ เศรษฐกิจแพลตฟอร์มไม่ใช่สิ่งใหม่ หากแต่เป็นขั้นตอนหนึ่งของพัฒนาการทุนนิยม จากยุคการผลิตในโรงงานขนาดเล็ก โรงงานระบบสายพาน หลังสายพาน การกระจายงานไปสู่องค์กรภายนอก จนถึงงานแพลตฟอร์ม สิ่งที่เหมือนกันคือ ทุนสร้างมูลค่าจากกำลังแรงงาน

ของแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยีการผลิตแต่ละยุคสมัยเป็นเครื่องมือขับเคี่ยวการทำงานของแรงงาน ดังที่บทความนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เมื่อวิเคราะห์การจัดการโดยอัลกอริทึมผนวกกับเทคนิคอื่นที่บริษัทใช้ในการจัดระบบงานของแพลตฟอร์มส่งอาหาร บริษัทมีอำนาจเหนือไรเดอร์ไม่ต่างจากนายจ้าง แนวคิดนี้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการหักล้างข้ออ้างหลักของบริษัทแพลตฟอร์มที่ใช้ในการปกป้องผลประโยชน์ ในระดับที่กว้างขึ้น แนวคิดนี้สร้างข้อถกเถียงที่ท้าทายต่อแนวคิดเสรีนิยมทางเศรษฐกิจ บริหารธุรกิจ หรือวิทยาการคอมพิวเตอร์ ที่สนับสนุน มองแต่ด้านบวก ละเลยด้านลบ ของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม

ในเชิงนโยบายและการเคลื่อนไหวทางสังคม การพิสูจน์ให้เห็นว่าไรเดอร์คือลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์ม เป็นประโยชน์กับรัฐในจัดการความขัดแย้งระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ โดยมีเหตุผลสมควรที่จะจัดว่าไรเดอร์คือลูกจ้างของบริษัท จึงควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีเหตุผลสมควรที่จะนำหลักการเดียวกันนี้ไปใช้กับกฎหมายที่รัฐบาลกำลังผลักดัน (มีชื่อเบื้องต้นว่า ร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ และร่างกฎหมายบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล) ทางด้านไรเดอร์และขบวนการแรงงาน แนววิเคราะห์ทรัพยากรอำนาจ ทำให้เห็นว่า การสร้างอำนาจต่อรองมีหลายหนทาง อำนาจต่อรองบางด้านเป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง แต่มีบางด้านที่สามารถสร้างขึ้นทดแทนจุดอ่อนได้ และสำหรับบริษัทแพลตฟอร์มส่งอาหาร บทความนี้แสดงให้เห็นว่า ยิ่งฉกฉวยประโยชน์ที่ควรได้รับของแรงงาน ยิ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดและต้นทุนทางธุรกิจสูงขึ้น และจากข้อเท็จจริงที่ว่า แรงงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะไรเดอร์ เป็นกลุ่มคนงานที่ไม่มั่นคงที่สุด (the last frontier of precariousness) (Tassinari & Maccarrone, 2020) คงกล่าวได้ว่า บริษัทแพลตฟอร์มมีสภาพไม่ต่างจากที่มาร์กซ์กล่าวไว้เมื่อ 200 ปีก่อนว่า ทุนคือค้างคาวดูดเลือดที่มีชีวิตอยู่ด้วยการสูบเลือดแรงงาน และเติบโตมากขึ้น ด้วยการสูบเลือดมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการสร้างอำนาจต่อรองเพื่อสุขภาวะของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารและแรงงานในกิจการขนส่ง ภายใต้โครงการพัฒนาความรู้และความเข้มแข็งกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อสุขภาวะ สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ความเห็นในบทความเป็นของผู้เขียน สถาบันฯ และ สสส. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

References

Ativanichyapong, N. (2018). **Thai Labor Unions as a Social Movement**. [in Thai]. Bangkok: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bangkokbiznews. (2023, 5 June) Profit already!! 'Grab Thailand' shows a modest 2022 profit of 576 million - revenue of 15,197 million baht. [in Thai]. **Bangkokbiznews online**. https://www.bangkokbiznews.com/tech/gadget/1071944

Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, K. (2021). **Building Workers' Power in Digital Capitalism: Old and New Labour Struggles**. Berlin: FES.

Braverman, H. (1974). **Labor and Monopoly Capital**. Free Press: New York.

Carter, B. (2021). Defending Marx and Braverman: Taking Back the Labour Process in Theory and Practice. **New Left review**. 171-96.

Defossez, D. (2022). The Employment Status of Food Delivery Riders in Europe and the UK: Self-Employed or Worker? **Maastricht Journal of European and Comparative Law, 29** (1): 25–46.

De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy", **Comparative labor law journal, 37**: 471-504.

Edwards, R. (1979). **Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century**. New York: Basic Books.

Eurofound. (2018). **Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work Conditions.** European Foundation for the Improvement of Living and Working. https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-workingconditions-of-selected-types-of-platform-work

Faculty of Economics, Chulalongkorn University. (2022). **The Project Drives Policy Proposals on the Quality of Life of Platform Workers**. [in Thai]. Research Report. Faculty of Economics, Chulalongkorn University.

Gandini, A. (2019). Labour Process Theory and the Gig Economy. **Human Relations**, **72** (6): 1039–1056.

Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L. & Milkman, R. (2019). Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. **Socius: Sociological Research for a Dynamic World**, **5**, 1-15.

Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University. (2021). **Rider-Hero-Fetters: Working Conditions and Social Security of Food Delivery Workers on Platform Economy in the Situation of COVID-19 Epidemic**. [in Thai]. Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.

Joyce, S. & Stuart, M. (2021). "Digitalised Management, Control and Resistance in Platform Work: A Labour Process Analysis". In Haidar, J. & Keune, M. (eds.), **Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism**, chapter 7, pp. 158-184. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Kellogg, KC., Valentine, M. & Christin, A. (2020). Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. **Academy of Management Annals**, **14** (1), 366–410.

Kitirianglarp, K. (2015). Problem of ""Middle Class" in Marxist Theory and Concepts "The Location of Class Positions with Internal Conflicts."" [in Thai] In Chat-uthai, N. editor. **Catching the Trend of Social Science: Collection of Academic Articles From 50 Years of Sociology and Anthropology.** (pp. 91-110). Chiang Mai: Faculty of Social Sciences, Chiang Mai University.

Krisrikun, C. (2023, 18 May). Why, What Happened, and (Yet) How It Ends in The Rider Lineman Strike. [in Thai]. **Just Economy and Labour Institute Online**. https://justeconomylabor.org/recaplmprotests/

Marx, K. (1976). **Capital: A Critique of Political Economy (Vol 1)** (B. Fowkes, Trans.). Penguin Books. (Original work published 1867)

Mateescu, A. & Nguyen, A. (2019). **Explainer Algorithmic Management in the Workplace.** New York: Data & Society.

Munck, R. (2002). **Labour and Globalisation: The New Great Transformation.** London: Zed Books.

Mieruch, Y., McFarlane, D. (2023). Gig Economy Riders on Social Media in Thailand: Contested Identities and Emergent Civil Society Organisations. **Voluntas**, **34**, 1232–1242.

Panimbang, F., Arifin S., Riyadi S. & Septi Utami D. (2020). **Exploitation By Algorithms: Drivers' Contestation of App-Based Transport in Indonesia**. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Pitidhon, T. (2022). Platform Economy and the Challenges of Thai Economy (1): to the World of Platform Economy. [in Thai]. **The 101 World.** https://www.the101.world/platform-econ-challenge-thai/

Pooyongyut, K. (2023). Fortunately, I Have Not Been Banned Yet: Uncertainties and Entrepreneurial Self of Platforms' Food Delivery Workers. [in Thai]**. Social Sciences**, **Chiang Mai University**, **35** (1), 21-46.

Rocket Media Lab, (2024, 22 January). In 5 years, What issues rides fight with platform. [in Thai]. **Rocket Media Lab**. https://rocketmedialab.co/rider-protest/

Rosenblat, A. & Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, **10**, 3758–3784.

Schmalz, S., Ludwig, C. & Webster, E. (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges. **Global Labour Journal**, **9** (2), 113–134.

Silver, B. (2003). **Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870**. New York: Cambridge University Press.

Smith, C. (2015). "Rediscovery of the Labour Process", in Edgell, S., Gottfried, H. & Granter, E. (eds), **The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment,** (pp. 1-26). SAGE Publications.

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

Sundararajan, A. (2016). **The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism**. Cambridge, MA: The MIT Press.

Taotawin, P. (2024, March 3). When the factory is the road: The bargaining powers of the rider. [in Thai]. **Prachathai**. https://prachatai.com/journal/2024/03/108256

Taotawin, P. & Tularak, W. (2023a). **Accidents and Health of Motorcycle Drivers Delivering Food Under the Control of The Platform**. [In Thai]. Research Report. Project to Develop Knowledge and Strengthen Informal Labor Groups for Well-Being. Local Development Institute Foundation.

Taotawin & Tularak, (2023b). Accident, Health and Occupational Risk Insurance of a Motorcycle Food Couriers in Platform-based Delivery Services. **Journal of Anthropology**, **6** (2), 129-178

Tassinari, A. & Vincenzo, M. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity Among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. **Work, Employment and Society**, **34** (1), 35–54.

Terakovitkajorn, K. (2020) Network is Power: Thoroughly understand the influence of Digital Platforms. [in Thai]. **de/code**. https://decode.plus/20201014-2/

Tinel, B. (2014). Revisiting the Issue of Class Structure in Labor and Monopoly Capital. **Cadernos EBAPE.br**, 12 (4), 789-802.

Thompson, P. &Smith, C. (2010). "Debating Labour Process Theory and the Sociology of Work", in Thompson, P. & Smith, C. (eds), **Working Life: Renewing Labour Process Analysis**, (pp. 11–28). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). **Global Labour Unrest on Platforms: The Case of Food Delivery Workers**. Berlin: FES.

Tuntipithok, P & Yutasaknukurn, P. (2021, 2 November). Inside the Food delivery business: Continuing to expand the market with a variety of services. [in Thai]. **SCB Economic Intelligence Center.** https://www.scbeic.com/th/detail/product/7906

Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2019). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. **Work, Employment and Society**, **34** (3), 388–406.

Wood, A. J. (2021). **Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions**. JRC Working Papers on Labour, Education and Technology 2021-07, Joint Research Centre (Seville site).

Woodcock, J. (2021). **The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy**. London: University of Westminster Press.

Workpoint Today. (2022) Food Delivery A business that has not yet been 'profitable'. [in Thai]. **Workpoint Today**. https://workpointtoday.com/food-delivery-platform-loss/

Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. **American Journal of Sociology**, **105** (4), 957-1002.