

Philosophische Gedanken zur Gig Ökonomie

Brauchen wir Unternehmen und, wenn ja, wozu?

Elias Moser

We work for
tomorrow



Gig Work

Wovon sprechen wir?

- Über Plattformen vermittelte Auftragsarbeit
- () Bsp. Uber, Food Deliveries, Amazon Mechanical Turk, Upwork, Fiverr, etc.
- Arbeit eingeteilt in einzelne Aufgaben/Aufträge – ein “Gig”
- Arbeitnehmende -> Dienstleistende/Vertragspartner*innen
- Unternehmen -> Vermittelnde zwischen Arbeitenden und Kund*innen

Gig Work

Weshalb gibt es das?

Ökonomische Vorteile

- Automatisierte Allokation von Angebot und Nachfrage
- Automatisierte Human Resource Abteilung (recruiting, assessment, etc.)
- Beseitigung von zwei Ineffizienzen des klassischen Arbeitsmarktes
 - a. Überbeschäftigung: Löhne müssen auch bei geringer Auslastung bezahlt werden.
 - b. Unterbeschäftigung: Bei starker Auslastung können kurzfristig keine zusätzlichen Personen eingestellt werden.

Gig Work

Was bringt es uns?

Mögliche private Vorteile

- Kontrolle über Zeitmanagement (Tages-/Wochenplanung, Beurlaubung)
- Individueller Trade-off: Zeit-Einkommen
- Geringere Ortsbindung
- Überwindung der Nachteile hierarchischer Strukturen (Willkür, Diskriminierung)

Gig Work

Wo liegt das Problem?

- *Partikularisierung*: Komplexe Kompetenzbereiche werden in Vielzahl von einfachen, messbaren, austauschbaren, Routine-Arbeiten zergliedert
- *Konkurrenz*: Großer Pool von (teilweise) global verteilten Arbeitenden. Preiskampf bzw. Lohndruck.
- *Einkommensunsicherheit*: Arbeiter werden für einen Gig angestellt und wieder entlassen. Keine Garantie zukünftiger Anstellung. Schwankende Auftragsauslastung führt zu schwankendem Einkommen.
- *Supervision*: Arbeiter sind direkt dem elektronischen Bewertungstool unterworfen. Keine Einsicht in Allokationsentscheidungen. Keine Einflussnahme oder Rechtfertigungsmöglichkeit.

Politische Philosophie

Was sollen wir tun?

Misklassifikation von Plattformen als Auftragsgeberinnen

Versicherungspflicht: ALV, Pension, Krankenstand, etc.

Mindestpreise/Löhne?

(de Stefano 2016; Halliday 2021)

Kritik an Risikoabwälzung auf Individuen

Funktion von Unternehmen als Absorberin von Risiken

Durch Plattformen finanzierte Versicherung von Einkommensschwankung

(Bieber/Moggia 2021)

Politische Philosophie

Zusammenfassung

- ! Unternehmensnostalgie: Zurück zur herkömmlichen Struktur des Arbeitsmarktes als Beziehung zwischen individuellen Arbeitnehmenden und Unternehmen
- Unternehmen als Adressat von Regulierung, Auflagen, Pflichten und Bestrafung
- Schutz des Individuums vor unternehmerischen Risiken

Politische Philosophie

Was bisher geschah?

Bsp. Elisabeth Anderson in ‚Private Government‘ (2017): „Communist Dictatorships in Our Midst“

Orders may be arbitrary, and can change at any time, without prior notice or opportunity to appeal. Superiors are unaccountable to those they order around. They are neither elected nor removable by their inferiors. (...) [The firm] does not recognize a personal or private sphere free from sanction. It may prescribe a dress code and forbid certain hairstyles. Everyone is under surveillance (...) Superiors may snoop into inferiors' email and record their phone conversations. [The firm] owns all the nonlabor means of production (...) It organizes production by means of central planning. The form of the government is a dictatorship. In some cases, the dictator is appointed by an oligarchy. In some cases, the dictator is self-appointed.

-> Bisher stand Unternehmen als Arbeitgebende in der Kritik!

Unternehmen

Gut oder Böse?

Gig Ökonomie Debatte

Unternehmen als Institution nimmt eine wichtige gesellschaftliche Funktion ein: Adressatin von Regulierung, Risikoträgerin.

Workplace Democracy/Meaningful Work Debatte

Unternehmen schränken willkürlich individuelle Freiheiten ein. Macht muss beschränkt, Individuen müssen geschützt werden.

Unternehmen

Weshalb gibt es das?

Bsp. Ronald Coase (1937): “Relation-specific Capital”:

1. Monopol Arbeitnehmende/Lieferant*innen: Spezifisches Humankapital (Aus-/Weiterbildung, Arbeitserfahrung, Marktkenntnisse, Kundenbeziehungen, getätigte Investitionen in Ausrüstung, Maschinen, etc.)
 - > Mögliche Preis-/Lohngestaltungsmacht durch Arbeiterin/Lieferantin
2. Monopson Unternehmen: Alleinstellung als Nachfragerin der spezifischen Arbeit/Aufträge
 - > Möglicher Preis-/Lohndruck durch nachfragende Firma

Plattformen

Was tun sie?

Wenn 1. überwiegt -> Anstellung durch Arbeitsvertrag, in-house Produktion

Wenn 2. überwiegt -> Auftragsverhältnis, Outsourcing der Produktion

! Gig Work wird hauptsächlich da eingesetzt, wo Arbeitnehmende kaum Verhandlungsmacht haben (2.). Fähigkeiten und Ausbildung sind unspezifisch, austauschbar. Preise können unilateral durch Plattform vorgegeben werden.

Unternehmen

Weshalb gibt es das?

Bsp. Frank Knight (1921): “Unsicherheitsfreudigkeit”:

- Unterscheidung: “Risiko” (Wahrscheinlichkeit kalkulierbar) – “Unsicherheit” (Wahrscheinlichkeit unklar)
- Z.B: Marktverhalten, technologische Entwicklungen, Konsumentinnen-Präferenzen, etc.
- Unternehmende sind Personen/Institutionen mit überlegenem Wissen über Unsicherheiten
- Profit als Anreiz, Unsicherheiten zu wagen
- > Teilweise allgemein getragene Verluste durch Unsicherheit durch beschränkte Haftung

Plattformen

Was tun sie?

Gig Work

- Abwälzung von Risiken, nicht von Unsicherheiten
 - Kaum Vorteile für Arbeitende: Gewinnerwartung
 - Nachteile für Arbeitnehmende: Vollständige Haftung
- ! Plattformen wälzen Risiken mit vielen Nachteilen auf Individuen ab, ohne dass eine große Gewinnerwartung besteht.

Unternehmen

Brauchen wir sie?

Ja, wir brauchen Unternehmen als Arbeitgeberinnen...

- Kein Schutz vor Monopson-Stellung der Plattformen, keine Verhandlungsmacht der Gig Arbeitenden
- Ausschließlich Risiken abgewälzt, nur Nachteile, keine möglichen Vorteile durch Gewinn-Erwartungen

Nein, wir brauchen keine Unternehmen als Arbeitgeberinnen...

- Probleme in der Gig Ökonomie bereits im klassischen Arbeitsmarkt vorherrschend
- Regulierung von Auftragsarbeit ebenso gut möglich, wie Regulierung von Arbeitsmarkt

Danke für die Aufmerksamkeit!

Anderson, E. (2017). *Private government: How employers rule our lives*. Princeton University Press.

Bieber, F. und Moggia, J. (2021). Risk shifts in the gig economy: The normative case for an insurance scheme against the effects of precarious work. *Journal of Political Philosophy* 29(3), 281–304.

Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. <http://econdse.org/wp-content/uploads/2014/09/firm-coase.pdf>

Halliday, D. (2021). On the (mis) classification of paid labor: When should gig workers have employee status? *Politics, Philosophy & Economics* 20(3), 229–250.

Knight, F. H. (1921). *Risk, uncertainty and profit*. Houghton Mifflin.

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 & Policy Journal* 37 (3), 471–504.

We work for
tomorrow

