

Gig Watch

Studiecirkel via ABF - del 3

Innehåll:

- **Medelklassen börjar likna arbetare** – intervju med Lovisa Broström i Flamman
- **Automatiseringen gränser** – intervju med Aaron Benanav i tidningen Brand
- **The 'Gigification' of Work in the 21st Century** – Kapitel två ur boken CONTEMPORARY WORK AND THE FUTURE OF EMPLOYMENT IN DEVELOPED COUNTRIES
- **Poddavsnitt: The snitch economy** – How tipping and rating systems pit working people against each other (<https://soundcloud.com/citationsneeded/ep-118-the-snitch-economy-how-tipping-and-rating-systems-pit-working-people-against-each-other>, finns även på Spotify)

Frågor till texterna:

- Välj ut ett stycke från varje text som du tycker är intressant, som du vill diskutera på studiecirkele.
- I artikeln i Flamman beskrivs fenomenet ”*deklassering*” - hur tjänstemannayrkena i allt större grad börjar likna arbetaryrken. Hur hänger detta ihop med gigifieringen av arbetsmarknaden? Är deklasseringen en del av samma utveckling som gigeconomien eller har de olika orsaker?
- Tror du att ditt arbete kan komma att gigifieras – eller deklasseras?
- Vad finns det för möjligheter och begränsningar med teknikutvecklingen i relation till arbete?
- Vad ska vi göra när allt färre behövs för att utföra arbetet i samhället? Aaron Benanav lyfter argument för och emot basinkomst, vad tycker du om dem?
- Aaron Benanav skriver ”*Vi måste komma underfund med hur vi kan omorganisera arbetet, minska mängden arbete alla utför och omfördela jobben. Vi måste också förändra hur arbeten utförs för att göra dem mer tillfredsställande.*” Hur skulle detta kunna göras?
- Poddavsnittet: Hur påverkar ratingsystem, dricksande och kundmentalitet hur vi ser på varandra? Kan du ge några exempel på hur detta tar sig uttryck i andra jobb/situationer?

Medelklassen börjar likna arbetare

Den svenska medelklassen faller nedåt. Samtidigt blir dess fackförbund allt mindre intresserade av bred löntagarsolidaritet. Enligt ekonomihistorikern Lovisa Broström, en av många författare i den nyutgivna antologin Klass i Sverige, är det ett recept på katastrof.

Artikel hämtad från Flamman 05-02-2021

INRIKES

Vem är medelklass? Begreppet är vagt, förvirrande och omöjligt att undvika. I amerikanska val utmålar sig samtliga kandidater som medelklassens förkämpe, i Storbritannien diskuteras "the middle class squeeze" och i Sverige ser sig en allt mindre del av den arbetande befolkningen som arbetarklass. Kvar blir ett självdefinierat mittenskikt utan tydlig identitet. En medelklass.

– De som är mest förmögna i dag är så astronomiskt rika, samtidigt som de flesta också känner någon som är fattigare än en själv. Resultatet blir att nästan alla ser sig som "i mitten", vilket gör att både en högre tjänsteman och någon som driver ett kämpande litet åkeriföretag uppfattar sig som medelklass, säger Lovisa Broström, ekonomihistoriker vid Göteborgs universitet till Flamman.

Ett försök att förtydliga saken har gjorts av den nyligen avlidne amerikanske sociologen Erik Olin Wright. Enligt honom definieras inte medelklassen av inkomst eller status, utan av sin motsägelsefulla position gentemot kapitalmakten. De säljer sitt arbete och exploateras som vilka arbetstagare som helst, men har samtidigt vissa av de privilegier som hör kapitalet till – kontroll över hur arbetet läggs upp, makt över budgetar, bestämmanderätt över kollegor i lägre rang.

Med en sådan definition rymmer medelklassen en stor grupp av dem som är anställda i offentlig sektor: lärare, läkare, sjuksköterskor. Samma grupp som sedan 1990-talskrisen har fått se sitt arbete inskränkas och devalveras av den så kallade New public management-modellen (NPM). Nu håller den på att avskaffa deras privilegier helt och hållet.

(Bild)

New public management pressar samman medelklassen, enligt ekonomihistorikern Lovisa Broström, en av författarna i antologin Klass i Sverige. Foto: Privat/Katalys.

NPM – en modell för att styra offentlig sektor efter samma principer som den privata industrin – kritiserar ofta för dåliga slutresultat och bristande arbetsmiljö. Läkare som sätter vissa diagnoser för att ge vårdföretaget mer ersättning, lärare som uppmuntras att godkänna tveksamma studenter för att nå skolans mål om elevomsättning, ständiga utvärderingar och pappersexerciser. Men enligt Lovisa Broström förändrar NPM hela det svenska klassamhället. När medelklassen i offentlig sektor börjar detaljstyras tappar de sin upphöjda position. De blir arbetare som andra.

– Genom kvoter och dokumentation kan man kontrollera akademiker, läkare, sjuksköterskor och andra sådana yrkesgrupper. De som tidigare hade en ganska fri yrkesutövning styrs då enligt samma princip som människor vid ett produktionsband. Man vill kontrollera hur mycket som produceras.

Det är utgångspunkten för Broströms bidrag i den fackliga tankesmedjan Katalys nyutgivna antologi Klass i Sverige. Bland kapitel om en förtvinande socialdemokrati, privatiserad välfärd, gigifiering och lobbyism handlar hennes om att den växande medelklassen genomgår en ”deklassering”. Och hur de kan tänkas reagera på den saken.

– Historiskt sett har grupper som haft en viss status men sedan fallit nedåt ofta vänt sig mot samhällsutvecklingen och blivit reaktionära. Man drabbas av en rädsla för att falla, och kanaliserar inte sin kritik uppåt utan mot en annan grupp eller minoritet.

Det märktes i riksdagsvalet 2018. Sverigedemokraternas framväxt speglas ofta i det höga antalet LO-medlemmar som röstar på partiet, men även bland tjänstemannafacket TCO:s medlemmar röstade 13 procent på SD.

(bild)

Vårdarbetare deltar i vårdupproret i Göteborg 2016. Sjuksköterskor definieras av sociologen Erik Olin Wright som medelklass, men deras arbete och privilegier håller på att undergrävas av den nyliberala New public management-modellen. Foto: Thomas Johansson/TT.

En annan farhåga, som rör sig likt ett spöke genom hela Klass i Sverige, är att medelklassen reagerar genom att köpa sig loss ur välfärdssamhället och sluta bry sig om jämlikhetspolitik. Redan i förordet skrivs att ”den pågående utarmningen av det allmänna skapar drivkrafter hos den övre medelklassen att släppa taget neråt och inbädda sig i egna system”. Även här är det senaste valresultatet en vägvisare. Bland SACO-anslutna väljare fick den före detta Alliansen 44 procent av rösterna. Och i medelklasstäta Region Stockholm fick Moderaterna förnyat förtroende, trots flera år av korruptionsskandaler kring Nya Karolinska och resten av sjukvården.

– Utvecklingen med ett starkt löntagarkollektiv, där medelklassen och arbetarklassen suttit i samma båt, har varit så otroligt central för Sverige. I andra länder, där medelklassen i stället har sett sig som hopkopplade med gruppen ovanför dem, har utvecklingen dragit iväg åt helt andra håll, säger Lovisa Broström.

Kort sagt: när medelklassen inte är med på tåget uteblir omfördelningspolitiken. Det är en av förklaringarna till att den svenska socialdemokratin har insisterat på att barnbidragen ska gå till alla, att löneökningarna ska vara procentuella och att pensionsförsäkringar ska likna varandra.

– Just nu är utvecklingen i stället en nedåtgående spiral. Medelklassen skaffar privata sjukförsäkringar och sätter sina barn i privat förskola. I andra länder, där den utvecklingen har gått längre, ser man hur medelklassen luras att tro de har samma intressen som de mest förmögna, att de också kan köpa sig ur systemet. Men det kan de inte. De tror att de står mycket närmare de rikaste än de egentligen gör. Då landar de i idéer om att fattiga parasiterar på samhället, och så drar de sig undan solidariteten med andra löntagare. Men det är att göra sig en otrolig björntjänst.

(bild)

Den kontorsarbetande medelklassen håller på att lossa förtöjningarna till arbetarklassen och därmed lämna det löntagarkollektiv som en gång gjorde den svenska välfärdsmodellen möjlig. Foto: Henrik Montgomery/TT.

En paradox alltså. Medelklassen växer och blir mer lik arbetarklassen, men vänder sig samtidigt bort från arbetarrörelsen. Enligt Lovisa Broström finns det bara en lösning på problemet: bred facklig solidaritet.

– I bästa fall skulle den här utvecklingen kunna leda till att man ser sina gemensamma intressen. När allt fler i medelklassen inser att de inte alls är några privilegierade klassresenärer, att de också måste jaga pinnar och streck och poäng, finns en grund för att återigen skapa ett starkt löntagarkollektiv.

Men vägen dit är lång. I sitt antologikapitel beskriver Broström ett ”introvert fackligt arbete” som präglar TCO och Saco. Trots att tjänstemannafacken gått om LO i medlemstal så vill de – enligt Broström – inte ta det ansvar för hela löntagarkollektivet som LO tidigare har tagit. I stället för att driva fram reformer som gynnar alla som arbetar vill tjänstemannafacken ”öka statusen” hos den egna medlemsgruppen.

– Man är sur för att de egna medlemmarna drabbas och ser inte det generella mönstret som påverkar alla. Att man har ganska mycket gemensamt med kassapersonal på Ica som också måste skynda sig eller undersköterskor som springer i hemtjänsten. Den frågan ligger bara och väntar på att plockas upp.

Kan PTK:s agerande i las-frågan ses som ett exempel på sådant inåtvänt fackligt arbete? De valde ju att på egen hand anta Svenskt Näringslivs bud, bland annat med hänvisning till sina medlemmars status. Därmed avgjorde de framtiden för hela Sveriges arbetsmarknad utan att vara överens med LO.

– Jag har inte tänkt på det, men ja, det stämmer ganska bra överens med de slutsatser jag drar. Det kommer i små steg, att varje yrkesgrupp tycker sig bli åsidosatt på andra gruppers bekostnad. Och att just de borde bli mer förstärkta eller få större löneökningar. I stället för att gemensamt trycka på för samhällsförändring väljer man att bara organisera universitetsutbildade, kräva yrkeslegitimationer, och så vidare.

Så var ska man börja? Trots sina bistra slutsatser vägrar Broström tro att det är kört. Hon jämför med Brasilien, där vänsterledaren Luiz Inácio Lula da Silva lyckades bygga upp bidragsprogrammet ”Bolsa família” under 00-talet.

– Om man kan bygga ett nytt välfärdssystem i ett land som är så otroligt korruptionsdrabbat som Brasilien så kan vi vända utvecklingen i Sverige.

Men om medelklassen börjar köpa sig loss ur den allmänna välfärden och klippa banden till arbetarrörelsen för gott, närmar man sig då inte en politisk ”point of no return”, även om det rent tekniskt skulle gå att förbättra saker?

– Jo, men det är inte riktigt så enkelt. Välfärden och hur den ska förbättras finns ju fortfarande kvar i retoriken hos högerpartierna exempelvis, trots att de gör precis tvärtom. Om arbetarrörelsen tappar vissa grupper, eller om fackföreningarna skär av relationerna till varandra, blir det såklart mycket svårare att återstaka solidariteten. Men snarare än att vi närmar oss en ”point of no return” så ser jag det som att dagens fackföreningar bidrar till att försvåra en solidarisk utveckling.

NOA SÖDERBERG

AUTOMATISERINGENS GRÄNSER

Visar obemannade kassor i affärerna och självkörande bilar vägen mot basin-komst och socialism? Brand möter Aaron Benanav i ett samtal om automatiseringens gränser, produktivitetsparadoxen och om att föreställa sig ett samhälle med arbete, men utan resursbrist.

Intervju från tidningen Brand, nr 1 2021.

Varför är frågor om automatisering och arbetslöshet intressanta för dig som ekonomhistoriker?

Arbetslöshet och otrygghet är fenomen som begränsar människors möjligheter och framtidsutsikter. Min forskning fokuserar på dessa erfarenheter som jag anser vara nyckelfenomen om man ska förstå kapitalismen — både historiskt och inför framtiden.

Automatiseringen erbjuder en enkel förklaring till varför människor har osäkra anställningar: robotarna tar våra jobb, och de kommer att ta över mer och mer ju längre tiden går. Om så var fallet skulle problemen vi står inför vara lätta att lösa - vi skulle ha en konstant och överväldigande mängd varor och tjänster producerade av mindre och mindre mänsklig arbetskraft. Då skulle den enda frågan som återstår vara hur vi ska distribuera dessa varor och tjänster till dem som inte jobbar eller har någon inkomst.

Det är dock ingen bra förklaring till den hejdlösa jobbosäkerhet vi ser idag. I verkligheten försvinner inte arbetstillfällena på grund av teknologiska genombrott i någon större utsträckning. Det verkliga problemet är att nya arbeten inte skapas lika fort som tidigare på grund av den minskade ekonomiska tillväxten: ökad trängsel på den globala marknaden, avkastningsgraden på investeringar minskar, och våg efter våg av avindustrialisering sker världen över. Detta är långsiktiga problem som är svåra för ekonomer att lösa. Det har att göra med produktion, inte bara distribution.

Vårt samhälle har svårt att konfrontera vad ekonomer kallar för "pandemichocken" just eftersom ekonomin har stagnerat och förlorat dynamiken som fanns i tidigare kapitalistiska samhällsformer. Sverige måste vara en intressant plats i pandemin, och jag vet inte riktigt hur det påverkar er syn på det. Ni har också Greta Thunberg, som på många sätt har blivit en ledstjärna för klimatrörelsen. På grund av stagnationen tror jag att dagens samhälle kommer leverera riktigt dåligt när det kommer till att anpassa sig till klimat-förändringen. Vi behöver verkligen påtaglig social förändring för att överleva de nästkommande decennierna.

Det jag gillar med automatiseringsnarrativet är hur utopiskt det är. Det implicerar en möjlig värld utan osäkerhet och nöd, och det är något vi måste kämpa för. En värld där människor kan få det de behöver utan att hela livet måste handla om att hitta och behålla ett jobb. Trots katastrofer som pandemin och klimathotet tror jag att vi kan nå en sådan värld, men vi behöver inte automatiseringen för att göra den möjlig.

Hur definierar du automatisering och hur relaterar du det till kapitalismen?

Jag definierar det på samma vis som författaren Kurt Vonnegut i *Det mekaniska pianot*. Han menar att automatisering sker när en kategori jobb försvinner. Automatisering gör inte arbetare mer produktiva, det tränger undan dem. En sådan definition kan verka tydlig vid första anblick, men i verkligheten är den svår att specificera.

Vi kan ta ett exempel. På Ikea finns obemannade kassor där man får scanna sina varor själv. Men det står fortfarande en person där som har koll på om man behöver hjälp. Säger vi då att kassahantering

har försvunnit som yrke och att den här personen utför ett annat jobb, eller skulle vi säga att varje kassör nu hanterar fyra eller fem kassaapparater? Beroende på hur man kategoriserar arbetet får man fram olika siffror över hur snabbt automatiseringen sprider sig.

Så sent som i år tillkännagavs det i *Financial Times* att de stora spelarna inom förarfria bilar nu sänker sina förväntningar på framtiden. Tidigare trodde de att 30 procent av bilarna skulle vara förarfria om tio år, men nu säger de att det snarare rör sig om 4-5 procent. Det finns alltså en hel del tvivel på tekniken. Till detta hör även avmattningen i ekonomin och att företag inte investerar i sådana projekt. Att vi befinner oss i en ekonomiskt stagnerad tid minskar alltså den teknologiska förändringspotentialen. Men även i en stagnerad ekonomi finns det alltid någon form av förändring. Självklart kommer all form av teknologisk förändring som ökar arbetarnas produktivitet att vara en fortsatt orsak till arbetslöshet. Men anledningen till att folk förlorar jobbet idag är inte att någon ny enastående teknologi automatiserar deras arbetsuppgifter i snabbare takt än förr. Statistik över produktionen ger inte alls stöd för en sådan slutsats.

Vi lever snarare i en tid där arbetstillfällena skapas mycket långsammare än förut. Ekonomer som säger att automatiseringen inte är ett problem - "jobb försvinner visserligen, men det skapas hela tiden nya"- har alltså fel. Det finns flera exempel på historiska perioder där ekonomin inte har genererat särskilt många jobb. Det är det som skapar den här osäkerheten idag.

Så föregående decenniers minskade efterfrågan på arbete beror inte på teknologisk innovation utan har snarare att göra med en pågående teknisk utveckling i en ekonomiskt stillastående miljö? Du använder begreppet "produktivetsparadoxen", vad betyder det?

Vi lever just nu mitt i ett skifte från en mer produktionsdriven ekonomi till en i allt högre grad servicebaserad ekonomi. Ett av de argument som jag vill föra fram i boken är att industriella ekonomier har större möjlighet till teknologisk förändring. Detta eftersom industrialiseringen som process handlar om att göra en specifik ekonomisk aktivitet möjlig att förbättra och utveckla, för att på det sättet kunna öka produktionen. Ett exempel: ett företag omvandlar aktiviteten "att diska" till en maskin som rengör disken - en diskmaskin - och producerar sedan diskmaskiner som hela tiden blir mer komplexa och effektiva. Det är den typen av omvandlingar som under lång tid har drivit kapitalismen framåt.

Dagens marknad är mättad på dessa omvandlingar och kapitalismen har förlorat sin industriella tillväxtmotor. Kvar har vi olika tjänstesektorer som är väldigt svåra att effektivisera med hjälp av ny teknik. Dessa sektorer tenderar istället att bli stillastående. Marx talade om detta i *Kapitalet*, men det var först på 1960-talet som den amerikanska ekonomen William Baumol utvecklade teorin vidare. Alltså att produktionstillväxten minskar i takt med att tjänster omvandlas, och att ekonomin därför inte växer lika fort.

Automatiseringsteoretikerna studerar den här situationen och ser jobbosäkerheten som skapas, men de läser den från fel håll. Dagens produktionstillväxt kan uppfattas som hög om den mäts mot den långsamma tillväxten i den övergripande ekonomin. Men om man gör en historisk jämförelse har produktiviteten faktiskt minskat.

Någonting som enar automatiserings-teoretikerna både till höger och vänster är att man ser basinkomst som en bra politisk lösning, varför är det så tror du?

Basinkomst innebär en lösning på ett problem som automatiseringsteoretikerna tror finns: att vi producerar en konstant och överväldigande mängd varor och tjänster genom automatiserad teknik, och eftersom dessa automatiserade tekniker gör vissa jobb överflödiga har folk inte råd att köpa de schysta prylar som robotarna tillverkar. En förnuftig lösning på problemet skulle alltså vara att ge människor pengar för att köpa alla dessa prylar.

Idén om basinkomst är inte uppfunnen av automatiseringsteoretiker, utan har en längre historia än så. Det var nyliberala ekonomer under 1900-talet som först föreslog basinkomst istället för välfärd. Man ville alltså byta ut generell välfärd mot kontanter i handen. På så sätt kunde folk ta emot pengarna och gå till marknaden för att lösa sina problem, alltså söka marknadslösningar.

Det finns en anledning till varför idén om basinkomst tilltalar delar av vänstern. Flera välfärdsstater utvecklade; inte av arbetarpartier utan av konservativa regeringar. Sverige är ett undantagsfall, men så såg det ut i exempelvis USA. Välfärdssystemen var ofta inkomstprövade och straffade de fattiga. I USA är dessa program dessutom uppenbart rasistiskt organiserade. Därför är det logiskt för personer med åsikter till vänster att föredra basinkomst före inkomstprövande system. Men det är ett misstag att förlita sig på marknadslösningar istället för att söka kollektiva lösningar på våra problem. Min kritik går dock längre än så.

Vi lever inte i en värld där robotar skapar en konstant och överväldigande mängd varor och tjänster utan mänskliga arbetare. Vi lever i en stagnerad ekonomi, och det är under sådana förutsättning- ar som regeringar i perioder har sparat in och skurit i välfärden. Samtidigt har man försökt driva människor till lågavlönade, osäkra jobb. Sådana förhållanden skulle påverka en eventuell basinkomst på samma sätt som dagens välfärdsprogram. Om basinkomst ska kunna frigöra människor från osäkerhet skulle det bli väldigt dyrt, och givet den långsamma ekonomiska tillväxten skulle samma typ av press finnas på att minska utgifterna för basinkomsten och tvinga människor till osäkra arbeten, precis som det ser ut idag.

För automatiseringsteoretikerna handlar det kvarstående problemet om att organisera distributionen, medan jag anser att frågan snarare gäller hur vi organiserar produktionen. Vi måste komma underfund med hur vi kan omorganisera arbetet, minska mängden arbete alla utför och omfördela jobben. Vi måste också förändra hur arbeten utförs för att göra dem mer tillfredsställande.

Du presenterar ett förslag på hur vi kan skapa en värld av överflöd som inte är beroende av en hel- automatiserad produktion, och som kan uppnås genom social kamp snarare än administrativa insat- ser. Vill du berätta om hur det skulle gå till?

Jag pratar om någonting som jag kallar *post-scarcity*, vilket är en term som automatiseringsteoretiker också gärna använder (Scarcity betyder ungefär knapphet och bristande resurser. Post-scarcity innebär ett samhälle utan dessa begränsningar). Att tala om ett samhälle post-scarcity, alltså ett samhälle som måste villkoras av brist på resurser och knapphet, har inspirerat idéer hos en bred front av socialister, anarkister och kommunister i nästan 500 års tid. För dem innebär brist på resurser inte samma sak som för samtida ekonomer, vilka menar att mänskligheten aldrig kan komma undan resursbristen eftersom vi alltid har obegränsade behov och begär - vilka vi inte kan möta med våra begränsade resurser.

Många samtida ekonomer utgår därför från att ekonomi främst handlar om hur begränsade resurser fördelas utifrån givna och begränsade begär. Men de som vill före-ställa sig ett samhälle post-scarcity utgår snarare från att brist handlar om en rädsla för att inte kunna tillfredsställa grundläggande behov, att behöva ge upp sina drömmar för att istället fokusera på sin överlevnad. Post-scarcity innebär inte att möta varje behov eller önskan vi kan ha. Det betyder att man inte längre ska behöva oroa sig för sin överlevnad.

Att överkomma resursbristen skulle innebära att människor får tillgång till de varor och tjänster de behöver för att känna att livet är okej. Alla människor, utan undantag, måste vara fria att bestämma hur de vill leva. Det här tankesättet började med Thomas Mores *Utopia* (1516). Boken gjorde stort intryck på den franske republikanen Etienne Cabet. När Cabet flyttade till England under 1830-talet för

att fly undan rättegång läste han *Utopia*. Han genomgick då en konvertering och myntade år 1840 ordet *kommunism*. Det var i denna franska, kommunistiska miljö Marx utvecklade sina idéer.

För att nå denna trygga värld menade tänkarna inom post-scarcity (däribland den betydelsefulla anarkisten och kommunisten Peter Kropotkin) att det måste till en social omorganisering, inte bara teknologisk förändring. Det handlar alltså inte om att vänta på att tekniken ska göra slut på slitet, utan snarare om att förändra hur vi organiserar arbetet. Det här kan vi fullborda idag, genom att omdana samhället.

Den grundläggande tanken är att vi måste ta över existerande infrastrukturer och produktionsapparater. Vi måste minska och omfördela arbetet så att människor som för tillfället är exkluderade från meningsfulla jobb kan få tillgång dem. Vi behöver även omvandla hemarbetet som tenderar att vara en plats där könsroller reproduceras. Den universella och ovillkorliga grundbulten för denna omorganisation och arbetsminskning måste vara allas rätt till ett värdigt liv.

Detta kräver att vi funderar över varför människor arbetar - i synnerhet när de inte står vid svältens rand. Det är viktigt att belysa hur kapitalistiska teknologier utvecklas för att effektivisera produktionen utan hänsyn till hur automatiseringen påverkar arbetarna och arbetsupplevelsen. I ett samhälle post-scarcity kommer människor vara motiverade att gå till arbetet, på samma sätt som det är idag för en mycket liten elit. Jag tänker till exempel på läkare, professorer och välbetalda programmerare. Gemensamt för dessa grupper är att de har en viss frihet och självbestämmande på jobbet, att de får använda färdigheter som de har utvecklat över tid och att de tror på att jobbet i sig har ett värde.

För att möjliggöra en kortare arbetsvecka och samtidigt producera de varor och tjänster som krävs för att leva ett bra liv, måste allt arbete förändras så att det som blir kvar är väsentligt och meningsfullt. Människor behöver autonomi, en chans att uppnå skicklighet och ett socialt syfte i sina arbeten. Det är på detta vis som vi kan förse människor med varor och tjänster, och göra upp med osäkerheten på riktigt.

I en värld post-scarcity kommer resurser och tillgångar inte tillfalla privata företag utan konst, kultur och vetenskap. Allt detta skulle prioriteras lika. Det här skulle självklart inte lösa alla konflikter - en värld utan resursbrist är inte detsamma som en värld utan konflikt. Men det skulle vara en värld där människor inte längre lever under osäkerhet. En värld där människor kan uttrycka sina behov och begär, även om de inte stämmer överens med andra människors behov och begär. Det kanske till och med skulle förekomma mer konflikter! Men som sagt, det skulle vara en värld där resurser fördelas lika och där människor är fria att leva sina liv.

Vi kan bara åstadkomma förändringen som krävs om vi samtidigt tar tillbaka makten att forma världen. Detta kan göras genom att vi tar över kontrollen över investeringar från kapitalisterna, och öppnar upp en sfär av frihet. Självklart kommer en stor grupp människor främst att roa sig, men på ett mer hållbart sätt än idag. Vi borde leva i ett samhälle där människor kan gynnas av allt som åstadkommit och bara ha det bra. Men jag tror inte att det är det enda vi kommer att göra, eftersom människor vill finna mening med sina liv. Vi kommer att utveckla organisationer och föreningar hängivna till olika konstnärliga, politiska, kulturella och vetenskapliga aktiviteter. Det skulle vara ett pluralistiskt samhälle, där människor både enskilt och tillsammans kan göra fantastiska saker.

*Aaron Benanav är ekonomhistoriker verksam vid Humboldtuniversitetet i Berlin. Hans forskning kretsar kring frågor om ekonomisk utveckling kopplat till arbetslöshet och jämlikhet. Han är aktuell med boken *Automation and the Future of Work* som gavs ut på Verso förlag 2020. Rebecka Göransdotter är utbildnings-historiker och skribent.*

The 'Gigification' of Work in the 21st Century

What is the Gig Economy?

The rise of the so-called digital gig economy is disrupting existing industries (Schumpeter, 1950), commodifying domestic forms of work (Flanagan, 2018), and creating new services (Srnicsek, 2017a). It has been heralded as empowering and unleashing entrepreneurial workers (Mulcahy, 2017), as an expression of post-capitalism (Peticca-Harris et al., 2018) and conversely as 'neoliberalism on steroids' (Murillo et al., 2017). Its disruptive nature is exemplified by the Uber platform, which was founded in 2009 and by 2018 had a market value of over US\$60 billion (Goldstein, 2018).

In this relatively short period of time, it has established a global presence and disrupted existing taxi industries across both developed and developing countries (Dudley et al., 2017), destroying existing jobs while simultaneously generating labour market alternatives for a swathe of workers (Abraham et al., 2018; Berger et al., 2018; De Stefano, 2016b; Graham et al., 2017; Kenney and Zysman, 2016).

What sits behind these new forms of work? The emergence of work in the 'gig economy' has been driven by new developments in information technologies and computing power (Howcroft and Bergvall-Kareborn, 2018; De Stefano, 2016b; Gandini, 2018; Peticca-Harris et al., 2018). These advancements have been utilised by capital to create novel solutions to persistent organisational challenges, namely, the division of labour and the challenge of obtaining worker effort (Puranam et al., 2014). Platforms are intermediaries which create services that match and organise exchanges between workers and consumer via their 'digital-ecosystem' (Peticca-Harris et al., 2018). Thus, in theory at least, platforms create transparent instantaneous interactions between workers and end-users.

Critical to this matching are autonomous operating systems that rely upon big data. Also central to the novelty of these new organisational forms and solutions is the blurring of organisational boundaries. For instance, the relationship between the platform and the worker performing gigs 'on the platform' is commonly based on arm's-length contracting which is routinely designed via triangular forms of engagement (Rubery et al., 2018), so that the worker's relationship is with the end-user or client rather than with the organisation. In many of these relationships it is the end-user that pays the worker; and the worker pays the platform for its matching services. Moreover, in the food-delivery segment of the gig economy there are quadrilateral forms of engagement with organisational boundaries being further blurred between platforms, workers, restaurants and customers.

Although these organisation solutions are novel, platforms also rely upon very traditional solutions to resolve challenges created by divisions of labour and the need to obtain worker effort, namely, the use of piece rate payments and the classification of workers as contractors. There are polarised views as to the implications of this emerging form of work. Indeed, some (Finkin, 2016; Stewart and Stanford, 2017) suggest that the use of centuries-old management strategies, such as piece rates and contracting relations, renders this work unexceptional. As outlined above, and in line with others (Gandini, 2018; Healy et al., 2017; Peticca-Harris et al., 2018), we find that there is indeed novelty in the work and organisational forms that encompass the gig economy that are worthy of deeper scholarly attention.

To date, the vast majority of research has focused upon some of the more distinctive features of the work, for example, the use of algorithms to manage major facets of the work (Rosenblat and Stark, 2016; Zwick, 2018) or how these emerging forms of work could, or should not, be regulated (Cherry, 2016; De Stefano, 2016b; Stewart and Stanford, 2017). The focus of this chapter is on unpacking the main aspects and complexities that surround this growing phenomenon. First, we explore what gig work looks like in the two major streams of the gig economy, differentiating between cloud-based and

on-demand services. Second, we critically evaluate what it is like to be a gig worker. Third, we identify some of the most significant negative and positive aspects of these forms of work and the implications that they present for developed societies in particular.

Types of Gig Work - What Does Work Look Like in the Gig Economy? Digitalised gig work is described by a range of terms, and has been defined in various ways. As with other areas of management, a lack of concept clarity bedevils our attempts to draw conclusions from the extant research. However, if we take the US Bureau of Labor Statistics (2018) definition of 'electronically mediated jobs' as "short jobs or tasks that workers find through websites or mobile apps that both connect them with customers and arrange payment for the tasks" then we can identify two broad categories of gig work: cloud-based 'crowd work' and 'work on demand systems' (De Stefano, 2016b).

The gig economy has been widely referred to as 'the sharing economy' (Sundararajan, 2016), but this utilises a narrow notion of 'sharing' (Hamari et al., 2016; Schor and Attwood-Charles, 2017). All words come with intellectual baggage, and this terminology could be viewed as a way of obscuring reality by creatively branding as 'sharing' efforts to monetise assets or skills. Useful attempts have been made to construct typologies to capture the phenomenon (De Stefano, 2016; Forde et al., 2017; Howcroft and Bergvall-Bareborn, 2018). In this chapter, we use the term 'gig work' in line with the approach of Stewart and Stanford (2017). They argue that there are four basis characteristics which typify gig work:

- *first, work is driven by customer demand and therefore work schedules are messy;*
- *second, those who undertake the work provide some or all of the capital required to undertake the work (e.g. car and mobile phone);*
- *third, work is paid at a piece rate; and*
- *fourth, the work is organised and/or facilitated by an intermediary or platform such as Uber or Amazon Mechanical Turk.*

The two categories of cloud based and on-demand gig work are largely differentiated by the type and location of work undertaken - with the common element being that the work is accessed through an online platform. Cloud-based crowd-work is usually undertaken in the worker's home. Even within the cloud-based categories there are differences in the types of tasks offered through these platforms (Huws, 2018; Huws et al., 2018). Platforms such as Amazon Mechanical Turk, Microworkers and JobBoy generally, though not exclusively, offer 'microtasks', which are a "broad range of small tasks in an open-call, to a large and undefined crowd, which are usually reimbursed by a small monetary reward per each piece of work they perform" (Naderi, 2018: 1).

In contrast, platforms like Upwork or Freelancer facilitate more professional and craft types of work which rely upon the expertise or 'talent' of those who sell their services via these platforms. Table 2.1 provides a sample of different cloud-work platforms. It highlights the diversity in services that are mediated through these platforms. It further reveals that, depending on the respective services which are offered, workers' skill requirements will vary - ranging from low-skilled highly repetitive work to high-skilled highly autonomous work. As a consequence, there is considerable variability within this segment of the gig economy with respect to the quality of work (Kalleberg and Dunn, 2016).

Moreover, the table shows that worker remuneration is set in varied ways, with some platforms dictating the price of labour, whilst, in others, end-users set take-it-or-leave-it rates. In some cases, workers are able to command specific prices for their labour. Although gig work is frequently portrayed as precarious low-quality work, as Tables 2.1 and 2.2 and other research (e.g. Huws et al., 2018) highlight, such simple portrayals of these emergent forms of work as either 'good' or 'bad' are highly problematic

and also disregard how the emergence of these atypical forms of work fits within other labour market developments such as the rise of precarious work (Standing, 2016).

Table 2.1 Cloud-work platforms

Platform name	Country origin	Self-description	Tasks performed	Skill levels and worker requirements	Pay-setting
Amazon Mechanical Turk	USA	'MTurk offers developers access to a diverse, on-demand workforce through a flexible user interface or direct integration with a simple API. Organizations can harness the power of crowdsourcing via MTurk for a range of use cases, such as microwork, human insights, and machine learning development'. https://www.mturk.com	Any task that can be completed using a computing device connected to the internet	Low skilled Must be over 18 years of age and have access to a computing device connected to the internet	By requestor https://www.mturk.com/pricing
Microworkers	USA	'Crowd source your micro jobs' https://www.microworkers.com	Variety including: surveys, reviews, moderation of images, transcription, etc.	Low skilled. Must be over 18 years of age and have access to a computing device connected to the internet	Company puts in the number of minutes a worker needs to finish the job and the number of positions they are willing to pay for. The page automatically displays the total cost of the campaign for them to make adjustments, if necessary.
Clickworker	Germany	'Data powered by Crowd Intelligence, fast, accurate, global' https://www.clickworker.com	Variety including: Data categorisation; Copy editing; Proofreading; Web research; Surveys; Mystery; Photography; App testing.	Low skilled. Access to a computing device connected to the internet	By platform https://www.clickworker.com/pricing/
UpWork	USA	'Get it done with a freelancer. Grow your business through the top freelancing website. Hire talent nearby or worldwide' https://www.upwork.com	Variety including: Web development; programming; design; writing; accounting and consulting; sales and marketing	Mid-to high. Variety of qualifications depending on task/project	Paid by the hour or fixed price as negotiated with the freelancer. On fixed-price jobs, Upwork uses an escrow service to release funds as pre-set milestones are met. https://www.upwork.com/i/how-it-works/client/
Fiver	Israel	'Find The Perfect Freelance Services For Your Business' http://www.fiverr.com	Variety including: Graphics & Design; Digital Marketing; Writing & Translation; Video & Animation; Music & Audio; Programming & Tech; Business; Lifestyle	Mid-to high Variety of qualifications depending on task/project	Set by the freelancer, paid the fixed price as negotiated with, with in-build opportunities for upselling. https://buyers.fiverr.com/en/article/how-fiverr-works

Table 2.2 On-demand service provision platforms

Platform name	Country of origin	Self-description	Tasks performed	Skill level	Pay-setting
Uber	USA	'Move the way you want' http://www.uber.com	Point-to-point transport	Low; Driver's Licence and Car required	By platform
Deliveroo	UK	'Your favourite restaurants, delivered fast to your door'. https://deliveroo.com.au	Food ordering, delivery and tracking	Low skilled. Bicycle or Motor vehicle licence	By platform
Airtasker	Australia	'Get your to-do list done' https://www.airtasker.com	Variety of tasks including: Business and Administration; Cleaning; Delivery and removals; Furniture assembly; Handyman; Marketing and design; Home services and gardening	Variable depending on the task	Client posts payment offered for task but may revise it as necessary
Glamazon	Australia	'Book a beauty professional to your door' https://glamazon.com.au	Hair dressing and beauty services	Appropriate qualifications	salon By platform
Mable	Australia	'The comfort of choosing your own support team' https://mable.com.au/	Aged care and disability support including: Nursing; travel; domestic assistance; personal care	Variable depending on the task	By worker
Care.com	USA	'Great care starts here' https://www.care.com/	Every facet of care: childcare; special needs care; elderly care; pet care; housekeeping and more	Variable depending on the task	By worker
Helpling	UK	Find your cleaner online! https://www.helpling.com/	Domestic cleaning services	Low skilled, domestic cleaning work	By platform

In contrast to cloud-work platforms, on-demand service provisions (sometimes called work-on-demand systems) have been defined as "involving more traditional, physical or 'real world' tasks and jobs" (Stewart and Stanford, 2017) that generally occur outside the worker's home. Some examples of platforms that facilitate work on-demand include Airtasker, Handy, Uber, Ola, Mable and Home Care Heroes which provide property and home maintenance, point-to-point transport as well as personal care services. Table 2.2 provides a selected overview of the types of work on-demand platforms that operate across a range of sectors. Critical to workers' ability to partake in these forms of work is not solely their access to the Internet, but frequently also their capacity to source other relevant types of assets.

Platforms and other intermediaries offer workers different opportunities to lease or purchase these assets (Splend Pty Ltd, 2019; Uber Technologies Inc., 2018), exposing them to production-related risks. In contrast to traditional employment, however, these workers, while carrying such financial burdens, have limited guarantees for ongoing work, can be unilaterally terminated by platforms at any time and have limited recourse to pursue workers' rights (Stewart and Stanford, 2017).

The growth of cloud-work and on-demand service provision is a symptom of a broader fissuring of work (Weil, 2010, which has seen the "employment relationship broken into pieces often shifted to subcontractors, third-party companies or ... to individuals who are treated as independent contractors" (Weil and Goldman, 2016). Gig work, with its discrete tasks and tenuous attachment to consumers and platform providers, represents fissuring at the extreme and raises questions about expectations of work as a place where social needs are met, and social capital is built (we explore this in more detail in a later section). The spatial characteristics of both types of gig work have important implications for the experience of work and opportunities for gig workers to voice issues related to their work, negotiate better conditions and collectively organise.

In particular, cloud-work atomises individual workers, who may be undertaking discrete parts of a much larger project independently over the Internet, without ever communicating with others. While micro-tasks do generally require human Judgement (e.g. labelling specific objects in photos), they tend to be 'invisible labour' (Scholz, 2017).

Some micro-task workers have developed very active online forums that have allowed them to share reviews of sites and particular customers and take part in a virtual community (see. e.g. Turkopticon or TurkerView). Moreover, as part of the labour process these platforms further seek to exercise considerable control over the performance of the work, including worker conduct (Gandini, 2018; Peticca-Harris et al., 2018). Through the design of the 'apps' that workers use to undertake the work, the platforms are able to monitor such things as their screen time and keyboard strokes (see Chapter 9).

On-demand services are different in that they tend to be public facing with a real-time interaction between the worker and the customer and often include extensive opportunities for monitoring delivery times, customer feedback (and 'the customer is always right') and the intensity of the worker's activities (Gandini, 2018; Peticca-Harris et al., 2018). While Tables 2.1 and 2.2 provide an example of the types of services that platforms offer, they do not show the often extreme competition in numerous sectors among the platforms. Many platforms enter into markets with an understanding that profitability is unlikely in the short or even medium term. Much activity in the gig economy has been generated by speculation. Specifically, platforms have sought to finance their activities through attracting venture capital. Some of the largest, most well-known platforms that have been operating for a decade or so have yet to turn a consistent profit in their global business.

Uber is a case in point. While it has been valued at US\$62 billion, it has only had two quarters of net profit since it began in 2009 and both of these were due to sales of internal businesses (CBS News, 2018). Other ride-sharing platforms have been similarly reliant on venture capital's capacity to keep investing in the face of an increasingly competitive market (Barran et al., 2018). Although competition between platforms is appealing for customers in the short term, it also raises questions about the long-term sustainability of the industry with obvious implications for workers including further competition on price which flows through to rates of pay and working conditions.

What is 'Gig' Work Like for Workers?

The different forms of gig work, whether cloud-work or on demand, retain some similarities with each other for workers. In particular, this work has been set up using arm's-length arrangements which see platforms engage workers as contractors rather than engaging them directly as employees (Cherry, 2016). This distinction is significant as it increases the precarity of workers, as they have no employer and, unlike traditional contractors, often have little to no capacity to negotiate the terms of hiring out of their own services. Gig platforms therefore do not provide workers with the security that has traditionally been associated with employment and the welfare state (standing, 2016: 14).

The classification of gig workers as contractors means that the workers bear the risks inherent in the labour market. workers are reliant on consumer demand in order to generate their income (Stewart and Stanford, 2017); however, there are further factors that influence workers' ability to earn income, depending on the particular form of gig work. For example, in some on-demand platform work, such as Uber, workers are dependent on the platforms to allocate them work. This means, due to the piece-rate nature of their remuneration, they are unable to control how many pieces they are allocated and, in turn, how much they can earn. Other on-demand platforms, such as Airtasker, allow consumers to determine which workers perform the requested tasks on the basis of price and limited information such as posted skills, star ratings from other consumers and task completion rates.

As workers are not employees, they have to organise their own legal and fiscal compliance; have little or nothing in the way of safety protection, health benefits or pension arrangements. Thus, a driver involved in an accident may find themselves in legal trouble for driving too many hours without a break, still being liable to repay a car leasing company and be unable to work, thus losing all their income whilst they rack up costs. Cloud-work allows workers to accept tasks online, where the requester sets the number of positions available, lists the price and tasks to be performed. This leaves

workers dependent on the presence of consumer demand, inter-worker competition and processes of task allocation, meaning the income they can generate is both variable and uncertain.

When this uncertainty is coupled with the requirement to provide their own capital, then again limited occupational health and safety protections (depending on the jurisdiction) and the need to provide one's own insurance and retirement savings (Healy et al., 2012), this effectively transfers the risks of employment onto these workers.

This transfer of risk means that work in the gig economy becomes less socially regulated and increasingly market-regulated (Peck, 1996; Kalleberg and Dunn, 2016). This market regulation means that the desirability of these jobs is dependent on workers' labour market power (Wood et al., 2018a). For example, in the food-delivery sector of the Australian gig economy, one study encountered an overwhelming majority of workers were temporary migrants, constrained by their visa conditions in their ability to find work and outside the protections of the Australian welfare state (Goods et al., 2019). This weak market position limited these workers' ability to support themselves financially. For example, some food-delivery workers were found to be relying upon charities such as soup kitchens (original interview material of the authors). Moreover, low pay rates and income uncertainty can make low-skilled gig workers take risks, sometimes with extreme consequences, with one ride-sharing passenger in Australia being killed as a result of the negligent driving of one Uber driver who had worked for 21 consecutive hours (McPhee, 2018).

Another aspect of gig work which alters workers' experience of work is the capacity for the work to be managed by algorithms, where direction and supervision is done by machines rather than humans (Rosenblat and Stark, 2016). The growth of 'big data' and monitoring of gig workers means that decisions such as which workers are 'fired' (or precisely, since they are not employees, not given any further work) and who works at what times can be made by self-learning algorithms. This results in the rules of work being increasingly made by analysts and programmers rather than managers (Schildt, 2017). The nature and form of these algorithms can thus become central to the experience, and performance, of work as workers react differently to algorithms as to managers (Schildt, 2017).

In the case of Uber, this has resulted in constant monitoring of performance, limited workplace support, low transparency between platform and worker and 'automatic' worker disciplinary processes (Mohlmann and Zalmanson, 2017). Some algorithms continuously relate each worker's performance to benchmarks set by other workers, so that there is a subtle and sometimes almost invisible, but very real, process of continuing work intensification: algorithmic kaizen. Despite the increased significance of algorithmic management in the gig economy, there remains managerial input into the design and use of algorithms, meaning that algorithmic management must be considered a part, rather than the totality, of how rules are made within the gig economy. There have also been attempts by platforms, the most high profile of which is Uber ride-sharing (Scheiber, 2017). To entice workers to engage in work via gamification (Woodcock and Johnson, 2018). The capacity to be remunerated for intrinsically enjoyable activities means that there is the opportunity for gig work to represent 'playbour', where play and labour are combined (Howcroft and Bergvall-Karebont, 2018).

There is also the ability for capital to make work game-like to try and entice labour effort using psychological tricks (Rosenblat and Stark, 2016; Scheiber, 2017), which can be characterised as gamification-from-above (Woodcock and Johnson, 2018). This is particularly significant as a means of securing cooperation where arm's-length relationships restrict platforms' ability to direct and closely supervise workers. There is also, however, evidence of gamification-from-below (Woodcock and Johnson, 2018), where workers incorporate elements of play as a mechanism for coping with work (original interview material of the authors).

Worker Entrepreneurs or a New Underclass of Precarious Worker - What are the Implications of Digitally Enabled Platform Work for Workers and Society?

There are positive implications for workers primarily occupying what we characterise as the higher skilled end of the gig spectrum, that is, work skills that are in high demand, specialised and not easily transferable. In many ways this form of work, which can be found on platforms such as 'Upwork', is no different to the well-paid 'freelancing' work that predates the gig economy. The intermediaries that operate in this space have, via their 'digital-ecosystem', simply created large marketplaces where these skilled freelancers or entrepreneurs can be more easily located (De Stefano, 2016b; Finkin, 2016; Huws et al., 2018; Lehdonvirta, 2018; Pongratz, 2018; Wood et al., 2018a, 2018b). There are, however, some negative implications for these workers, for instance, as platforms mediate, and therefore largely set the rules of the game between workers and consumers, workers have reported a loss of autonomy (McDonald et al., 2018). Conversely, for workers in the 'on-demand' segment of the gig economy, one of the major recorded positives was flexibility.

As an example, our research on food-delivery and ride-sharing services in Australia highlights that for some gig workers choosing 'when' and 'where' they worked was one of the primary benefits of engaging in gig work rather than more traditional forms of employment (Goods et al., 2019; Kaine et al., 2017) - with some recent research in the UK context suggesting that ride-share partners with Uber have higher levels of life satisfaction than other London workers (Berger et al., 2018). The temporal flexibility (Cooper and Ellem, 2008) associated with these forms of work organisation are frequently highlighted by platforms (e.g. Uber, 2018a, 2018b) as one of the primary benefits of the work, allowing workers to fit their work around other life commitments such as studying or caring.

The benefits of flexibility in the gig economy are, however, messy and reflective of the type of service provided. Demand for delivery-food, for example, is shaped by the eating habits of consumers, meaning that demand for these services primarily occurs for small parts of the day, or in fact the evening, and more often on weekends.

As Lehdonvirta (2018) highlights, while cloud-workers appear to have high levels of temporal flexibility, these workers' dependence on end-users for future work as well as positive reviews on performed tasks entails that the flexibility of their work is also considerably constrained. Thus, whilst from the outside the gig economy can appear hyper-flexible, economic and social realities structure the working lives of gig workers and often result in gig workers having to fit their lives around the work and not the other way around, as often purported by the platforms. A significant drawback of gig work is the lack of economic security provided by the work. Albeit subjected to considerable critique from unions and other labour organisations for adopting an overly managerialist approach with little concern for worker 'choice' and 'voice' (Bales et al., 2018; Nolan, 2018), the recent Taylor review on modern working practices underscores the insecurity and one-sided flexibility faced by gig workers. Workers' economic insecurity is driven by the contractual arrangements used by platforms, including independent contractor status and zero-hour contracts (Adams and Prassl, 2018) - leaving particularly the low-paid, women and migrants vulnerable to exploitation (van Doom, 2017).

This exposing of workers to 'the higgling of the market' (Higgins, 1907), with few guarantees of continued work, raises questions about the desirability of some of the platforms currently in operation. This, coupled with the circumvention of, or operating "in the shadow of (Howcroft and Bergvall-Kareborn, 2018: 10), existing employment relations regulation across the developed world has allowed platforms

to engage workers to perform tasks in a manner in which the terms and conditions of work are determined by markets; markets that, due to un-employment- and under-employment, put downward pressure on payments and on working conditions.

Similarly, while the growth of the cloud-based gig economy has provided economic opportunities to workers from across the globe, Graham et al. (2017) highlight the fact that cloud-based workers are exposed to 'layered vulnerability', including a lack of bargaining power, discrimination, re-intermediation and constrained opportunities for value-chain upgrading.

As the 'gigosphere' grows, there is also an increasing shift into white-collar industries (Mulcahy, 2017), with platforms taking advantage of wage differentials to shift these tasks to lower-wage countries (see Chapter 10). Thus, while the focus here, and the focus of some of the platforms, has been on lower skilled work, the gigosphere is expanding its reach into more skilled services as well (Kessler, 2018; Prassl, 2017).

Workers try to respond to, and cope with, these economic challenges and barriers by, for example, operating on multiple services (Goods et al., 2019; Graham et al., 2017; Wood et al., 2018a), in the on-demand segment referred to as 'multi-apping'. At the same time, there has also been a rise in more collective responses to the sub-par working conditions in some segments of the gig economy. Over the 2016-2018 period, for instance, there was an increasing manifestation of different forms of collective action and protest for better working conditions in the UK, the USA and continental Europe (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018), with workers for Deliveroo and Uber engaging in different forms of action. This includes the successful campaigns by the Independent Drivers Guild in New York for better rates and market restrictions (Greenhouse, 2016; Johnston, 2018).

In the UK, various protests were organised by the Independent Workers Union of Great Britain (IWGB), which also launched a successful legal action against Uber to reclassify ride-share partners as workers (Employment Appeal Tribunal, 2017). It further organised country-wide protests against poor working conditions and seemingly arbitrary 'dismissals' by Deliveroo, a major food-delivery platform (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018). In early 2018 thousands of Uber ride-share partners across Australia also engaged in a log-off protest (The Guardian, 2018), while protests against poor working conditions in the food-delivery sector were held in Sydney and Melbourne (Afshariyan, 2018; Smiley, 2018).

Gig workers in on-demand services are thus increasingly resorting to more traditional means to combat some of the exploitative features of these new forms of work organising, engaging in grassroots campaigns (Staunton, 2018) and instigating litigation on behalf of workers. These attempts were, however, met with varied results across the developed world, with court cases yielding different outcomes within the same jurisdiction, depending on the particular platform, service and legal institutions. Some courts and tribunals have deemed gig workers to be falsely self-employed and others have upheld them as independent contractor - albeit with serious reservations about the entrepreneurial spirit of this breed of contractors (in the Australian context cf. Fair Work Commission, 2018a, 2018b).

Traditional unions are also increasingly seeking to respond to the challenges posed by the gig economy, with some engaging with platforms directly to encourage forms of self-regulation across industries (Patty, 2017; Unions New South Wales, 2016). Hampering workers' ability to unionise and engage in collective action, however, are existing anti-trust and cartel laws which prevent these workers' from engaging in collective action and bargaining. Across most developed economies existing competition laws prevented supposed entrepreneurs from fixing market prices, a critical issue increasingly raised by different legal scholars (Blasi, 2018; De Stefano, 2016a; Lobel, 2017). In the European context (ETUC, 2018), for instance, this has already resulted in politicians debating whether existing directives should be amended to allow this new class of workers to engage in social dialogue.

Conclusion

The primary beneficiaries of the emerging gig economy have been consumers, who now have access to a wide array of low-cost services. The other primary beneficiaries have, of course, been the entrepreneurs who set up or own the platforms who have become millionaires overnight. For venture capital and institutional investors the anticipated returns of the gig economy are in a sense still to materialise (Srnicsek, 2017a, 2017b), with existing investment decisions frequently made on the speculation of future returns.

The gig economy has further provided new, frequently relatively flexible, work opportunities for those were traditionally excluded from the labour market, like older workers, migrants, disabled workers and women with caring responsibilities - yet at the same its current form has the potential to exacerbate some of their existing challenges (van Doom, 2017). Cloud-based work further provides workers in the developing world with an opportunity to connect into the global economy, whilst at the same time exposing peers in the global-north to a race-to-the-bottom competition on wages (Graham et al., 2017). As Grafton (2015: 34) predicted, exposure to globalised markets means for workers in the developed world that there are "more people available to engage in skilled work - and some of them can work harder, faster, or better, or cheaper".

Moreover, the rosy picture for consumer and entrepreneurs skips over some of the broader challenges and consequence that the gig economy raises for contemporary society. What are our expectations of paid work? At a minimum paid work should allow individuals to reproduce themselves in a safe and sustainable manner; and yet with the hyper fragmentation of work brought about by the gig economy these basic principles are breaking down.

Moreover, while consumers understandably appreciate the explosion of low-cost convenient services some costs are being pushed onto the wider society. For example, in the food-delivery sector workers explain how their lack of employment status leads them to pass on costs associated with work-related injuries to the national social insurance system rather than appropriate worker compensation scheme, with those who had no access to these either working through injury or making bogus claims on other insurance policies like their travel insurance (Goods et al., 2019). These costs, and who bears them, need to be considered in understanding the wider social implications of the gig economy.

While there is continued debate about the size of the gig economy, the pace of its development, aided by technological advancement, is likely to accelerate. With new gig platforms appearing in almost every industry gig work may 'punch above its weight' in terms of impact on existing industries and the work that takes place within them. That is, while the numbers of gig workers may still be far overshadowed by regular employment (Peetz, 2018), the downward pressure on labour standards gig work creates makes it an area requiring close monitoring. Moreover, as more traditional organisations such as banks and public institutions (Maciag, 2018) look to engage 'gig workers' to supplement a smaller, permanent workforce - it could be that the gig economy is the new frontier of outsourced work creating yet another layer of labour market segmentation to be navigated by organisations, policy-makers and workers themselves.

From **CONTEMPORARY WORK AND THE FUTURE OF EMPLOYMENT IN DEVELOPED COUNTRIES, CHAPTER 2**