

Iniziativa del Centenario dell'ILO sul Futuro del Lavoro

3

Nota informativa



International
Labour
Office

Il mondo del lavoro sta subendo grandi cambiamenti che continueranno, e probabilmente si intensificheranno, in futuro. Al fine di comprendere meglio e rispondere in modo efficace a queste nuove sfide, l'ILO ha lanciato una "iniziativa sul futuro del lavoro" e ha proposto quattro "conversazioni sul centenario" per aprire dibattiti nel corso degli anni che precederanno il suo 100° anniversario, nel 2019: (i) lavoro e società; (ii) un lavoro dignitoso per tutti; (iii) l'organizzazione del lavoro e della produzione e (iv) la governance del lavoro. Questa serie di note tematiche intende fornire una panoramica delle principali tendenze e questioni in aree tematiche selezionate di particolare rilevanza per le "conversazioni", con l'obiettivo di informare e favorire il dialogo e il dibattito a livello nazionale, regionale e globale.

Si possono mandare commenti e suggerimenti a futureofwork@ilo.org

IL RAPPORTO DI LAVORO E LE SFIDE DEL FUTURO:

Consolidamento o ricerca di alternative?*

La presente nota esamina l'evoluzione del rapporto di lavoro, le problematiche che scaturiscono dai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, la prognosi per un cambiamento sostanziale del rapporto e il difficile compito delle disposizioni normative nel garantire un'adeguata tutela dei lavoratori nel contesto dell'evoluzione del rapporto di lavoro.

1. Il contesto: panoramica e temi chiave

Il rapporto di lavoro si colloca al punto di convergenza tra organizzazione economica e regolamentazione giuridica del lavoro. Il concetto di rapporto di lavoro è presente in tutti i sistemi giuridici. Questa nota esamina il ruolo del rapporto di lavoro attuale alla luce dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

Il concetto giuridico di rapporto di lavoro è cambiato nel tempo. Nella sua forma dominante o classica il rapporto di lavoro si è evoluto di pari passo con l'organizzazione economica del lavoro all'interno del rapporto di lavoro tipico. Questo concetto fa riferimento al lavoro svolto sulla base di contratti di lavoro a tempo pieno, formali e a tempo indeterminato (senza vincoli temporali) nel quadro di un rapporto di lavoro subordinato. La caratteristica principale del rapporto di lavoro tipico sta nella sua organizzazione gerarchica: il datore di lavoro ha il dovere di dirigere i lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni, di controllarne il lavoro monitorandone le prestazioni e di imporre misure correttive in caso di prestazioni insufficienti. Indipendentemente dalla sua definizione, il rapporto di lavoro costituisce l'elemento giuridico chiave che stabilisce diritti e obblighi del lavoratore e del datore di lavoro: nel quadro di un rapporto di lavoro, il lavoratore può accedere a prestazioni e diritti stabiliti nelle norme di legge. Il rapporto di lavoro inoltre permette a lavoratori e datori di lavoro di concordare condizioni di lavoro che vadano oltre i requisiti minimi di legge.

Il rapporto di lavoro tipico è sottoposto a pressioni crescenti. I lavoratori vengono impiegati con sempre maggiore frequenza in forme di lavoro atipiche, che influenzano sia la domanda, sia l'offerta di lavoro e possono sollevare incertezze circa l'applicazione dei quadri normativi di riferimento. Sebbene non esista una definizione ufficiale di lavoro

** Questa nota si basa su interventi di Colin Fenwick, David Kucera, Karen Curtis, Frédéric Lapeyre, Guy Tchami, Costas Stavrakis, David Hunter e Philippe Marcadent*

atipico, questo include qualunque lavoro svolto al di fuori di un rapporto di lavoro tipico¹. L'OIL ha concentrato l'attenzione su quattro tipologie di lavoro atipico: (a) lavoro temporaneo; (b) lavoro tramite agenzia interinale e altre forme di lavoro che prevedano la partecipazione di più parti; (c) rapporti di lavoro ambigui; (d) occupazione a tempo parziale (ILO 2016, di prossima pubblicazione). Numerose forme di lavoro atipico costituiscono per le imprese e i lavoratori un importante strumento di flessibilità; tuttavia esse vengono spesso associate a carenze significative di lavoro dignitoso, come ad esempio retribuzioni inferiori, ridotta copertura dei sistemi di sicurezza sociale e peggiori condizioni di lavoro.

¹ In taluni casi i ricercatori definiscono il rapporto di lavoro tipico anche come un rapporto di lavoro che si svolge in un luogo di lavoro fisso esterno al domicilio (incluso il telelavoro e altre forme di lavoro a distanza).

In secondo luogo, non tutto il lavoro che genera salario o profitto si svolge all'interno di un rapporto di lavoro. Alcuni lavoratori sono autonomi e le loro condizioni di lavoro sono regolamentate in larga misura, per quanto non esclusivamente, da contratti privati stipulati con il soggetto a cui forniscono le proprie prestazioni. Alcuni lavoratori non rientrano nemmeno nella categoria di dipendenti o di lavoratori autonomi, come nel caso dei volontari, degli stagisti o dei tirocinanti non retribuiti. Risulta spesso difficile stabilire se un lavoratore sia coperto da un rapporto di lavoro. Alcuni lavoratori sono privati delle prestazioni previste da un rapporto di lavoro proprio per il fatto di avere un'occupazione irregolare. Spesso lavorano nell'economia informale, oppure, pur lavorando nell'economia formale, hanno un lavoro non dichiarato o sotto-dichiarato. Ormai da decenni gli Stati devono far fronte al problema del lavoro sommerso, ma i progressi registrati sono stati quantomeno lenti e in numerosi paesi in via di sviluppo il rapporto di lavoro tipico continua a costituire l'eccezione alla regola.

I cambiamenti del mercato del lavoro attualmente in corso (si vedano le Note Informative 1 e 2) continueranno ad influenzare il rapporto tra lavoratori e imprese. Per questa ragione la presente nota analizza la possibilità che il rapporto di lavoro continui a svolgere il proprio ruolo nel mondo del lavoro del futuro. Il cambiamento non costituisce una novità per il rapporto di lavoro, che storicamente si è adattato alle nuove circostanze. Questo documento tuttavia, si pone l'obiettivo di interrogarsi circa la possibilità che la rapidità e la portata di questi cambiamenti attuali abbiano raggiunto un punto critico, tale da erodere alle fondamenta il rapporto di lavoro stesso. Verranno inoltre passate in rassegna le proposte formulate per rafforzare, integrare o addirittura sostituire l'attuale quadro normativo, che continua ad attribuire diritti e obblighi sul lavoro in base all'inquadramento giuridico del rapporto di lavoro.

La Sezione 2 della presente Nota esamina l'evoluzione storica del rapporto di lavoro, mentre la Sezione 3 analizza come e perché il rapporto di lavoro sia sottoposto a tensioni crescenti. Per una valutazione pratica dei cambiamenti in corso, la Sezione 4 esamina il caso della cosiddetta *gig economy*, il lavoro su piattaforme digitali. La Sezione 5 analizza il futuro del rapporto di lavoro sulla base di tre possibili scenari: consolidamento, adattamento e alternative. Infine la Sezione 6 propone il dibattito su alcune questioni chiave.

2. L'evoluzione storica verso il rapporto di lavoro²

Secondo la concezione attuale, il rapporto di lavoro è il prodotto di un processo storico ed evolutivo. In particolare nelle economie industrializzate, il rapporto di lavoro si è evoluto di pari passo con gli sviluppi più generali della politica economica, sostituendo i precedenti sistemi di organizzazione del lavoro. Molti dei cambiamenti chiave si sono verificati nel XIX° secolo, quando il passaggio da produzione agricola a produzione industriale ha radicalmente trasformato la domanda e l'offerta di lavoro. Riassume questo passaggio l'esplosione della produzione presso stabilimenti produttivi siti in vaste aree metropolitane, distanti dai luoghi tradizionali di residenza in cui il lavoro era dominato dal ciclo agricolo. Il lavoro ha continuato a costituire una necessità per i meno abbienti la cui unica risorsa per guadagnarsi da vivere era appunto il lavoro. La natura e la struttura del lavoro si sono modificate, allontanandosi non solamente dalle precedenti modalità produttive, ma anche dalle comunità e dalle strutture di vita tradizionali.

² Per questa sezione i riferimenti sono Deakin (1986), Deakin (1998), Deakin & Wilkinson (2005, Capitolo 3) e Supiot (2001).

Questi cambiamenti hanno condotto alla nascita del sindacato e di movimenti di riforma sociale. Gli sforzi volti al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro hanno favorito lo sviluppo di una concezione del rapporto di lavoro basato su diritti, condizioni minime di lavoro e protezione sociale. Nel Regno Unito l'estensione del diritto di voto a tutti gli uomini ha svolto un ruolo chiave, promuovendo cambiamenti politici che a loro volta hanno condotto all'introduzione di norme di legge che hanno migliorato le condizioni di vita e di lavoro sulla base delle richieste del sindacato. La Germania ha registrato una dinamica simile: nel 1871 l'estensione del diritto di voto a tutti gli uomini ha coinciso con l'ascesa di Bismarck al ruolo di Cancelliere, con l'approvazione di importanti programmi di protezione sociale a partire dal 1880.

Nel corso del tempo il modello giuridico si è strutturato attraverso un insieme di norme private e pubbliche che proteggevano la libertà individuale di partecipare ad un rapporto di lavoro, garantendo inoltre condizioni di lavoro minime a tutela del lavoratore. Il rapporto di lavoro veniva gradualmente accettato come elemento fondamentale alla base del concetto di economia liberale di mercato: un rapporto scelto liberamente e regolamentato da termini e da condizioni di lavoro concordati. Il pieno sviluppo del moderno rapporto di lavoro si è materializzato nel XX° secolo, insieme ad un elemento chiave del quadro normativo pubblico delle condizioni minime: le politiche in materia di protezione sociale. Ad esempio, nel Regno Unito l'introduzione di prestazioni di protezione sociale a favore dei lavoratori nel quadro di un rapporto di lavoro ha permesso ai giudici, sulla base del diritto anglosassone della *common law*, di sviluppare concetti più completi in materia di diritti e obblighi reciproci nel rapporto di lavoro. Questa evoluzione risulta inoltre strettamente correlata allo sviluppo del moderno Welfare State, il concetto di Stato assistenziale sviluppato a seguito delle Costituzioni di Queretaro (1917) e di Weimar (1919), fatto proprio anche dal Trattato di Versailles (1919).

Nel corso della sua evoluzione il rapporto di lavoro ha inoltre costituito uno strumento efficace per i datori di lavoro al fine di garantire la costante cooperazione di una forza lavoro potenzialmente stabile, che a sua volta sarebbe stata in grado di adattarsi al cambiamento e di collaborare nella ricerca di una maggiore efficienza e di una più elevata produttività. In effetti il rapporto di lavoro tipico è emerso in parte a causa di strategie dei datori di lavoro che promuovevano l'integrazione verticale della produzione, come pure quale reazione allo sviluppo della contrattazione collettiva. Di conseguenza, al culmine dell'era fordista i paesi capitalisti industrializzati sono stati in grado di perseguire un approccio che si è rivelato positivo sia per il capitale, sia per il lavoro. Si è registrato un incremento della produttività, con guadagni che venivano equamente ripartiti tra utili e miglioramento del rapporto di lavoro, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, aumenti salariali e protezione sociale. Alcuni autori hanno denominato questo pacchetto "contratto psicologico" (Stone, 2014). Lo Stato ha sostenuto questo processo attraverso la creazione di sistemi di amministrazione del lavoro atti a garantire un'efficace attuazione delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro, nonché attraverso l'approvazione di norme sociali relative alla retribuzione dei lavoratori e all'assicurazione contro la disoccupazione. Durante questo periodo il rapporto di lavoro tipico è emerso quale elemento essenziale del diritto del lavoro, dimostrando inoltre il suo valore economico e sociale quale compromesso in cui il rapporto di "subordinazione" nei luoghi di lavoro costituiva la condizione per accedere alla protezione dai rischi del mercato del lavoro.

Il processo di evoluzione risulta più complesso nei paesi in via di sviluppo. Nel contesto del colonialismo il rapporto di lavoro si è sviluppato molto spesso in circostanze peculiari; ciò nonostante in tutto il mondo sono stati sviluppati o introdotti modelli simili di regolamentazione giuridica del rapporto di lavoro. Sotto il colonialismo tali modelli riguardavano soprattutto la protezione del lavoro e delle condizioni lavorative di minoranze specifiche, spesso i colonizzatori stessi. Più in generale, la regolamentazione del rapporto di lavoro nei paesi coloniali e/o nei paesi in via di sviluppo è stata promossa in passato — e continua ad esserlo tuttora — in termini del tutto scollegati dalla realtà del

lavoro per una parte significativa della forza lavoro stessa. In effetti, indipendentemente dal modello di regolamentazione giuridica, il rapporto di lavoro come qui definito non è diventato la norma in questa parte del mondo.

3. La crescente pressione sul rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro è da sempre oggetto di forti tensioni in ragione della continua evoluzione delle condizioni economiche, sociali e politiche. Negli ultimi anni tuttavia, la pressione si è ulteriormente intensificata.

La duplice sfida: ridimensionamento dei concetti di base o degli obiettivi?

Una delle principali caratteristiche dell'economia globale è il consistente divario che tuttora persiste tra paesi industrializzati e paesi in via di sviluppo. L'occupazione nel quadro di un rapporto di lavoro — che si tratti di un rapporto di lavoro tipico o di un rapporto di lavoro a tempo pieno — continua a costituire un obiettivo sfuggente in numerosi paesi in via di sviluppo, nei quali la maggior parte della forza lavoro è occupata nell'economia informale in cui, peraltro, le istituzioni del mercato del lavoro e le autorità pubbliche (ad esempio le amministrazioni del lavoro) sono spesso fragili o deboli.

In secondo luogo, il rapporto di lavoro tipico riflette più le forme predominanti di organizzazione del rapporto di lavoro. In effetti la natura del rapporto di lavoro tipico è in una fase di cambiamento e il suo predominio è rimesso in discussione in ragione della crescita continua delle forme di lavoro atipico, in un contesto caratterizzato da importanti cambiamenti della domanda e dell'offerta di lavoro (si vedano le Note Informative 1 e 2). In linea generale i principali cambiamenti dell'economia si verificano durante il processo di sviluppo dei paesi e a loro volta comportano cambiamenti nella natura dell'occupazione e del rapporto di lavoro. Una dimostrazione di quanto sopra è fornita ad esempio dal consistente spostamento dalla produzione agricola alla produzione industriale, e quindi verso economie incentrate sulla fornitura di servizi. I progressi tecnologici hanno spesso costituito un importante volano per il cambiamento della tipologia di occupazione e del numero di persone che lavorano nel quadro di un rapporto di lavoro. I recenti sviluppi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno agevolato la nascita di nuove forme di occupazione, tra cui il lavoro che va oltre i confini nazionali, nella cosiddetta *"gig economy"*, l'economia basata sul lavoro su richiesta (vedere di seguito). A tutt'oggi le autorità competenti hanno affrontato in modi diversi alcune delle sfide sollevate da tali sviluppi. In taluni casi la protezione normativa associata a concetti più tradizionali di rapporto di lavoro è stata estesa ai lavoratori di questi settori emergenti. Ciò è accaduto talvolta come conseguenza di ricorsi legali piuttosto che per misure effettivamente assunte dagli Stati. Inoltre gli sviluppi tecnologici potrebbero porre sfide addirittura più gravi per i lavoratori nonché per gli Stati nel tentativo di regolamentare con efficacia il rapporto di lavoro. Infine, laddove la protezione è stata effettivamente estesa a livello formale, permane la sfida di come garantire il rispetto degli impegni assunti.

La strutturazione stessa del lavoro continua a rimanere immutata in numerose aree del mondo. Intere regioni, e in effetti interi paesi, continuano a basarsi sulla produzione agricola, in particolare l'agricoltura di sussistenza. Di conseguenza proseguono i flussi migratori dalle aree rurali nel tentativo di sfuggire alla povertà in tutta l'Africa e l'Asia. Numerosi paesi e regioni devono far fronte alla costante necessità di creare lavoro, in particolare a favore di determinati gruppi di popolazione, come i giovani e le lavoratrici e i lavoratori più anziani. Anche questo spesso si traduce nella creazione di lavoro al di fuori del quadro del rapporto di lavoro, tipico o meno che sia. La carenza di risorse da parte delle amministrazioni del lavoro ostacola ulteriormente un compito già di per sé complesso.

Oggi, sebbene con differenze importanti tra regioni e paesi differenti, in tutto il mondo prosegue la crescita dei rapporti di lavoro che si discostano da quello tipico, inclusi i lavori atipici o il lavoro autonomo (effettivo o falso). Queste alternative, ciascuna con modalità differenti, garantiscono maggiore flessibilità alle imprese e in una certa misura anche agli stessi lavoratori. Spesso tendono ad aumentare l'insicurezza del lavoro, la mancanza di condizioni di lavoro adeguate o regolamentate e la riduzione o la soppressione del diritto alla sicurezza sociale. Inoltre i lavoratori non occupati attraverso un rapporto di lavoro tipico devono far fronte a difficoltà nell'esercizio dei propri diritti alla sindacalizzazione e alla partecipazione alla contrattazione collettiva (ILO, 2015).

Questi sviluppi globali dell'organizzazione del lavoro, considerati collettivamente, minano la supremazia del rapporto di lavoro tipico, sia quanto a numero di lavoratori occupati, sia in termini di misure di protezione estese ai lavoratori occupati. Altre forme di occupazione mancano di alcune delle protezioni essenziali che ormai caratterizzano il rapporto di lavoro tipico, ma ampliare la portata del modello incentrato sul rapporto di lavoro tipico potrebbe risultare un processo estremamente complesso.

Globalizzazione, gestione delle risorse umane e regolamentazione privata

Uno sviluppo chiave conseguito nel quadro dell'attuale e ormai decennale ondata della globalizzazione è rappresentato dall'evoluzione delle catene di fornitura a livello nazionale, regionale e globale. Gli sviluppi delle tecniche di gestione delle risorse umane e dei concetti quali il "just-in-time" hanno svolto a tale proposito un ruolo importante. Come conseguenza di questi sviluppi, sono emerse nuove forme di organizzazione del lavoro, in cui il lavoro risulta sempre più frammentato. Nei paesi alla base della catena della fornitura, dove il lavoro viene effettivamente svolto, quasi mai ciò si verifica nel quadro di un rapporto di lavoro tipico. I settori in cui vengono di norma svolte mansioni lavorative a bassa qualifica ai livelli più bassi della catena della fornitura globale spesso contano numerosi lavoratori con una protezione legale limitata in ragione dell'assenza di un rapporto di lavoro formale, della scarsa sindacalizzazione e della condizione di lavoratori migranti. La spinta all'approvvigionamento di prodotti attraverso catene della fornitura può spesso condurre a situazioni in cui i lavoratori sono del tutto esclusi dalla protezione garantita da un rapporto di lavoro: gli Stati competono fra di loro per accaparrarsi gli investimenti attraverso la riduzione della protezione legale, mentre le imprese assumono misure volte a limitare il loro collegamento diretto con i lavoratori. Le difficoltà insite nel garantire una protezione efficace per i lavoratori inclusi in una qualche parte della catena della fornitura hanno promosso numerosi interventi di privati con l'intento di far fronte a queste sfide. Queste iniziative di responsabilità sociale delle imprese possono in taluni casi essere considerate alla stregua di una regolamentazione privata delle condizioni di lavoro. Si tratta di sviluppi che si sono radicati un po' in tutto il mondo e non hanno mancato di provocare dibattiti sui rispettivi ruoli dell'ordinamento normativo privato e pubblico. Nel frattempo cresce il numero di pubblicazioni che sostengono la possibilità di un forte potenziale di integrazione fra i due ordinamenti.

La politica economica della regolamentazione

In numerosi paesi i cambiamenti della consistenza numerica e concettuale del rapporto di lavoro sono stati conseguenza non solo dei cambiamenti economici e tecnologici, ma anche delle scelte politiche operate nel corso di decenni, che hanno svolto anch'esse un ruolo significativo. I principali cambiamenti della politica economica hanno condotto a riconsiderare la struttura stessa dell'occupazione e del rapporto di lavoro. Soprattutto a partire dall'inizio degli anni '70 hanno cominciato ad emergere dubbi su determinati elementi del modello normativo, con conseguente modifica dei sistemi. Secondo la narrativa economica neoclassica e neoliberista, la regolamentazione del lavoro è stata oggetto di critiche in ragione del suo potenziale effetto economico negativo. Soprattutto nel corso degli anni '80, molte delle principali economie industrializzate hanno avviato

una chiara strategia di decollettivizzazione e di individualizzazione del rapporto di lavoro. Dall'inizio degli anni '90 la globalizzazione ha promosso ulteriori cambiamenti nel mondo del lavoro e nel rapporto di lavoro. La maggiore concorrenza tra Stati ha scatenato una sempre maggiore volontà di modificare i modelli normativi preesistenti, nella speranza di migliorare i risultati economici. Di recente questa tendenza ha fatto sentire la propria influenza in tutta Europa a seguito della crisi finanziaria del 2007-2008. Al tempo stesso questi cambiamenti hanno spinto i lavoratori a trasferirsi alla ricerca di opportunità di lavoro, oltre a rafforzare la spinta al ribasso salariale, soprattutto nei settori a competenze relativamente basse. Di conseguenza, la globalizzazione ha anche prodotto una crescente necessità di protezione dei lavoratori attraverso politiche di protezione sociale e di attivazione del mercato del lavoro. È interessante rilevare come negli ultimi anni si sia assistito all'emergere di un ampio consenso tra le organizzazioni internazionali, in base al quale viene riconosciuto il ruolo positivo che la regolamentazione del lavoro è in grado di svolgere, purché sia in linea con le condizioni del mercato del lavoro cui si rivolge (ILO, 2015)

4. Il caso della *gig economy*: occupazione, protezione e rappresentanza

Per valutare l'impatto di questi profondi cambiamenti, è possibile esaminare una "nuova tipologia di lavoro" che è stata oggetto di forte attenzione da parte dei media: la cosiddetta "*gig economy*", l'economia delle piattaforme. Le modalità che permettono di garantire protezione ai lavoratori di questo settore consentono di chiarire le difficoltà a carico dei lavoratori che devono far fronte a sfide simili, anche se i futuri sviluppi della *gig economy* non emergono ancora con chiarezza.

L'espansione delle forme di lavoro organizzate attraverso piattaforme on-line e applicazioni di dispositivi mobili (comunemente note come app) ha aperto un dibattito sulla necessità o meno di istituire una nuova classe di lavoratori, una terza categoria che si posiziona tra lavoratore subordinato e lavoratore autonomo. Il dibattito si è concretizzato in un certo numero di contestazioni di carattere giuridico, secondo le quali la classificazione dei lavoratori di questo settore quali lavoratori autonomi sarebbe erranea, tema sul quale non si è ancora raggiunto un consenso legale (Cherry, di prossima pubblicazione). Il dibattito comporta conseguenze importanti sulle condizioni di lavoro, a seconda del fatto se questi lavoratori usufruiscano delle protezioni normalmente associate al rapporto di lavoro tradizionale o meno. L'individuazione di una soluzione è resa ancora più urgente dalla rapida crescita del numero di posti di lavoro nella *gig economy*, come pure in ragione dell'incremento generale della diffusione delle modalità di lavoro irregolari (Popma, 2013; Smith e Leberstein, 2015; Dwyer, 2016; Katz e Krueger, 2016).

Il sostegno alla necessità di una categoria giuridica per i "lavoratori autonomi" (Harris e Krueger, 2015) spesso attinge agli esempi degli autisti di Uber e Lyft. Secondo questa teoria si tratterebbe di autisti in tutto assimilabili ai tassisti o ai camionisti tradizionali, ad eccezione del fatto che la loro comunicazione con i clienti è mediata dalle app disponibili su dispositivi mobili. I lavoratori che rientrano in questa categoria non godrebbero dell'intera gamma di diritti e di prestazioni disponibili ai lavoratori nel quadro di un rapporto di lavoro tipico. Tuttavia, secondo opinioni contrarie, gli autisti di Uber e Lyft, al pari di altri lavoratori in contesti simili, sono dipendenti de facto sulla base di quadri giuridici ben consolidati (ad esempio, l'orario di lavoro è misurabile e viene effettivamente versato un salario minimo garantito); per questa ragione questi lavoratori dovrebbero essere classificati quali dipendenti e dovrebbero essere loro garantite le relative protezioni e prestazioni legali (Eisenbrey e Mishel, 2016).

Le cosiddette "prestazioni trasferibili", sviluppate per i "lavoratori mobili" (intendendo in questa sede quei lavoratori che passano di frequente da un posto di lavoro a un altro) sono state proposte quale ulteriore strumento atto a garantire la protezione dei lavoratori nella *gig economy* (Hill, 2015; Kamdar, 2016; Strom e Schmitt, 2016). Piuttosto che essere collegate ad un determinato datore di lavoro (come accade di norma nel rapporto

di lavoro), le prestazioni trasferibili sono collegate direttamente al lavoratore. Le proposte su come finanziare queste prestazioni variano e includono, a titolo di esempio, deduzioni dalla retribuzione dei lavoratori a chiamata, versamenti proporzionali da parte delle imprese che assumono questi lavoratori, oppure una combinazione delle due. Il vantaggio delle prestazioni trasferibili consisterebbe nella loro disponibilità a favore dei lavoratori di qualsivoglia categoria, che si tratti di dipendenti o di autonomi. Piuttosto che creare una nuova categoria di lavoratori, “con le prestazioni trasferibili i confini tradizionali tra dipendenti e autonomi diventano sempre più indistinti” (Kamdar, 2016). Ulteriore potenziale vantaggio è che queste prestazioni possono essere utilizzate per finanziare la formazione delle competenze. Si tratta di un elemento di forte preoccupazione, in ragione dell’indebolimento dell’incentivo per le imprese di investire nella formazione, con i lavoratori che nel contesto della *gig economy* hanno un rapporto assai più debole con il datore di lavoro. Quanto sopra vale anche per i lavoratori occasionali e per quelli dell’economia informale più in generale (Strom e Schmitt, 2016). Tuttavia il problema chiave per molti di coloro che lavorano nel crowd-work, il cosiddetto “lavoro folla”, è il reddito insufficiente; nella misura in cui le prestazioni trasferibili sono collegate ai redditi (indipendentemente dal fatto che siano versate dai lavoratori, dalle imprese, o da entrambi), queste possono assicurare una maggiore flessibilità senza tuttavia garantire una sicurezza del reddito di base (Berg, 2016). A tale proposito, il dibattito sulle prestazioni trasferibili non necessariamente interviene sulle condizioni chiave del lavoro, quali la corresponsione del salario minimo e il versamento dello straordinario, e potrebbe addirittura essere considerato una distrazione dal tema fondamentale, ovvero se i lavoratori della *gig economy* vengano erroneamente inclusi nella categoria di lavoratori autonomi.

La natura decentrata del lavoro nella *gig economy* e le preoccupazioni sulle retribuzioni basse e sulla qualità del lavoro hanno spinto in generale all’organizzazione di un numero di iniziative volte a rafforzare la rappresentanza e la voce dei lavoratori. A titolo di esempio, a Seattle i lavoratori dei servizi di trasporto che operano come lavoratori autonomi si stanno organizzando attraverso un’associazione degli autisti che opera tramite una app (per alcuni esempi di organizzazione dei lavoratori della *gig economy* negli Stati Uniti si veda Strom e Schmitt, 2016). Una metodologia differente si è evoluta a partire dalla Uber Drivers Network, la rete degli autisti Uber, con ex autisti Uber che hanno creato la propria app – Swift – gestita come cooperativa con condivisione degli utili (“cooperativismo di piattaforma”; Dellinger, 2016). Alcune delle iniziative più significative provengono dalla Germania. Il sindacato tedesco dei lavoratori dei servizi ha creato una categoria di lavoratori autonomi, mentre la IG Metal, il sindacato tedesco dei lavoratori metalmeccanici, ha avviato una campagna denominata Faircrowdwork a favore dei lavoratori della *gig economy* (Knaebel, 2016; per ulteriori esempi europei si veda Degryse, 2016). Il risultato di queste iniziative sindacali appare ancora incerto poiché sollevano il tema della classificazione dei lavoratori della *gig economy* quali dipendenti o autonomi e, di conseguenza, il tema delle limitazioni legali al diritto dei lavoratori autonomi di costituire un sindacato.

5. Quale futuro per il rapporto di lavoro? Consolidamento, adattamento e alternative

In base a queste complesse sfide, qual è il futuro del rapporto di lavoro? Per gli scopi di questa analisi è possibile considerare tre diversi scenari.

Nel primo, il rapporto di lavoro si consoliderà nonostante le difficili sfide. Questo scenario dipende da due presupposti essenziali: 1) il rapporto di lavoro tipico mantiene il proprio status quale modello dominante, in particolare nei paesi in via di sviluppo; 2) il lavoro atipico viene gestito secondo modalità che garantiscono vantaggi reciproci alle imprese e ai lavoratori, contribuendo così al miglioramento della stabilità del mercato del lavoro. Entrambi questi presupposti, e in particolare il secondo, potrebbero non sembrare particolarmente realistici.

Un secondo scenario consiste nell'adeguamento del rapporto di lavoro alla nuova realtà, in linea con il suo percorso di evoluzione storica. Tale adeguamento richiederebbe una serie di interventi politici lungo due principali assi complementari: (a) miglioramento delle condizioni di lavoro nei lavori atipici; (b) garanzia per tutti i lavoratori di accedere alle condizioni di lavoro minime, indipendentemente dallo status contrattuale (ILO 2016, di prossima pubblicazione). Il primo gruppo di misure di carattere politico dovrebbe mirare a colmare il divario normativo, in particolare eliminando le principali differenze nelle condizioni di lavoro a seconda della tipologia di mansioni lavorative, nonché rafforzando la rappresentanza dei lavoratori e il ruolo della contrattazione collettiva. Queste ultime politiche dovrebbero porsi l'obiettivo di dare più forza ai lavoratori garantendo protezione sociale, transizione agevole nel mercato del lavoro (ad esempio dalla disoccupazione all'occupazione), opportunità occupazionali (ad esempio politiche fiscali e di investimento) e sostegno all'assistenza.

In terzo luogo, sono state proposte diverse misure indirizzate a modificare in misura significativa l'attuale rapporto di lavoro (tipico), che prevedono:

- **Nuovo contratto di lavoro:** un unico contratto di lavoro che abolirebbe la distinzione tra contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato, aumentando il livello di protezione del lavoro con l'età (Casale e Perulli, 2014). L'obiettivo di un tale approccio consiste nell'intervenire sul fenomeno della frammentazione del mercato del lavoro tra lavoratori permanenti ("attori interni") e lavoratori temporanei ("attori esterni").
- **Nuova sicurezza del reddito:** introdurre e rafforzare elementi non contributivi e redistributivi della protezione sociale al fine di concentrare la protezione sui gruppi vulnerabili (inclusi i lavoratori atipici, con particolare riferimento ai lavoratori autonomi). Nella sua forma più radicale, nota come "reddito di base", questo approccio garantirebbe un reddito minimo a tutti i cittadini, indipendentemente da occupazione, età e genere, (si vedano le Note Informative 1, 2 e 4).
- **Nuove modalità organizzative:** sono in corso di sviluppo strategie organizzative efficaci e trasformatrici attraverso imprese cooperative e altre imprese dell'economia sociale e solidale, in particolare per quanto riguarda la transizione verso il lavoro quali liberi professionisti e contraenti indipendenti. Nelle economie sviluppate, i lavoratori autonomi e indipendenti hanno cominciato a riunirsi e a costituire cooperative al fine di condividere costi e servizi. Questa forma di organizzazione permette loro di godere di diritti e di prestazioni che normalmente sono assicurate ai lavoratori dipendenti delle imprese tradizionali, al tempo stesso garantendo loro la possibilità di esprimere la propria opinione sulle modalità di gestione dell'azienda. Nelle economie dei paesi in via di sviluppo l'ambiguità del rapporto di lavoro nell'economia informale ha spinto all'emergere di imprese cooperative costituite dai lavoratori dell'economia informale, come ad esempio nel caso dei lavoratori domestici.

6. Riassunto e temi chiave per il dibattito

Il concetto di rapporto di lavoro – e le situazioni giuridiche che fanno capo al lavoratore e al datore di lavoro – presenta una notevole variabilità. Numerosi lavoratori non godono della piena protezione nell'ambito di un rapporto di lavoro e molti non godono della sicurezza occupazionale nel quadro di un rapporto di lavoro. In mancanza di un intervento politico efficace, queste tipologie di esclusione continueranno ad esistere in futuro. Inoltre il rapporto di lavoro tipico è oggetto di una costante erosione nei paesi industrializzati, mentre sempre più lavoratori operano al di fuori di un rapporto di lavoro. Per queste ragioni risulta essenziale analizzare ulteriormente le seguenti questioni:

- il rapporto di lavoro si evolverà e continuerà ad essere uno strumento atto a riconciliare gli interessi delle imprese e dei lavoratori in un contesto caratterizzato dal costante cambiamento delle condizioni economiche e sociali?

- Quali condizioni e quali politiche saranno necessarie al fine di garantire la rilevanza e l'efficacia del rapporto di lavoro?
- Quali adeguamenti sono assolutamente necessari?

Nelle economie industrializzate e in via di sviluppo numerose caratteristiche dell'occupazione e del rapporto di lavoro sono sempre più influenzate da una gamma diversificata di attori, andando così oltre il rapporto binario tra datore di lavoro e lavoratore. Il lavoro organizzato per il tramite delle agenzie per il lavoro private e il lavoro svolto nel contesto delle catene della fornitura costituiscono due esempi di questa tendenza.

- Come evolveranno la regolamentazione pubblica e privata del rapporto di lavoro in modo da rappresentare la gamma di attori che le influenzano? Quali saranno il ruolo e l'evoluzione della regolamentazione pubblica e privata? In che misura la regolamentazione giuridica sarà in grado di raggiungere coloro che operano al di fuori di un rapporto di lavoro?
- In che modo verranno garantiti in futuro i diritti umani fondamentali e altre protezioni essenziali dei lavoratori nella misura in cui non potranno essere protetti dalla regolamentazione correlata al rapporto di lavoro? In che modo i cambiamenti del rapporto di lavoro influenzeranno le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori? Quale sarà la loro reazione?
- Quale ruolo svolgeranno le norme internazionali del lavoro nel dare forma alla regolamentazione del lavoro e del rapporto di lavoro? E al contrario, quali saranno le conseguenze dei cambiamenti del rapporto di lavoro sul sistema delle norme internazionali del lavoro?

Le caratteristiche dei mercati del lavoro nelle economie in via di sviluppo e in fase di transizione sono significativamente differenti da quelle delle economie industrializzate. Tuttavia in questi paesi il quadro concettuale e normativo delle politiche economiche e sociali continua a concentrarsi sul rapporto di lavoro.

- In che modo le economie in via di sviluppo e in fase di transizione promuoveranno la creazione di lavoro inquadrato in un rapporto di lavoro? In che modo le economie in via di sviluppo e in fase di transizione promuoveranno la formalizzazione delle imprese informali?
- Le economie in via di sviluppo e in fase di transizione possono o devono creare nuovi contesti politici in linea con le caratteristiche dei rispettivi mercati del lavoro, oppure proseguire nel tentativo di adeguare i contesti politici al concetto di rapporto di lavoro dominante nelle economie industrializzate? O è forse necessario che vengano seguiti entrambi questi approcci?

RIFERIMENTI

- Berg, J. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_479693/lang-en/index.htm [22 September 2016].
- G. Casale (ed.) 2011. *The employment relationship – A comparative overview* (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Cherry, M. Forthcoming. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*.
- Deakin, S. 1986. “Labour law and the developing employment relationship in the UK”, in *Cambridge Journal of Economics* 10, pp. 225-246.
- 1998. “The evolution of the contract of employment, 1990-1950: The Influence of the Welfare State”, in N. Whiteside and R. Salais (eds.): *Governance, industry and labour markets in Britain and France* (London, Routledge).
- 2009. “Capacitas: contract law and the institutional preconditions of a market economy”, in S. Deakin and A. Supiot (eds.): *Labour and employment law and economics* (Oxford, Hart Publishing).
- 2013. “Addressing labour market segmentation: The role of labour law”, *ILO DIALOGUE Working Paper* No, 52 (Geneva, ILO).
- Wilkinson, F. 2005. *The law of the labour market: Industrialization, employment and legal evolution* (Oxford, Oxford University Press).
- D’Cruz, P.; Noronha, E. 2010. “Employee dilemmas in the Indian ITES-BPO sector”, in J. C. Messenger and N. Ghosheh (eds.): *Offshoring and working conditions in remote work* (Geneva, ILO/Houndmills, Palgrave Macmillan), pp. 60–99.
- De Stefano, V. 2016. *The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm [22 September 2016].
- S. Deary and R. Mitchell (eds.) 1999. *Employment relations – Individualisation and union exclusion* (Sydney, Federation Press).
- Degryse, C. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (Brussels, ETUI). Available at: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> [22 September 2016].
- Dellinger, A.J. 2016. *Swift is an Uber competitor built by ex-Uber drivers*. Available at: <http://www.dailydot.com/technology/swift-uber-lyft-driver-app/> [22 September 2016].
- Dwyer, C. 2016. *Contingent workforce management: 2016 technology and innovation outlook* (Boston, Ardent Partners SAP Fieldglass). Available at: http://www.fieldglass.com/resources/reports/contingent-workforce-management_2016_technology_and_innovation_outlook [22 September 2016].
- Eisenbrey, R.; Mishel, L. 2016. *Uber business model does not justify an ‘independent worker’ category* (Washington DC, Economic Policy Institute). Available at: <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/> [22 September 2016].
- Galazka, A. M. 2015. *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_422057/lang-en/index.htm [22 September 2016].
- Harris, S.; Krueger, A. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for Twenty-First-Century work: The independent worker, Hamilton Project Discussion Paper* (Washington D C, Brookings Institution). Available at: <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizing-labor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris> [22 September 2016].
- Hill, S. 2015. *New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multiemployer world*. Available at: https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf [22 September 2016].
- ILO. 2003. *The scope of the employment relationship* (ILO – Report to Conference).
- 2006. *The employment relationship* (ILO – Report to Conference).

- 2015. *Non-standard forms of employment – Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16–19 February 2015) (Geneva, ILO).
- Kamdar, A. 2016. *Portable benefits and the gig economy: A backgrounder* (On Labor). Available at: <https://onlabor.org/2016/04/08/portable-benefits-and-the-gig-economy-a-backgrounder/> [22 September 2016].
- Katz, L.; Krueger, A. *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015*. Available at: http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf?m=1459369766 [22 September 2016].
- Knaebel, R. 2016. "Germany looking for ways to defend the workers of the digital age", in *Equal Times*. Available at: <http://www.equaltimes.org/germany-looking-for-ways-to-defend#.VzNFt609K70> [22 September 2016].
- Mettling, M. B. 2015. *Transformation numérique et vie au travail*. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000646/> [22 September 2016].
- Polanyi, K. 1944. *The Great Transformation* (New York, Farrar & Rinehart).
- Popma, J. 2013. *The Janus face of the 'new ways of work': Rise, risks and regulation of nomadic work* (ETUI, Brussels). Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Janus-face-of-the-New-ways-of-Work-rise-risks-and-regulation-of-nomadic-work> [22 September 2016].
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy* (New York, National Employment Law Project). Available at: <http://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> [22 September 2016].
- Stone, K. 2004. *From widgets to digits – Employment regulation for the changing world of work* (Cambridge, Cambridge University Press).
- K. Stone and H. Arthurs (eds.) 2013. *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment* (New York, Russell Sage Foundation).
- Strom, S.; Schmitt, M. 2016. *Protecting workers in a patchwork economy* (The Century Foundation). Available at: <https://tcf.org/content/report/protecting-workers-patchwork-economy/>
- Supiot, A. 2001. *Beyond employment – Changes in work and the future of Labour Law in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Teklè, T. 2010. *Labour law and worker protection in developing countries* (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Thies, W.; Ratan, A.; Davis, J. 2011. *Paid crowdsourcing as a vehicle for global development* (Microsoft Research). Available at: <http://research.microsoft.com/apps/pubs/default.aspx?id=147084> [22 September 2016].
- Vosko, L. 2010. *Managing the margins – gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment* (Oxford, Oxford University Press).

