POLITECNICO DI TORINO
Repository ISTITUZIONALE

Verso un'altra gig economy

Original
Verso un'altra gig economy / Bazzarin, V., Piovesan, F., Valz Gris, A.. - ELETTRONICO. - Verso un'altra gig economy:(2018), pp. 1-39.

Availability:
This version is available at: 11583/2841275 since: 2020-07-23T17:41:08Z

Publisher:
Openpolis

Published
DOI:

Terms of use:

This article is made available under terms and conditions as specified in the corresponding bibliographic description in the repository

Publisher copyright

(Article begins on next page)

26 November 2026

VERSO UN'ALTRA GIG ECONOMY

Come le piattaforme che intermediano il lavoro riducono i costi per i datori aumentando i rischi per chi lavora.





meatspacepress.org

Titolo originale
Towards a fairer gig economy

Edizione italiana
openpolis

Edito da Mark Graham & Joe Shaw
Pubblicato da Meatspace Press 2017
Licenza Creative Commons BY-NC-SA

Design by www.irenebeltrame.com

Traduzione dall'inglese a cura di Valentina Bazzarin, Federico Piovesan e Alberto Valz Gris.

Licenza Creative Commons BY-NC-SA

Acknowledgements:
We'd like to thank David Sutcliffe, Ewa Jasiewicz, Kat Braybrooke and Amir Anwar for additional help in proofing contributions. We also wish to thank the European Union's Seventh Framework Programme for Research and Technological Development (FP/2007–2013) (Grant Agreement n. 335716) for partially supporting this project.

INDICE

4 **INTRODUZIONE. GIG ECONOMY VIAGGIO IN ITALIA**
openpolis

6 **VERSO UN'ALTRA GIG ECONOMY**
Mark Graham and Joe Shaw | *Università di Oxford*

9 **NON ODIAMO LA GIG ECONOMY, MA DEVE CAMBIARE**
Guy McClenahan | *Corriere di Deliveroo*

12 **LA DISRUPTION DELLE PERSONE**
Trebor Scholz | *The New School*

15 **LA PAROLA AGLI AUTISTI DI UBER**
Dawn Gearhart | *Teamsters Local 117*

18 **QUINDICI CRITERI PER UNA "GIG ECONOMY" PIÙ GIUSTA**
M. Six Silberman | *IG Metall*

22 **NOI NON SIAMO IMPRENDITORI**
Mags Dewhurst | *Ciclo-corriere*

26 **VERSO UN MERCATO DEL LAVORO INCLUSIVO E ABILITANTE**
Christina Colclough and Philip Jennings | *UNI Global Union*

29 **IL DIRITTO DI RIFIUTARE IL LAVORO**
Nick Srnicek | *King's College London*

31 **IL TUO RUOLO NEL CREARE UN MONDO DEL LAVORO PIÙ GIUSTO**
Mark Graham | *Università di Oxford*

35 **REGOLE PER UN MONDO DEL LAVORO PIÙ GIUSTO**
Janine Berg | *ILO* e Valerio De Stefano | *BOFZAP*

INTRODUZIONE.
GIG ECONOMY VIAGGIO IN ITALIA

openpolis

Disintermediare, significa eliminare gli intermediari.

Coincide con l'idea di assegnare alla tecnologia la promessa di liberarci dalle tante schiavitù — e relativi costi — che gli intermediari impongono alle relazioni economiche e sociali. Ereditato dalla finanza anni '80 — fare a meno della banca per gestire direttamente il risparmio — il sogno della disintermediazione si è tradotto in mille realizzazioni diverse, grazie alla diffusione di internet.

Se ci si pensa buona parte delle "innovazioni" rivoluzionarie della Silicon Valley - le cosiddette "disruption", altra parola feticcio - hanno al cuore l'eliminazione degli intermediari tradizionali per fare incontrare direttamente produzione e consumo, venditori e acquirenti. Con vantaggio reciproco: più profitto per chi vende e risparmio per chi compra. Libri, musica, film, pubblicità, aste, viaggi, camere in affitto, taxi... Per poi inevitabilmente arrivare al lavoro.

Piattaforme che usano le tecnologie digitali per mettere in relazione chi offre lavoro con chi lo cerca. Soltanto che il lavoro disintermediato si è scoperto essere un lavoretto, non più svolto da dipendenti ma da falsi imprenditori autonomi. Una volta tolti di mezzo gli intermediari novecenteschi – con tutti i loro problemi , ma anche con le loro garanzie – a regolare i tempi, i costi e i modi del lavoro è rimasta la piattaforma – cioè i suoi proprietari, con i suoi algoritmi, che non prevedono trattative o vertenze. Non era la fine dell'intermediazione? Tanta innovazione tecnologica soltanto per tornare al vecchio cottimo?

E' arrivato il tempo di capire meglio cosa sta accadendo, cosa significhi concretamente lavoro digitale, economia delle piattaforme e gig economy. A noi piace farlo portando in Italia le riflessioni e i contributi raccolti in questo libretto, di cui apprezziamo soprattutto lo sforzo di superare l'esistente, di cercare le alternative ad un meccanismo che prometteva liberazione e ha perlopiù prodotto sfruttamento.

La traduzione di questo libretto è anche l'occasione per raccogliere testimonianze, proposte, analisi e dati nel nostro campo, sulla situazione in Italia.

Abbiamo dedicato al tema uno dei nostri esercizi che proponiamo come un viaggio a tappe in cui si alternano gli articoli del libretto con le interviste ai "rider " delle nostre città e ad che vivono di economia digitale. Con il racconto di chi tenta di organizzare nuove forme di lotta e si batte per nuove regole, di chi sta già praticando usi diversi delle tecnologie o

nuove possibili mediazioni che possano rappresentare un progresso per le persone che lavorano, prima che per i padroni delle tecnologie.

Un viaggio che openpolis porta avanti insieme a Valentina Bazzarin, Federico Piovesan, Alberto Valz Gris che ci hanno aiutato nella tradizione dei testi e nella raccolta di interviste e testimonianze. Per proporre contributi o a segnalare esperienze scriveteci a fondazione@openpolis.it.

LE INTERVISTE

Logistica metropolitana, economia delle piattaforme e diritto alla città

Abbiamo intervistato Maurilio Pirone, ricercatore e rider, che ci ha parlato delle connessioni tra economia delle piattaforme e logistica.

Intervista: Valentina Bazzarin

Intervista a Federico Martelloni sui diritti dei rider

Non tutti i lavoratori digitali sono subordinati, ma tutti i lavoratori hanno diritto a tutele.

Progetti on line per nuove forme di mutuo soccorso

Esistono nuove forme di mutualismo per i lavoratori intermittenti. Donato Nubile ci parla dell'esperienza di Smart Italia.

Intervista: Valentina Bazzarin

Fairbnb, piattaforme cooperative vs piattaforme estrattive

Fairbnb vuole aiutare le comunità locali a riappropriarsi del plusvalore generato dal turismo peer-to-peer.

Intervista: Federico Piovesan

Quando i rider si chiamavano ciclo-fattorini

Lino Neri, edicolante di Bologna, racconta del suo lavoro di consegna dei giornali in bicicletta e riflette sul diritto alla sicurezza in città.

Intervista: Valentina Bazzarin

Lo sciopero dei riders a Bologna

Una mobilitazione nata dal basso, che ha riscoperto pratiche di autorganizzazione del passato riproponendole in forme nuove.

Intervista: Valentina Bazzarin

VERSO UN'ALTRA GIG ECONOMY

Mark Graham and Joe Shaw
Alan Turing Institute
Università di Oxford
mark.graham@oii.ox.ac.uk | joe.shaw@oii.ox.ac.uk

A qualsiasi latitudine ci sono persone che si trovano ad affrontare un nuovo mondo del lavoro. Un sistema che distribuisce milioni di impieghi ma nessuna stabilità; dove datori di lavoro e lavoratori sono connessi ma potrebbero non incontrarsi mai; un sistema che offre libertà, ma senza sicurezza e controllo.

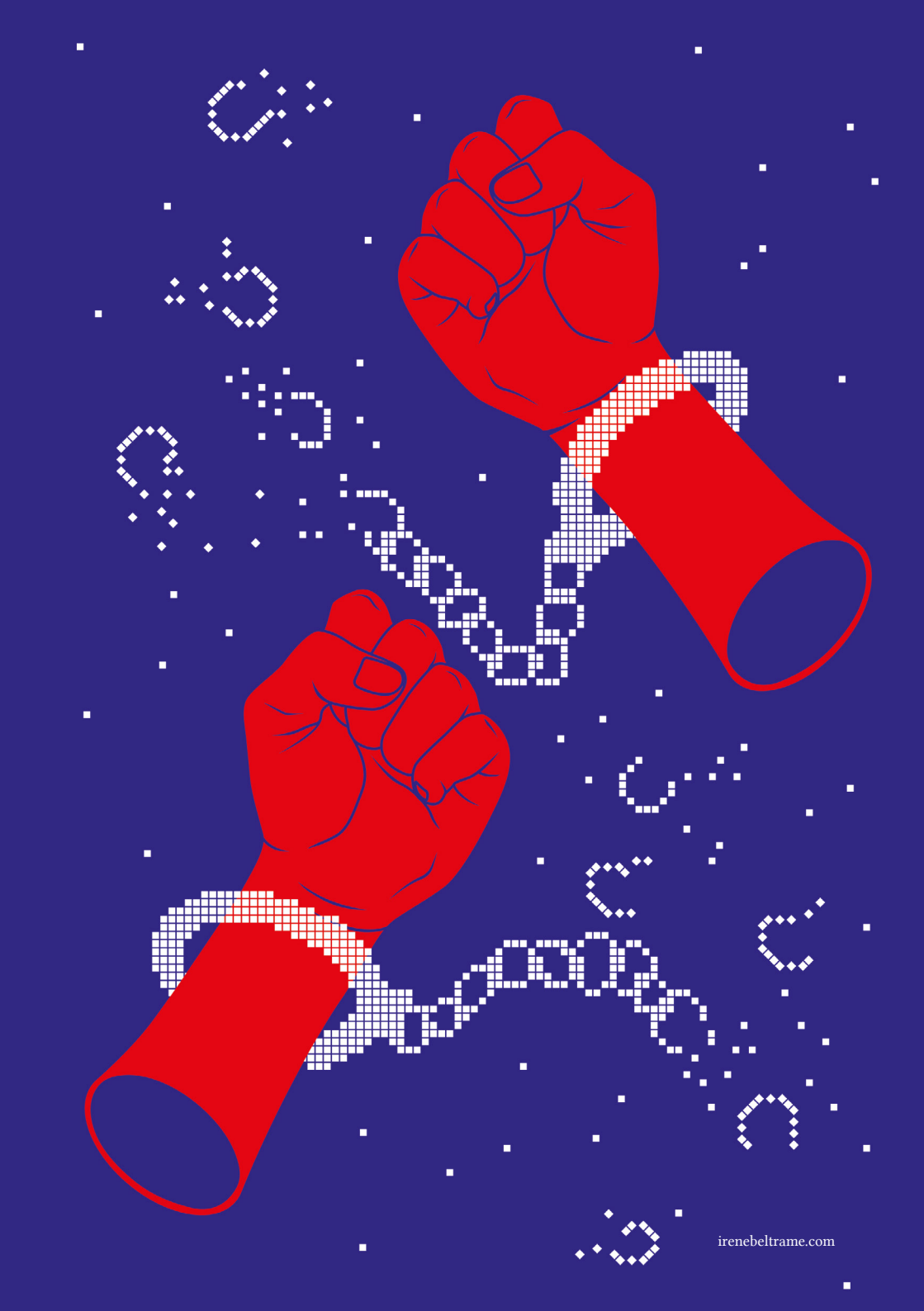
La gig economy rappresenta un taglio netto col passato per interi settori, professioni e modelli di sostentamento. Cosa c'è davvero di nuovo? Nonostante l'automazione di massa, i miliardi di dollari degli investitori privati e le milioni di *app* per cellulare, il lavoro rimane lavoro: nessuno, infatti, sembra essere riuscito a rivoluzionare quella concezione secondo cui una persona ne paga un'altra per fare qualcosa. Semplicemente, in alcuni casi gli strumenti del mestiere sono diventati digitali, probabilmente in maniera definitiva.

Nonostante questo, le nuove piattaforme del settore dicono, con una certa ambizione, di voler rivoluzionare le vecchie e travagliate relazioni tra datori di lavoro e lavoratori. Uber ha destabilizzato le (spesso malviste) agenzie di taxi del passato; grazie a TaskRabbit basta toccare uno schermo per assumere forza lavoro a basso costo in tutto il mondo; Deliveroo, infine, ha creato un esercito di ciclo-corrieri pronti ad affrontare freddo e pioggia per consegnare pasti a domicilio.

I loro opuscoli pubblicitari ci insegnano come queste aziende siano riuscite a risolvere gli aspetti scomodi dei rapporti lavorativi con astuzia e progettazione. Basta veramente scaricare una nuova app per eclissare i sindacati, la contrattazione collettiva e lo sfruttamento?

Gli autori di questo pamphlet sono persone che lavorano per o con le aziende della gig economy, e pensano che non sia così: siamo infatti ben lontani dalla fine dei problemi legati al lavoro. Nonostante la gig economy abbia creato nuovi mercati e ne abbia trasformati altri, le sfide politiche legate al lavoro non sono svanite: hanno semplicemente assunto una nuova forma.

Se lavori o hai lavorato per aziende come Uber, Deliveroo e TaskRabbit si tratta di cambiamenti che probabilmente conosci già. Per molti altri, certe dinamiche potrebbero non essere del tutto chiare. Potremmo non sapere che la nostra cena a domicilio sia stata consegnata da un ciclo-corriere sottopagato e sovraccaricato di lavoro; come potremmo non esserci accorti che i cocktail della festa in ufficio siano stati serviti da lavoratori part-time assunti tramite un'app o, ancora, ignora-


irenebeltrame.com

re che le recensioni che leggiamo online spesso vengano prodotte da "fabbriche cattura click" che impiegano eserciti di precari con paghe da fame e dislocati in tutto il mondo, che non sono mai stati nei posti di cui parlano né hanno comprato i prodotti che valutano. Basta un click, o il tocco su un'app, per mettere in moto queste catene di eventi.

Gli articoli di questo pamphlet vogliono portare alla luce queste nuove dinamiche del lavoro. Lo sfruttamento dei lavoratori non è nuovo ma ora, grazie alle tecnologie digitali, può essere fatto in maniera innovativa. Ad esempio, scavalcando le tutele che garantiscono ai lavoratori delle pause giuste, un salario minimo, o mansionari equi; trasferendo il rischio di impresa dagli imprenditori ai lavoratori, senza però trasferire il controllo sulla produzione e distribuzione dei prodotti; avvalendosi di algoritmi indecifrabili, che riprogrammano le routine lavorative per massimizzare il profitto di datori di lavoro che si trovano a migliaia di chilometri di distanza; creando una sovrabbondanza di forza lavoro globale che diminuisce il potere contrattuale dei lavoratori; o, infine, distribuendo i lavoratori in modi che non possano comunicare tra loro. Se da un lato la gig economy ha dato un lavoro ed un reddito a chi ne aveva bisogno, dall'altro ha promosso un sistema innovativo per sfruttare e alienare i lavoratori.

Noi pensiamo che non debba essere necessariamente così e, con questo pamphlet, non vogliamo solo raccontare il nuovo mondo del lavoro ma anche cambiarlo. Ci chiediamo in che modo il gig work sia un lavoro nuovo; e, soprattutto, cosa possiamo e dobbiamo fare a riguardo. Gli articoli qui raccolti raccontano alcune delle lotte dei lavoratori della gig economy, ci mostrano come regolamentarla meglio, e offrono spunti d'iniziativa e di strategie che gli stessi lavoratori potrebbero adottare. A plasmare la storia del lavoro non saranno solo tecnologie e piattaforme digitali, o capitalisti e amministratori delegati della Silicon Valley; ma anche i lavoratori di tutto il mondo, trainati da desideri e speranze che permetteranno loro di trovare nuovi modi di cooperare per creare un mondo del lavoro più equo.



...Nonostante la gig economy abbia creato nuovi mercati e ne abbia trasformati altri, le sfide politiche legate al lavoro non sono svanite: hanno semplicemente assunto una nuova forma.

NON ODIAMO LA GIG ECONOMY, MA DEVE CAMBIARE

Guy McClenahan, *Corriere di Deliveroo*
Vice-Presidente del Dipartimento Corrieri e Logistica del Sindacato dei Lavoratori Indipendenti del Regno Unito (IWGB[1])
hi@guymac.eu

1. *Dall'inglese, Independent Workers Union (n.d.t)*

Svicolare nel traffico, combattere contro la pioggia incessante, schivare gli autisti che ti tagliano la strada: poter sfrecciare tra le strade senza nessuno che ti comandi è un lavoro tanto bello quanto pericoloso. I corrieri, spesso odiati da pedoni, motociclisti, taxi e autisti, sono infatti il nemico pubblico numero uno. Non che non mi piaccia—adoro rilassarmi mentre la sera tardi scendo una collina, con le luci della città davanti a me e le strade tranquille. Per molti di noi non è solo una questione di soldi: pedalare è la parte migliore del nostro lavoro, ti regala un senso di libertà che solo un ciclo-corriere può capire, e impari a conoscere la città come nessun altro. Mentre girovaghi tra le cucine, nei vicoli sul retro dei ristoranti, o attraversi terreni privati così silenziosamente da sorprendere le volpi, impari ad apprezzare un lato della città che nessun altro può vedere.

Ho iniziato a lavorare per Deliveroo a ottobre 2016, quando la domanda di ciclisti era talmente alta che ottenere il lavoro era un gioco da ragazzi. Dei presenti al mio colloquio tutti hanno passato la selezione (alcuni in maniera alquanto sorprendente); nel giro di una settimana, dopo aver pagato un deposito di 150 sterline, ho ricevuto lo zaino termico e la pettorina. Le prime settimane sono state abbastanza dure: mi sono tuffato a capofitto nell'ora di punta a Brighton con indici di performance da raggiungere e soldi da guadagnare; all'inizio ne entravano più di quanti ne avessi mai guadagnati. Mentre la maggior parte dei giovani si destreggiava tra lavori a paga minima, io riuscivo a fare quattro o cinque consegne all'ora, incassando 4 sterline a colpo. (Le conseguenze poi le sentivo sulle cosce il lunedì mattina). La mancanza di corrieri significava che di lavoro ce n'era quanto ne volevi, ma nessuno si faceva prendere dalla foga. L'atteggiamento di chi riposava nei centri di zona (dove l'app ti mandava in attesa di un ordine) solitamente era: "se posso fare quattro consegne nella prossima ora, perché stancarmi?"

Con il passare dei mesi Brighton si è saturata di ciclo-corrieri e le cose hanno iniziato a peggiorare. La gente capiva che un accordo così lucrativo non sarebbe durato—ma i problemi seri sono iniziati quando la paga è scesa sotto il salario minimo di 8,45 sterline. Inoltre avevamo iniziato a notare che i cali degli ordini non veni-

vano distribuiti in maniera equa. A volte aspettavamo in 20, seduti su una panchina fredda, pronti a correre allo schiocco delle dita dell'azienda che, per accorpare più consegne, avrebbe poi assegnato l'ordine del ristorante di fronte a noi a qualcuno proveniente dall'altra parte della città. Come se il calo precipitoso dei salari non bastasse, c'erano volte in cui la gente rimaneva all'erta tutta la sera perchè Deliveroo ci aveva avvertito via mail che la domanda sarebbe stata "Estremamente Intensa!", mentre poi facevi solo un paio di consegne in tutto. Lavorare un'intera serata per 8 sterline è spossante e pericoloso. A un certo punto ci siamo trovati a dover racimolare quanti più soldi possibile in un paio d'ore. Si iniziava alle 19, pronti ai blocchi di partenza, con due ore per pedalare come pazzi finché Deliveroo



irenebeltrame.com

non si sarebbe ripresa il lavoro. È un gioco pericoloso.

A febbraio i ciclo-corrieri decisero di unirsi al Sindacato dei Lavoratori Indipendenti. Durante la pianificazione della campagna, la rabbia aveva passato il limite e decidemmo di scioperare improvvisamente tutti per un intero sabato sera, causando all'azienda perdite per migliaia di sterline. Eravamo galvanizzati, ma dopo poco ci spedirono un lacchè dell'azienda che, per farci desistere, ci informava che "la rappresentanza sindacale non era un nostro diritto." Beh, Deliveroo, sono tutte stronzate. A nessun lavoratore dovrebbe essere negata la possibilità di farsi rappresentare; e nessuno dovrebbe essere minacciato di perdere il lavoro nel momento in cui decide di fare causa al proprio titolare, come invece prevede il nostro contratto. Abbiamo protestato con trombe da stadio, fumogeni, impianti audio e folle di ciclo-corrieri furiosi a causa dello sfruttamento che avveniva nelle strade. Quando il salario è così basso e il lavoro così precario, dipendi completamente dal tuo capo per racimolare i soldi che ti servono per sopravvivere. Questo deve cambiare.

Molte grandi catene della ristorazione di Brighton—come Burger King, Bella Italia e YO! Sushi—hanno supportato la nostra protesta; ci hanno sostenuto anche Caroline Lucas, il nostro rappresentante in parlamento, e il cancelliere ombra John McDonnell. (Il Partito Conservatore non si è pronunciato, ma c'era da aspettarselo visto che non eravamo inclusi nella fascia fiscale più alta). Quindi non è stata una sorpresa quando, a maggio 2017, le cose hanno cominciato a cambiare: i salari iniziarono ad alzarsi e le consegne venivano assegnate in maniera più equa. Stiamo ancora cercando di ottenere un aumento della paga per consegna - solo raggiungendo 5 sterline a consegna guadagneremmo più di 8,45 sterline (il salario minimo, n.d.t) con due consegne all'ora, al netto dei costi. E sui nostri contratti c'è ancora scritto che siamo liberi professionisti. Ho sempre voluto essere un imprenditore ma non avrei mai immaginato di essere a capo della Tizio Consegna Cibo, Inc., anche se è chiaro a tutti che nessuno di noi è un imprenditore. I lavoratori alla base della piramide non dovrebbero assumersi il rischio di impresa di Deliveroo: se una sera ci sono pochi ordini, dovrebbe essere l'azienda ad incassare il colpo, non l'anello debole della catena.

Anche se magari ci sentiamo offesi da Deliveroo per come ci ha trattato, comunque non la odiamo e, nel complesso, vogliamo che gli affari vadano bene, perché gioverebbe tanto a noi quanto all'azienda. Vorremmo costruire una buona relazione con il nostro titolare, che porti a salari e profitti maggiori per tutti. Non riconoscere il nostro sindacato e rifiutarsi di negoziare è vile e moralmente ripugnante: è necessario un cambiamento prima di poter andare avanti. Sia chiaro: anche se Deliveroo non vuole noi ci faremo ascoltare.

Per maggiori informazioni sul Dipartimento Corrieri e Logistica dell'IWGB:
iwgbclb.wordpress.com | @iwgb_clb | fb.me/couriersandlogisticsbranch

LA DISRUPTION DELLE PERSONE

Trebor Scholz, *Professore Associato di Cultura e Media*
The New School, New York City
scholzt@newschool.edu

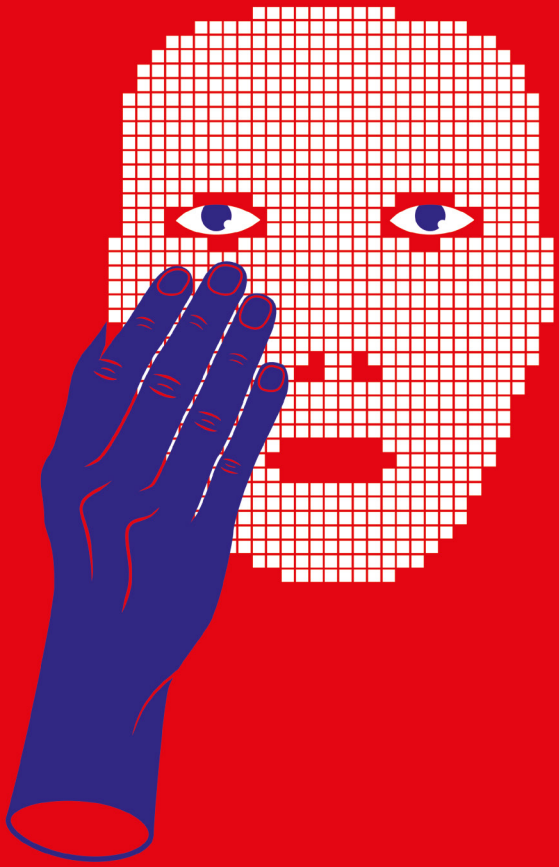
Se da un lato gli utenti hanno sempre meno controllo sulle trasformazioni che internet sta portando nei luoghi di lavoro, nelle relazioni e nelle società, dall'altro aziende come Uber, Amazon e Facebook si impadroniscono sempre più di settori chiave dell'economia, come i trasporti, e governano fenomeni emergenti quali la ricerca sul web e il *social networking*. Contemporaneamente, tutti noi che dipendiamo da internet non abbiamo alcun controllo sulle piattaforme che ci influenzano ed informano ogni giorno.

Grazie al loro potere, i colossi dell'economia su piattaforma sono riusciti a riorganizzarci le vite ed il lavoro in modo da privilegiare i loro interessi e quelli dei loro azionisti. Servizi all'apparenza "gratuiti" spesso si pagano con le nostre informazioni personali, lasciando poche alternative a chi tiene alla propria privacy.

Quando un lavoratore deve affidarsi a Uber e Freelancer per guadagnarsi da vivere, chi controlla queste piattaforme digitali può mettere in discussione i diritti ottenuti in un secolo di lotte dei lavoratori. La riclassificazione da lavoratori a "appaltatori indipendenti" permette di negare diritti come il salario minimo, la disoccupazione e la negoziazione collettiva. Per giustificarsi, gli amministratori di queste piattaforme sostengono che, in quanto aziende intermediarie che si occupano di tecnologia e non di lavoro, sono esenti da ogni responsabilità sui lavoratori che usano i loro siti. Contemporaneamente, le tasche profonde di chi finanzia le *app* della "*sharing economy*" permettono di fare lobby sui governi mondiali per dare spazio a "pratiche innovative" i cui risvolti negativi per lavoratori, utenti e comunità sono dimostrati. Nei buchi e cunicoli dell'economia digitale, però, sta emergendo un modello nuovo, che segue logiche etiche e finanziare decisamente diverse.

Il movimento in crescita del cooperativismo su piattaforma vuole rendere il futuro del lavoro più equo. Liberi professionisti e membri di cooperative sono riusciti a creare un'alternativa concreta e attuale alla "sharing economy" organizzandosi in aziende che valorizzano la gestione democratica e la co-proprietà delle piattaforme digitali. Le cooperative su piattaforma diventano così strumenti di rivendicazione per principi come l'innovazione e la solidarietà che uniscono la ricca tradizione del cooperativismo alle nuove tecnologie Internet, evitando però il tecno-soluzionismo.

Negli ultimi due anni sono nate almeno 150 realtà tra cooperative su piattaforma ed iniziative che le supportano, sfidando le pratiche della "sharing economy" e la misoginia che spesso pervade la Silicon Valley.



irenebeltrame.com

Nell'ecosistema delle cooperative su piattaforma si trovano di tutto. Dagli strumenti alternativi per la raccolta fondi, le agenzie di lavoro interinale per infermieri, i massaggiatori e gli addetti alle pulizie; fino ai mercati cooperativi e alle piattaforme per la protezione i dati dei pazienti.

Le cooperative su piattaforma non solo offrono una soluzione immediata alle sconfitte del modello dominante - estrattivo e controllato dagli investitori - ma migliorano la vita chi ne fa parte. Sono progetti con cui e su cui le persone possono lavorare tutta la vita: autisti di Uber che si organizzano in cooperative per progettare le loro app dei taxi; fotografi che offrono il loro lavoro a prezzi più equi attraverso piattaforme su cui hanno il

controllo; e giornalisti che usano il crowdfunding per finanziare portali on-line in co-proprietà con i loro lettori. Grazie alle nuove reti decentralizzate, le persone possono condividere i propri dati senza dover fare affidamento sul *cloud* delle corporations.

Giusto per fare qualche esempio: negli Stati Uniti, Up & Go si appoggia a cooperative locali controllate dai lavoratori per offrire servizi domestici professionali a chi ha bisogno di assistenza per le pulizie (ma presto ci saranno anche baby sitter e dog-sitter). A differenza di altre realtà basate sul modello estrattivo, che possono trattenere fino al 30% della paga dei lavoratori, Up & Go chiede solo il 5% necessario al mantenimento della piattaforma.

Allo stesso modo la commissione del 25% estratta dalle piattaforme per i passaggi in auto (ovvero i taxi senza licenza) ha spinto gli autisti a creare cooperative su piattaforma in diversi paesi europei e negli Stati Uniti: come Cotabo (Bologna), ATX Coop Taxi (Austin, Texas), Green Taxi Cooperative (Denver, Colorado), The People's Ride (Grand Rapids, Michigan), e Yellow Cab Cooperative (San Francisco, California). Sviluppando la propria app, ognuna di queste cooperative ha potuto assicurare un salario dignitoso ai propri lavoratori-proprietari.

MiData, una "cooperativa per i dati sanitari" svizzera, ha creato un mercato dei dati in cui mantiene al sicuro le cartelle mediche dei suoi membri-utenti. Integrandosi con i dati sanitari tradizionali e con i flussi emergenti dai dispositivi della FitBit e dai servizi di genomica personale, MiData conta di superare i data-brokers concorrenti, privati e for-profit, restituendo il controllo e la monetizzazione dei dati personali a chi li produce.

La piattaforma di finanziamento Gratipay[1] supporta i progetti di sviluppo open source che hanno problemi a pagare un team dedicato, fornendo agli sviluppatori un sistema di mecenatismo su abbonamento. Gratipay permette di pagare con carta di credito senza costi aggiuntivi, e trattiene commissioni solo durante l'iscrizione degli utenti. Strumenti come questi sono alla base dell'ecosistema del cooperativismo di piattaforma poiché facilitano il lavoro di altri progetti.

Internet può essere vissuto e governato in modo diverso. Gli esperimenti in corso ci dimostrano come un ecosistema globale di cooperative e sindacati, insieme al movimento per i beni comuni e l'open-source, possa contrastare il lascito della Silicon Valley, ovvero la concentrazione di ricchezza, l'insicurezza lavorativa e un'economia dove chi vince prende tutto. La *"sharing economy"* è molto più vulnerabile di quanto possa apparire. Costruire l'economia delle piattaforme cooperative richiede organizzazioni innovative, lavoro di policy, incubatori, esperimenti, eventi, ricerca e la costruzione di comunità che partono dal basso. Entra a far parte della nostra rete e aiuta a plasmare il nostro lavoro.

Maggiori informazioni su: platform.coop

1. Gratipay ha chiuso alla fine del 2017, in questo articolo il fondatore spiega la vicenda.

LA PAROLA AGLI AUTISTI DI UBER

Dawn Gearhart, *Coordinatore delle Politiche*
Teamsters Local 117, Seattle
dawn.gearhart@Teamsters117.org

I lavoratori contestano l'impatto dei sistemi centralizzati e automatizzati che dirigono il loro lavoro.

Sin dagli esordi, le nuove aziende della gig economy si sono promosse come organizzazioni in grado di offrire ai loro lavoratori opportunità di approfittare della flessibilità di cui può godere chi è "capo di se stesso". Nonostante la promessa di un nuovo tipo di lavoro, ad oggi i problemi hanno abbondantemente superato i benefici. Nel passaggio dall'umano al computerizzato, i ruoli manageriali sono stati automatizzati, gli algoritmi sono diventati datori di lavoro, è cresciuta l'asimmetria informativa e gli squilibri di potere preesistenti sono stati esacerbati. Questo squilibrio è intenzionalmente programmato nell'architettura della piattaforma stessa.

Nell'Aprile del 2013, meno di sei mesi dopo il lancio di Uber a Seattle, i sindacati dell'area ricevettero una lettera da parte di uno degli autisti che si chiedeva quali fossero i suoi diritti come lavoratore di una piattaforma. Questo pretesto fornì un'opportunità per il sindacato dei Teamster di avviare il cambiamento e di rinnovarsi per aiutare gli autisti ad ottenere un salario minimo. L'autista, insieme ad alcuni suoi colleghi, spiegò che l'azienda spesso proponeva cambiamenti radicali alle condizioni di lavoro, come la diminuzione della tariffa per miglio o nuovi requisiti per il veicolo, con poco anticipo o senza preavviso. Altre pratiche comuni includevano i licenziamenti apparentemente arbitrari e gli improvvisi cambiamenti alle condizioni contrattuali che gli autisti dovevano firmare per poter utilizzare l'applicazione.

I sindacati non possono contrattare collettivamente con un algoritmo, né fare ricorso contro una piattaforma o negoziare con un'equazione. I compensi che gli autisti riescono a guadagnare sono bassi, ma non a causa della contrattazione sui prezzi o per la disponibilità dell'autista di lavorare più ore. Il compenso dipende piuttosto dagli aggiustamenti in tempo reale delle cifre che i passeggeri sono disposti a pagare. Guadagnarsi da vivere sembra così un videogioco più che un lavoro, ma con conseguenze molto concrete.

La tecnologia ha riformulato il modo in cui lavoriamo e gli autisti di Seattle si sono adattati con successo. La creazione di un'organizzazione gestita dai lavoratori e supportata dai sindacati tradizio-



I sindacati non possono contrattare collettivamente con un algoritmo, né fare ricorso contro una piattaforma o negoziare con un'equazione.

nali ha permesso agli autisti di adattarsi rapidamente al cambiamento nelle strutture di potere nel lavoro. L'agile design dell'ABDA (Associazione di Base degli Autisti), basata sui un'app, e l'associazione degli operatori dei Taxi della zona Ovest di Washington, hanno offerto un canale più semplice e diretto per la voce dei lavoratori.

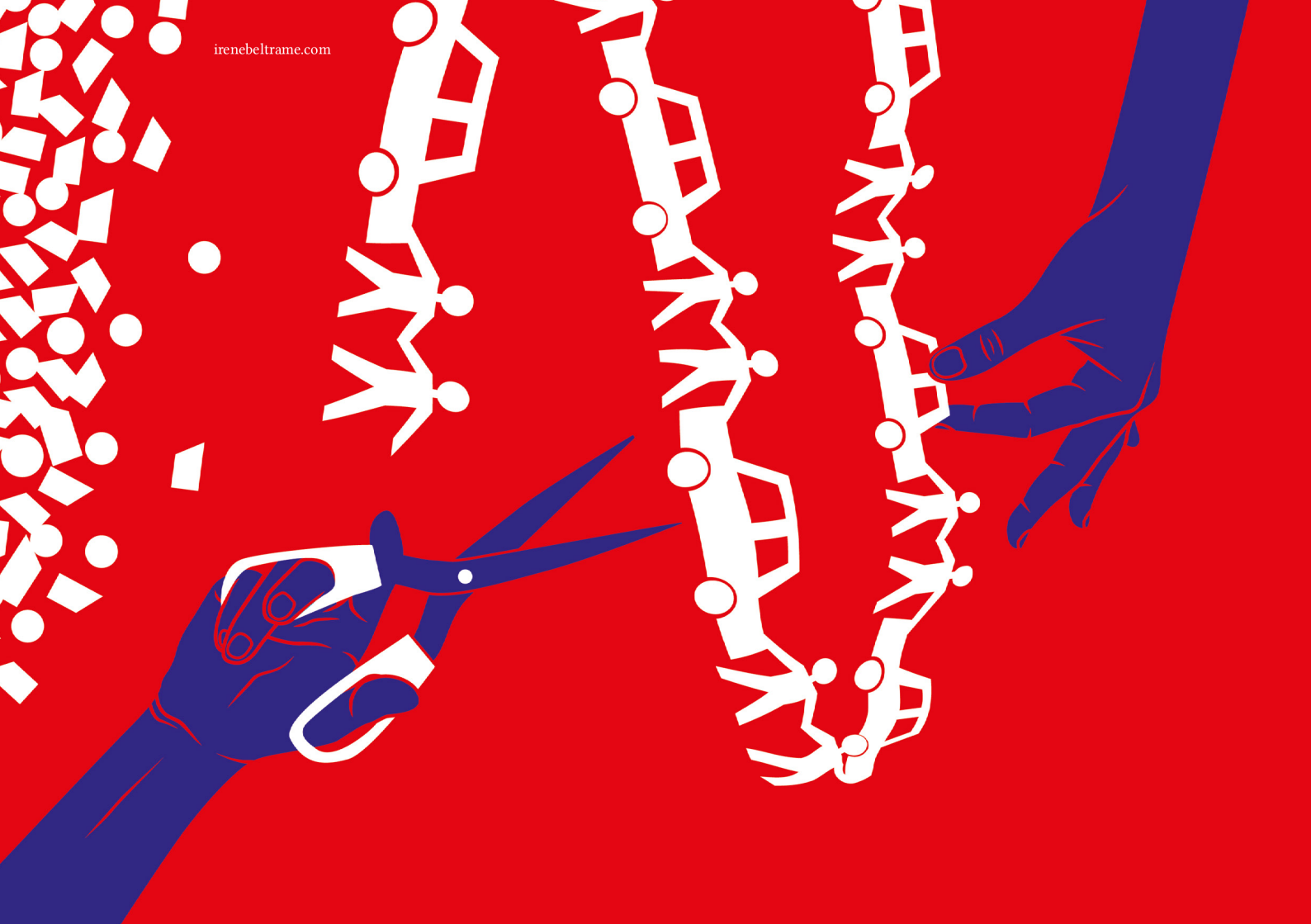
Nel 2014 un autista di nome Takele Gobena ha partecipato ad un incontro organizzativo ospitato da Teamsters Local 117 e ABDA. Prima di iniziare a lavorare per Uber, Takele aveva lavorato all'aeroporto SeaTac guadagnando 9,45 dollari all'ora. Nello stesso periodo Uber stava pubblicizzando in modo aggressivo salari superiori ai 35 dollari l'ora per i suoi autisti. Takele ha quindi lasciato il suo lavoro all'aeroporto e ha investito nell'acquisto di un auto per iniziare a lavorare come autista per Uber. Dopo un anno di lavoro, il suo commercialista lo ha informato che, al netto delle spese, nel 2014 aveva guadagnato soltanto 2,45 dollari all'ora.

Nei mesi tra Luglio e Dicembre 2014 le tariffe sono state ridotte del 42%, passando da 2,35 dollari a 1,35 dollari per miglio. Dopo l'annuncio da parte di Uber di un taglio ulteriore a 1,10 dollari entro Febbraio 2015, gli autisti di Seattle si sono immediatamente riuniti per concordare una strategia volta a bloccare il drammatico calo di entrate che sarebbe inevitabilmente seguito. Hanno promosso petizioni online e hanno partecipato a raduni di massa. In pochi giorni sono riusciti ad ottenere un'inversione di rotta e a riportare il prezzo ad 1,35 dollari per miglio.

Forse l'azione degli autisti più significativa da segnalare è l'approvazione, a Seattle, di alcune norme che danno più potere agli autisti della gig economy. I lavoratori, in collaborazione con i rappresentanti eletti ed alcuni partner nelle comunità, hanno scritto un'ordinanza unica nel suo genere che ha ufficialmente permesso la creazione di sindacati per i gig workers. La legge, approvata all'unanimità dal Consiglio della Città di Seattle a Dicembre 2015, obbliga le imprese a negoziare con gli autisti delle piattaforme i salari, le condizioni di lavoro e altre questioni importanti. Nuove aziende come Lyft e Uber, così come altre società di taxi più tradizionali, stanno incorrendo in sanzioni a causa del loro rifiuto di riconoscere l'umanità e la voce collettiva di chi lavora in quel settore.

Il modello di intervento legislativo potrebbe servire come nuovo paradigma ibrido per la rappresentanza dei lavoratori in questa economia emergente. Gli autisti di Seattle si sono impegnati in una campagna tradizionale per raggiungere le persone che stanno dietro agli schermi delle aziende tecnologiche. Questa storia ci insegna che i movimenti guidati dai lavoratori e supportati dalla comunità possono ottenere un cambiamento reale. L'innovazione non richiede necessariamente di salari bassi e squilibri di potere nei luoghi di lavoro. Al contrario, se si incoraggiano i lavoratori che sono dietro all'esponenziale crescita delle società su piattaforma, si può costruire un passaggio più equo verso un nuovo mondo del lavoro.

Maggiori informazioni sul sindacato Teamsters Local 117 su: teamster117.org


irenebeltrame.com

QUINDICI CRITERI PER UNA "GIG ECONOMY" PIÙ GIUSTA

M. Six Silberman
IG Metall (German Metalworkers' Union)
michael.silberman@igmetall.de

Il mio legame con la gig economy nasce nel 2008 quando, insieme a Lilly Irani, ho costruito Trukopticon, un sistema che i lavoratori di Amazon Mechanical Turk (MTurk) usano per valutare i clienti. Uno dei motivi che ci ha spinti a creare Turkopticon era la funzione "rifiuta" di MTurk, che permetteva ai clienti di rifiutare il pagamento per un lavoro eseguito, anche se poi lo tenevano e utilizzavano. Nonostante ci possano essere dei buoni motivi per permettere a un cliente di rifiutarsi di pagare un lavoro, la situazione attuale rende legale, e addirittura normale, quello che fuori dalla rete verrebbe ritenuto un "furto di salario".

Dal lancio di MTurk nel 2005, le piattaforme per il lavoro online - Upwork, 99design, Uber, Task Rabbit, etc. - sono esplose. Anche se hanno il pregio di offrire un facile accesso al lavoro flessibile, spesso chi dipende dal lavoro su piattaforma deve decidere tra lavorare alle loro condizioni o non lavorare affatto. Contando poi che chi controlla la piattaforma può chiudere il profilo del lavoratore in ogni momento e senza motivazione, è ovvio poi che difficilmente i lavoratori si espongano al rischio di criticare anche le funzioni che li danneggiano di più, e di cui invece si avvantaggiano i clienti e i gestori. I gestori delle piattaforme dovrebbero essere ringraziati per l'aumento delle opportunità di lavoro. Tuttavia bisogna sottolineare che lo squilibrio di potere - a favore delle piattaforme e dei loro clienti e a discapito dei lavoratori - è parte integrante del progetto della maggior parte delle piattaforme e determina una riduzione dei diritti e del potere contrattuale dei lavoratori. Poiché la diminuzione del potere contrattuale è collegata ad un aumento delle disuguaglianze economiche (come spiegano più Jaumotte e Buitron) e queste disuguaglianze minacciano la democrazia (come scritto da Houle), i diritti di chi lavora su piattaforma dovrebbero interessare tutti quelli che temono per la tenuta della democrazia, nel presente e nel futuro. I criteri che seguono sono un piccolo contributo allo sforzo internazionale e intersettoriale per lo sviluppo di piattaforme per il lavoro online più democratiche e giuste.

Anche se frutto del lavoro svolto alla IG Metall, il sindacato tedesco dei metalmeccanici nonché mio datore di lavoro, questo articolo non ne rappresenta la posizione ufficiale che è invece riportata nella "Carta di Francoforte per il lavoro nelle piattaforme" su crowdwork-igmetall.de assieme ad altri materiali, incluse alcune valutazioni sulle piattaforme su faircrowd.work.

1. I lavoratori non dovrebbero essere erroneamente classificati come autonomi se in realtà sono dipendenti. Tuttavia la maggior parte dei lavoratori delle piattaforme sono costretti a dichiarare che sono autonomi o "collaboratori indipendenti", non impiegati. Nonostante questo, alcune piattaforme, però, controllano quando e dove i lavoratori sono impiegati, li penalizzano se rifiutano un incarico e impongono prezzi e standard di qualità non negoziabili. Chi lavora sotto queste condizioni è quindi in pratica un impiegato, Tuttavia finora i tribunali hanno riconosciuto solo alcuni di questi casi. E' necessario costruire un sistema efficace per la verifica e il monitoraggio delle pratiche lavorative e un potenziamento delle leggi per una migliore classificazione delle tipologie lavorative. Tuttavia servono anche iniziative della società civile.

2. I mancati pagamenti, quando ammessi, vanno regolamentati con norme severe. I clienti che si rifiutano di pagare un lavoro dovrebbero essere tenuti a dichiarare, in modo vincolante dal punto di vista legale, che non potranno utilizzare il lavoro rifiutato, motivando anche le ragioni del loro rifiuto. I lavoratori dovrebbero poter contestare i mancati pagamenti e tali richieste andrebbero esaminate da un impiegato (persona non macchina) della piattaforma. Se il risultato della revisione non è accettabile sia per il cliente che per il lavoratore, la decisione finale e vincolante dovrebbe essere presa da una terza parte neutrale, finanziata dai clienti, dai lavoratori e dalla piattaforma.

3. I termini per eseguire il pagamento dovrebbero essere chiari. La data entro cui i clienti accettano di valutare e pagare il lavoro svolto va dichiarata fin da subito, come le condizioni specifiche per le quali, se permesso, il cliente può rifiutarsi di pagare.

4. Le piattaforme dovrebbero esaminare le istruzioni dell'incarico prima della pubblicazione, riducendo così i casi di istruzioni ambigue che possono condurre ad un lavoro eseguito in modo insoddisfacente e al mancato pagamento.

5. Se il mancato pagamento è permesso, la tariffa di pagamento o di mancato pagamento non dovrebbe essere utilizzata per misurare la qualità del lavoro. Non si può presumere che i clienti si rifiutino di pagare solo quando il lavoro è effettivamente inutilizzabile. Le pratiche di controllo qualità usate dai clienti sono imperfetti e essi possono rifiutare il pagamento anche come strategia per ridurre i costi. Se il mancato pagamento non necessariamente riflette la qualità del lavoro, le piattaforme non dovrebbero consentire che i clienti valutino i lavoratori basandosi sui mancati pagamenti. I criteri che misurano la qualità del lavoro e del lavoratore dovrebbero essere separati dai pagamenti, così da ridurre gli effetti avversi che i mancati pagamenti, erronei o dolosi, possono avere sui lavoratori in termini di accesso alle opportunità di lavoro.

6. **Se il mancato pagamento è consentito,allora la percentuale di lavori non pagati da ogni cliente dovrebbe essere visibile ai lavoratori che intendono considerare l'offerta di impiego.**

7. La paga dovrebbe essere allineata al regolamento sul salario minimo in vigore nella zona in cui si trova il lavoratore. Altri auspicabili standard di riferimento per la paga includono (1) la copertura dei costi di vitto e alloggio locali e (2) il salario locale mediano guadagnato dai lavoratori che svolgono lavori simili (a) come liberi professionisti, (b) come dipendenti, e (c) come dipendenti con contratti collettivi.

8. Nel caso di inconvenienti tecnici relativi all'impiego o alla piattaforma, non dovrebbero essere i lavoratori pagare per il tempo di lavoro perso.

9. I lavoratori dovrebbero poter contestare i mancati pagamenti, le valutazioni del lavoro e i risultati dei test sulla qualificazione. In alcuni casi le contestazioni possono essere riviste da un impiegato della piattaforma, mentre in altri casi, quelli in cui gli impiegati della piattaforma possono incorrere in un conflitto di interessi, sarà appropriata la scelta di un mediatore esterno. Le piattaforme dovrebbero contribuire al pagamento dei mediatori esterni assieme ai partner della società civile (ad esempio i sindacati) e se opportuno assieme ai governi.

10. I clienti e gli operatori della piattaforma dovrebbero rispondere prontamente, gentilmente e in modo sostanziale alle comunicazioni dei lavoratori. Esiste tuttavia un limite alla capacità dei clienti e degli operatori di rispondere alle richieste di clienti o di lavoratori particolarmente insistenti o "irragionevoli". Idealmente, quindi, dovrebbe esserci un processo trasparente, in cui le parti concordino di rispondere in un dato lasso di tempo a richieste di informazioni su una determinata persona o su un determinato argomento, fino ad un numero di volte prestabilito. Qualora chi richiede la verifica reputi le risposte inadeguate, una terza parte neutrale potrà intervenire per assumere una decisione vincolante.

11. I lavoratori dovrebbero conoscere i loro clienti e l'obiettivo del loro lavoro. Se è essenziale la riservatezza, gli operatori della piattaforma dovrebbero collaborare con i clienti per rivelare una parte delle informazioni (es. "una banca svizzera").

12. I compiti particolarmente gravosi o dannosi dal punto di vista psicologico (ad esempio la rilevazione di discorsi d'odio, violenza e pornografia nei contenuti dei social media) devono essere chiaramente indicati. I lavoratori che portano a termine questi incarichi dovrebbero avere accesso a sedute di supporto psicologico pagate dal cliente o dalla piattaforma.

13. I lavoratori dovrebbero avere una procedura legale vincolante perché le loro esigenze e i loro desideri siano presi in considerazione dagli operatori delle piattaforme. Come ad esempio l'appartenenza ad un sindacato, la contrattazione collettiva e, nei paesi in cui sono presenti, le assemblee dei lavoratori e diritti di co-decisione. Anche nel caso di lavoratori veramente autonomi, gli operatori delle piattaforme condizionano le opportunità di ottenere un lavoro e il potere di contrattazione con i clienti. La maggior parte dei lavoratori non sono imprenditori autonomi in grado di negoziare faccia a faccia con i clienti

e gli operatori delle piattaforme. Il fatto che l'attuale legge per la competitività possa, in alcune giurisdizioni, proibire ai lavoratori autonomi delle piattaforme di organizzarsi per negoziare accordi collettivi con gli operatori delle piattaforme, non giustifica il fatto che i lavoratori delle piattaforme non siano autorizzati ad organizzarsi; anzi è un argomento a favore della revisione della legge sulla competitività.

14. La disattivazione del profilo di un lavoratore dovrebbe essere verificata da un impiegato (persona umana) della piattaforma. Ai lavoratori dovrebbero venire fornite delle spiegazioni per la disattivazione e dovrebbero avere il diritto di contestarla. La prima revisione a seguito di una contestazione dovrebbe essere fatta da un impiegato. Se questa viene a sua volta contestata, una terza parte neutrale dovrebbe prendere una decisione vincolante. Non dovrebbe essere permesso agli operatori della piattaforma di punire (anche indirettamente) i lavoratori la cui disattivazione venisse ribaltata e quindi cancellata da una revisione esterna.

15. I lavoratori dovrebbero poter aver accesso e poter esportare, in qualsiasi momento, un report del loro lavoro e una cronologia della loro reputazione che siano comprensibili per gli umani e, allo stesso tempo, processabili automaticamente dalle macchine.

Ringraziamenti:
Grazie a Vanessa Barth per il criterio #3.

Bibliografia:

Christian Houle, "Inequality and democracy: why inequality harms consolidation but does not affect democratization," World Politics 61(4): 589-622, 2009.

Florence Jaumotte e Carolina Osorio Buitron, "Inequality and labor market institutions" International Monetary Fund Staff Discussion Note SDN/15/14, 2015







irenebeltrame.com

NOI NON SIAMO IMPRENDITORI

Mags Dewhurst, *Cycle Courier*
Ciclo-corriere Direttore del settore Corrieri e Logistica
Lavoratori Indipendenti della Gran Bretagna (IWGB[1])
maggiedewhurst@iwgb.co.uk

1. Dall'inglese Independent Workers of Great Britain (n.d.t.)

Sono le 19.30 di un giovedì di fine marzo quando ricevo una chiamata da un numero sconosciuto. Scopro che si tratta di un autotrasportatore che ha letto su internet della nostra attività sindacale e che vuole sapere se il sindacato può aiutare lui e i suoi colleghi. Mi racconta che lavorano tutti in condizioni estremamente precarie a causa dei costi elevati che vengono loro imposti dalle aziende di consegna. Mi dice che "le persone devono capire che hanno molto potere." Ha ragione: c'è un giro d'affari da milioni di sterline che impiega, in modo redditizio, migliaia di corrieri.

Se non conoscete bene il termine gig economy ecco una breve spiegazione. Le società mettono in piedi il loro modello economico assumendo un numero minimo di impiegati formali ed "ottenendo prestazioni di servizi" da un gran numero di lavoratori precari. Anche se spesso il loro personale non può scegliere l'orario di lavoro o ottenere incarichi da più datori di lavoro, queste aziende si rifiutano di assumere personale come gli autisti dei camion nei modi convenzionali. In altre parole, le persone che lavorano nella gig economy tendono a:

- *Lavorare tramite contratti da presunti "appaltatori indipendenti", che garantiscono la totale assenza di diritti sul lavoro di qualsiasi tipo.*
- *Essere controllati e/o gestiti attraverso un'applicazione o un software.*
- *Lavorare da remoto, senza un luogo di lavoro formale, che può essere la strada per un autista o per un servizio di consegne, la casa per un ingegnere o un rappresentante di prodotti oppure posti ogni volta diversi per chi fa riparazioni a domicilio.*
- *Essere pagati a cottimo, per esempio pagati per una consegna o per una mansione completata.*

La pietra angolare della gig economy sta nel primo punto: la contrattualizzazione su base individuale. Questo tipo di gestione rimuove quasi tutti i diritti del lavoro che abbiamo conquistato nel Regno Unito. Se hai mai dovuto firmare uno di questi contratti dovresti avere una certa familiarità con le clausole legali che producono questi risultati.

Per esempio, il contratto non viene definito come un contratto di lavoro. Tipicamente è chiamato "contratto di servizio" o "accordo di gara".
Questo comporta che noi abbiamo diversi contratti individuali anche se in realtà lavoriamo per lunghi periodi continuativi e spesso per un solo datore di lavoro.

E anche se questi termini sono stati interamente redatti da una parte (il datore di lavoro), il contratto sembra suggerire che i termini siano stati negoziati tra due imprese impegnate in una relazione commerciale. Nulla potrebbe essere più lontano dal vero.

Un altro termine potrebbe essere: "il fornitore [tu] non ha alcun obbligo di fornire servizi, e la società non ha alcun obbligo di offrire servizi." Questo è ancora più strano quando inizi a lavorare nella gig economy, e alla fine arrivi a capire che è semplicemente una bugia. Quello che succede è che tu lavori e loro ti danno il lavoro. Perché sei tu che hai bisogno di un lavoro ed è per questo che loro assumono persone per offrire loro prodotti, giusto? Ma ancora una volta, questa formulazione serve per eliminare qualunque obbligo tra le parti al fine di impedire che una delle due venga riconosciuta come il datore di lavoro. Se così fosse, allora avrebbero dovuto soddisfare una serie di standard minimi, come garantire un salario almeno pari al minimo nazionale e una pensione. Questi sono entrambi inconvenienti fastidiosi per l'impresa media nella gig economy.

Infine - e questo è il grande pungolo che tutte le società nella gig economy vogliono ora: 'il fornitore [che sei tu] ha il diritto di inviare chiunque a suo nome per eseguire i servizi ed è responsabile per il pagamento di quella persona." Perché? Perché è un modo per dire che tu non sei più un lavoratore, con i diritti dei lavoratori. Sei, invece, un imprenditore, e gli imprenditori corrono rischi (e ne subiscono le conseguenze). E così all'improvviso, poiché hai il diritto di subappaltare il tuo lavoro, non hai più diritto ad avere altri diritti.
Fortunatamente, fino ad ora clausole come questa sono state usate raramente contro il lavoratore ed i tribunali - se intendi dare battaglia - probabilmente si pronunceranno a tuo favore. Però clausole come questa sono state inserite nei contratti di migliaia di lavoratori da parte di avvocati aziendali al fine di tentare di privarli dei diritti fondamentali del lavoro. La gig economy è disseminata di contratti fraudolenti - e questo senza menzionare le procedure contorte, la gestione secondo condizioni di libero mercato, le sanzioni disciplinari o i licenziamenti automatici tramite e-mail ed il trasferimento quasi completo del rischio su migliaia di singoli lavoratori!
Tutto ciò potrebbe sembrarti totalmente fuori di testa, e avresti ragione, ma la situazione è comune a migliaia di persone che sono state costrette a diventare "imprenditori" solo per ottenere un lavoro; e



E così all'improvviso, poiché hai il diritto di subappaltare il tuo lavoro, non hai più diritto ad avere altri diritti.

a rinunciare a qualsiasi diritto come lavoratore. Il risultato? Situazioni di sfruttamento contemporaneo, per esempio da parte di aziende di logistica che ti possono far indebitare di 250 sterline per avere il privilegio della tua prima settimana di lavoro - a causa di spese di spedizione, costi di noleggio o costi di assicurazione (spesso ben nascosti). Un autista di furgoni che conosco ha speso 43.000 sterline in tre anni per il noleggio del furgone attraverso il suo datore di lavoro, perché gli mancava il capitale o la capacità di ottenere credito in altro modo. Un altro è stato costretto a spese impreviste come una bolletta da 89 sterline per un'assicurazione sul parabrezza. Molti altri si vedono detrarre dallo stipendio della prima settimana il prezzo di un'uniforme aziendale - eppure dovrebbero essere "imprenditori indipendenti."

In nessuna di queste situazioni il lavoratore ha davvero altra scelta se non quella di trasferire il denaro dovuto, e l'azienda ribadisce falsamente che si tratta di un'opportunità per avviare un'impresa. I



lavoratori di tutto il mondo sono colpiti da queste condizioni, che oltre a non garantire orari, portano a guadagnare meno del salario minimo, senza una pensione e senza ferie pagate. Potresti dover fare 40 consegne al mese solo per coprire la tua assicurazione. Oppure essere costretto a fare più lavori perché non puoi sopravvivere con un solo impiego, senza orari o retribuzioni garantite. Conosco corrieri che cercano disperatamente di destreggiarsi tra due o tre applicazioni alla volta, mentre cercano di mantenere i loro figli o di pagare l'affitto. Questa situazione è insostenibile, ingiusta e richiede risposte urgenti. Ma che scelte abbiamo? Continuare ad essere sfruttati? Svegliarsi in una trappola tra cinque anni? No, dobbiamo combattere ora contro questo sistema. E dobbiamo combatterlo perché siamo lavoratori, non imprenditori!

Questo è quello che stiamo facendo come sindacato dei Lavoratori Indipendenti della Gran Bretagna (IWGB) - e se lavori nella gig economy, puoi unirti a noi! Il processo che stiamo intraprendendo nel settore corrieri e logistica è duplice: stiamo organizzando gli operai che lavorano con questi contratti falsi, impegnandoci anche nei lunghi e complessi processi legali necessari per contestare e decostruire queste ridicole clausole. Questo impegno comporta l'identificazione di lavoratori con problemi simili, che condividono lo stesso datore di lavoro e cercano di raggiungere la rappresentanza sindacale richiesta del 50%. In questo caso possiamo contrattare collettivamente per tentare di sfidare queste forme di sfruttamento. Ottenere questo risultato è spesso molto difficile perché i lavoratori sono vulnerabili, spaventati e spesso poco informati dal loro datore di lavoro circa i loro diritti legali. Quindi, per prima cosa dobbiamo fare del nostro meglio per proteggere la loro identità e dar loro sicurezza. In secondo luogo dobbiamo informarli su ciò che può essere fatto ed, eventualmente, aiutarli ad affrontare un processo legale.

È estremamente difficile sindacalizzarsi in questo settore. Tuttavia, quello che stiamo facendo è un primo passo e ogni giorno accogliamo nuovi membri. Dobbiamo farlo ora perché ci vorranno anni per valutare il danno già fatto da aziende come Uber, Deliveroo, CitySprint, eCourier, Stuart, Jinn, Quiqup e altri. Il danno è dovuto principalmente al fatto che l'opinione pubblica non comprende ancora del tutto come queste imprese sfruttino sistematicamente i propri lavoratori, ma è anche perché gli stessi lavoratori non hanno consapevolezza dei diritti che hanno perso. La libertà promessa dai dipartimenti di marketing e dagli uffici legali delle società non si chiama flessibilità; sono sporchi vecchi trucchi che usano una tecnologia nuova e scintillante. E questi trucchi ruotano principalmente intorno alla finzione secondo cui i lavoratori sono imprenditori. Questo è ciò per cui dobbiamo lottare come sindacato: educare le persone su questa verità fondamentale e avanzare le nostre richieste di riconoscimento del lavoro. Siamo lavoratori, non imprenditori; e questo significa che non smetteremo di lottare per le nostre tutele, i diritti e la capacità di agire collettivamente.

Informazioni su IWGB settore Corrieri e Logistica sono disponibili su http://iwgbclb.wordpress.com | @iwgb_clb | fb.me/couriersandlogisticsbranch

VERSO UN MERCATO DEL LAVORO INCLUSIVO E ABILITANTE

Christina Colclough *(consigliere senior)* and **Philip Jennings** *(segretario generale)*
UNI Global Union
christina.colclough@uniglobalunion.org | philip.jennings@uniglobalunion.org

Per alcuni la gig economy ha un valore positivo, grazie alla sua flessibilità, poiché permette ai lavoratori di guadagnare qualcosa quando vogliono. Noi però pensiamo che sia una delle cause principali dell'individualizzazione e precarizzazione del lavoro.
Quando affermano che i lavoratori sono autonomi, le piattaforme della gig economy stanno a tutti gli effetti violando i diritti umani negando ai lavoratori i diritti e le protezioni sociali come l'assenza per malattia, le ferie pagate, o versamenti pensionistici, i congedi parentali e la disoccupazione. I vari Uber, Deliveroo, Amazon, Mechanical Turk stanno semplicemente, e crudelmente, sfruttando le persone.

I lavoratori di queste piattaforme sono completamente esposti ai capricci del mercato: se la domanda per i loro servizi scende, calano anche le loro entrate. Il risultato è che il lavoratore (e non il datore di lavoro o la piattaforma) si assume grande parte del rischio di impresa. La cosiddetta 'flessibilità' si tramuta in un costo molto alto per i lavoratori.

In tutto il mondo sempre più persone vengono spinti verso forme di lavoro precarie e insicure che li privano del diritto di contrattare salari decenti. Le leggi sulla concorrenza di molti paesi considerano i lavoratori autonomi come società che non hanno il diritto di concordare collettivamente i loro prezzi. In altre parole, i lavoratori sono spinti a competere l'uno contro gli altri per lavorare nella gig economy, e sono esclusi dalla maggior parte, se non da tutte, le forme di sicurezza, rappresentanza e azione collettiva.

Tutto questo è ovviamente inaccettabile! I ricchi diventano più ricchi e gli altri vengono lasciati indietro, in una palude di sfruttamento che si espande. Nessun politico, nessuna economia nazionale, nessuna etica, nessuno dovrebbe accettare tutto questo. E nessuno dovrebbe lasciarsi sedurre dall'idea di poter costruire un'economia solida, sostenibile e competitiva che si basi su di un'estrema disuguaglianza.
Sfortunatamente l'aumento dei lavoratori poveri è la triste testimonianza dell'incapacità di chi scrive le regole di riconoscere questo fenomeno e di fermare il loro sfruttamento.

Il sindacato UNI Global rappresenta più di 20 milioni di lavoratori da oltre 900 sigle sindacali nel settore in maggiore espansione nel mondo, quello delle prestazioni e dei servizi in cui nascono il 90% dei nuovi lavori.
Per assicurarci che il mondo del lavoro digitale sia abilitante ed inclusivo dobbiamo ribaltare la situazione e, per farlo, ci stiamo impegnando per ottenere cinque/sei cam-

biamenti significativi:

Primo punto: chiediamo che tutti i lavoratori, a prescindere dal tipo di contratto, godano degli stessi diritti sociali e fondamentali. Questo significa che non importa come vieni assunto, ma che devi poter avere il diritto al congedo, alla pensione, alle ferie e alla malattia, etc. Hai il diritto a contrattare collettivamente e la libertà di associarti. Hai il diritto a godere dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale (quelli riconosciuti dalla ILO, International Labor Organization) e dei diritti per i quali i sindacati hanno combattuto e che hanno ottenuto attraverso ultime generazioni. Tutti i diritti che sembrano essere estranei alle nuove forme di impresa. E' necessario un cambiamento culturale in molte piattaforme. E si può ottenere, come ci dimostra il contributo dei nostri affiliati tedeschi al codice di condotta che abbiamo scritto in modo collaborativo. O come ci hanno dimostrato i nostri colleghi austriaci creando in modo altrettanto collaborativo la prima assemblea dei lavoratori in una piattaforma (su Foodora, la compagnia di ciclo-corrieri). Tutelare i tuoi diritti implicherà cambiare le istituzioni preposte alla nostra sicurezza sociale e costerà dei soldi.

Secondo punto: che tutte le aziende, di ogni tipo, paghino i contributi sociali e le tasse dovute. Darsi alla macchia, evitare le tasse o nascondere soldi nei paradisi fiscali è inaccettabile. Le aziende, incluse le piattaforme, si basano su lavoratori in salute e capaci di svolgere il loro lavoro. Tutte le aziende devono contribuire al welfare delle società in cui operano e dalle quali dipendono.

Terzo punto, l'economia digitale richiederá che tutti siano impegnati in continui aggiornamenti e ri-aggiornamenti delle competenze. I robot e le intelligenze artificiali sostituiscono e spostano i lavoratori. Ogni lavoratore, senza distinzioni di status, che siano impiegati, lavoratori a contratto o lavoratori autonomi, deve avere diritto e accesso alla formazione necessari ad affrontare i cambiamenti dovuti a robot e intelligenza artificiale. Questo costerà dei soldi e questo è il motivo per cui chiediamo che tutti i lavoratori, di ogni tipo, investano in un fondo nazionale per la formazione e le competenze, che venga gestito dai datori di lavoro, dai sindacati e dallo stato.

Quarto punto, chiediamo che le aziende si prendano la responsabilità per la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione dello staff di oggi e di domani, attraverso percorsi di apprendistato estesi che siano ritagliati su diverse tipologie di lavoratori.

Quinto punto, le aziende più ricche al mondo oggi impiegano relativamente pochi lavoratori. Per esempio, la Apple, l'azienda più ricca degli Stati Uniti, ha 57.000 dipendenti nel mondo. In confronto, la AT&T nel 1962 impiegava 564.000 persone. La diminuzione del numero dei dipendenti è dovuta in parte ai cambiamenti tecnologici e alla digitalizzazione, ma anche al fatto che queste tecnologie hanno creato lunghe e complesse catene produttive che coinvolgono diversi subappaltatori, piattaforme incluse. UNI chiede che le poche aziende in cima si assumano la responsabilità di garantire lavoro e condizioni decenti lungo tutta la catena produttiva. Esternalizzare le attività per tagliare i costi non significa che le aziende possano esternalizzare anche le

loro responsabilità.

Sesto punto, il mondo è andato avanti e chiede all'economia di rispettare i diritti umani e di prendersi la responsabilità di evitare gli effetti negativi del loro comportamento sui diritti umani. E' tempo di una regolamentazione o per una sorta di licenza per il "commercio equo" tramite cui certificare le piattaforme della gig economy.
Il sindacato globale UNI e tutti i nostri affiliati nel mondo sono pronti ad iniziare un proficuo e costruttivo dialogo con le piattaforme. Abbiamo la preziosa opportunità di costruire un futuro sostenibile. Abbiamo bisogno di alzare la voce, farci sentire e chiedere impegni e un cambiamento di direzione concreto.

Per saperne di più sul lavoro e sulle opinioni del sindacato UNI Global in relazione al futuro del lavoro, qui: thefutureworldofwork.org

IL DIRITTO DI RIFIUTARE IL LAVORO

Nick Srnicek, *Professore di Economia Digitale*
King's College London
nick.srnicek@kcl.ac.uk

A causa dei rapidi progressi in robotica e machine learning, il mercato del lavoro sembra prossimo a una trasformazione di grande impatto. Secondo alcuni economisti, il progresso tecnologico potrebbe, nei prossimi vent'anni, far sparire la metà dei lavori odierni, che verranno sostituiti da una nuova ondata di sviluppi nell'automazione. E' probabile che settori come il commercio, la logistica e i trasporti ne soffriranno maggiormente, mentre il settore sanitario continuerà a crescere per assorbire una parte dei futuri disoccupati.

Come possiamo prepararci ad affrontare questo problema? Una delle soluzioni più comunemente proposte è aumentare il livello d'istruzione. La promessa di fornire le persone con le competenze necessarie per ottenere i "lavori del futuro" è una proposta vincente, almeno dal punto di vista politico: chi si dichiarerebbe contro un aumento dell'istruzione? Il problema, però, è che la maggior parte dei lavori del futuro non richiederà un alto grado di istruzione. Nelle previsioni di alcune agenzie governative, ad esempio, troviamo che molti dei lavori nel futuro richiederanno solamente un'istruzione di livello secondario. Proporre "più istruzione", pertanto, non affronta il problema della mancanza di lavoro: anche se le persone avranno le competenze per assicurarsi un lavoro, servirà un'economia che produca quei posti di lavoro.
E allora, cosa fare? Una soluzione radicale, e di ampia portata, è il reddito universale di base, con cui il governo versa a tutti una somma minima di denaro necessaria a sostenersi. Questo sarebbe un contributo incondizionato ed universale - che non comporterebbe soglie o valutazioni di merito.

L'utilità di un reddito di base si trova, per prima cosa, nella sua capacità di dare ad ognuno un reddito anche in assenza di impiego. Nella misura in cui l'automazione ed altre pressioni di matrice capitalista riducono il numero e la qualità dei posti di lavoro, mezzi alternativi di riproduzione sono più che necessari e un reddito di base può aiutarci a costruire delle alternative al lavoro salariato. Inoltre, assicurando alle persone abbastanza soldi per superare la soglia di indigenza, è il reddito di base è uno strumento efficace per contrastare la povertà. Il numero di persone in situazioni di povertà che oggi si affidano alle mense popolari è in crescita. Molti fanno parte dei cosiddetti "lavoratori poveri": persone che, nonostante lavorino a tempo pieno, hanno un reddito talmente basso da non poter raggiungere una condizione di prosperità. Il reddito di base può integrare le loro entrate e sottrarli ai circoli viziosi di difficoltà e disoccupazione. L'ammontare esatto di questo reddito varierà da regione a regione, ma la soglia minima dovrebbe avvicinarsi al livello di povertà locale che assicuri la possibilità di sopravvivenza.
Il motivo principale per prendere in considerazione il reddito di base consiste nel

fatto che genera uno spostamento negli equilibri di potere. Al momento, il potere è concentrato nelle mani dei datori di lavoro e non nelle mani dei tanti lavoratori che cercano lavoro per arrivare a fine mese. In questa situazione i capitalisti possono sfruttare la disperazione dei lavoratori per forzarli a lavorare a lungo, in condizioni degradate e a fronte di un salario basso. Grazie al reddito di base, invece, i lavoratori potrebbero rifiutare il lavoro, e non sarebbero più costretti a sottostare a condizioni non dignitose poiché avrebbero comunque una fonte di reddito sicura. Anziché essere perennemente assoggettati alle richieste del proprio capo, ognuno avrebbe la libertà di decidere cosa fare del proprio tempo. Un reddito di base trasforma anche le dinamiche di potere a livello collettivo: i lavoratori possono esserne agevolati perché rappresenta una rete di salvataggio, se usata come fondo di garanzia durante lo sciopero, che facilita la loro organizzazione. Il reddito di base da potere ai lavoratori ed è uno strumento di lotta che permette di ottenere trasformazioni radicali. Non sostituisce il lavoro salariato (che mantiene gli incentivi per i lavori socialmente indispensabili, come il lavoro riproduttivo), ma il lavoro salariato perde la sua forza coercitiva. Per questo l'idea di un reddito di base universale sta prendendo rapidamente piede. Esistono progetti pilota in Kenya, Finlandia e Canada, mentre paesi come l'India hanno già portato a termine con successo alcune sperimentazioni. Mentre questa politica diventa popolare è sempre più urgente assicurarsi che il reddito di base sia utile alle persone e non semplicemente a consolidare le gerarchie di potere esistenti.

La questione che emerge sempre è, ovviamente, come finanziarlo. In primo luogo, un reddito di base può in realtà portare ad un risparmio di denaro pubblico. Programmi identici e sovrapposti nel welfare potrebbero essere eliminati (pur mantenendo alcuni benefici mirati). Inoltre, l'eliminazione della povertà ne abbatterebbe gli altissimi costi indiretti: nel Regno Unito i servizi pubblici utili a combattere le conseguenze della povertà (come ad esempio la sanità, le forze di polizia, le case sociali, ecc.) costano circa 78 sterline all'anno. Questa somma verrebbe drasticamente ridotta se ci fosse un reddito di base. Osservando i dati scopriamo che viviamo in un mondo dove otto uomini possiedono una ricchezza pari a quella della metà più svantaggiata del pianeta. Se vogliamo iniziare ad affrontare queste disuguaglianze estreme abbiamo, come minimo, un disperato bisogno di una maggiore tassazione sulla ricchezza e sulla proprietà. Un reddito di base finanziato attraverso la ridistribuzione di questo denaro sarebbe un primo passo semplice ed efficace.

Il reddito di base da potere i lavoratori ed è uno strumento di lotta che permette di ottenere trasformazioni radicali. Non sostituisce il lavoro salariato (che mantiene gli incentivi per i lavori socialmente indispensabili, come il lavoro riproduttivo), ma il lavoro salariato perde la sua forza coercitiva.

IL TUO RUOLO NEL CREARE UN MONDO DEL LAVORO PIÙ GIUSTO

Mark Graham, *Professore di Geografia della Rete*
Università of Oxford
mark.graham@oii.ox.ac.uk

Quando utilizziamo un prodotto o un servizio digitale, o anche un algoritmo, non possiamo generalmente sapere se dietro c'è un lavoratore sfruttato. Non si sa se in caso di malattia o di maternità sarà licenziato; o se impiega venti ore a settimana solamente per cercare lavoro, e figuriamoci essere retribuito per questo. Non c'è modo di sapere nemmeno quanto sia precaria la sua fonte di reddito, o se gli verrà corrisposto un salario ingiustamente basso.

Ciò che sappiamo per certo è che il gig work ha una portata globale e coinvolge la vita di un gran numero di persone. Al giorno d'oggi esistono 48 milioni di lavoratori in tutto il mondo iscritti a piattaforme di lavoro digitale e che, secondo le stime della Banca Mondiale, complessivamente svolgono lavori per il valore di 5 miliardi di dollari.[1]

Il gig work offre reddito ed esperienza a molti che ne hanno disperatamente bisogno. Ma implica anche numerosi rischi. La mia ricerca, insieme al lavoro[2] di altri, dimostra come molti lavoratori svolgano lavori caratterizzati da orari lunghi ed irregolari, ad alta intensità, basso reddito, e tediosi[3]. La combinazione di lavoro ad alta mercificazione e presenza di un mercato globale per questo stesso lavoro, fa sì che molti lavoratori digitali pensino che altre persone in altre parti del mondo potranno scavalcarli ed ottenere il loro posto di lavoro se essi pretenderanno migliori condizioni di lavoro o salari più alti.

Il lavoro digitale certamente può, e deve, essere regolamentato. Tuttavia, molti paesi sono riluttanti a farlo. I legislatori di paesi come le Filippine o il Kenya sanno che se proveranno a far sì che il lavoro digitale sia opportunamente regolamentato (imponendo per esempio un salario minimo), quel lavoro andrà via dal paese con la stessa rapidità con cui è entrato. In alternativa, si può regolamentare il lavoro digitale nei paesi di origine dei clienti (si pensi, per esempio, ai legislatori tedeschi che insistono sul fatto che le imprese tedesche debbano garantire determinate condizioni di lavoro, indipendentemente dalla localizzazione dei lavoratori). Esiste, però, una scarsa volontà politica verso queste forme di regolamentazione internazionale, in un momento in cui i legislatori del nord globale già faticano a proteggere i

1. *vedi sotto: Kuek 2015.*
2. *riassunto disponibile su geonet.oii.ox.ac.uk.*
3. *vedi sotto: Graham et al. 2017.*

propri cittadini.

I lavoratori stessi hanno anch'essi un ruolo da svolgere nel costruire un mondo del lavoro più giusto. Merita ricordare che tutte le grandi piattaforme di lavoro digitale sono di proprietà privata: realizzano rendita semplicemente connettendo clienti e lavoratori. Come Trebor Scholz sottolinea in questo opuscolo (vedi cap. 3) non esiste ragione intrinseca per cui queste piattaforme non possano essere gestite da e per i lavoratori stessi in forma di "cooperative di piattaforma". Queste piattaforme gestite in maniera cooperativa potrebbero più efficacemente



irenebeltrame.com

includere gli interessi di base dei lavoratori nel loro funzionamento quotidiano. Essi potrebbero anche tentare di adottare strategie più tradizionali come la costruzione di picchetti (virtuali) o forme di sciopero collettivo.

Tuttavia, mentre queste strategie sono estremamente promettenti, esse sono anche ostacolate da due limiti fondamentali nel contesto specifico del lavoro digitale che può essere svolto ovunque (come quello offerto su piattaforme digitali tipo Upwork e Amazon Mechanical Turk). Primo, il grande eccesso di offerta di forza lavoro e l'altissima competizione per ottenere incarichi sulla maggior parte delle piattaforme minano alla base le potenzialità di contrattazione collettiva. Secondo, l'esistenza stessa di una riserva di lavoratori numerosa e globalmente connessa fa sì che, anche se alcuni lavoratori ottenessero un salario giusto, nulla impedisce che quel lavoro possa andare altrove. Considerato che il numero di persone connesse da paesi a basso reddito è in crescita, c'è da aspettarsi che questa riserva di lavoratori (provenienti da contesti in cui permane una carenza di posti di lavoro) funzioni come un magnete che trascina i salari e le condizioni di lavoro verso il basso.

Che altro si può quindi fare? Innanzitutto in queste condizioni occorre più trasparenza nelle catene globali di offerta del lavoro. Mentre i consumatori legati ad aziende come Starbucks o Cadbury hanno fatto pressione sulle stesse affinché garantissero che tutto il processo produttivo fosse certificato Fairtrade, gli utenti di servizi Apple o Microsoft non hanno una maniera comparabile di persuadere queste aziende ad assumere un comportamento etico. Gli utenti di Facebook, Google o altri servizi digitali, siti web, app e algoritmi non possono sapere se i lavoratori che creano e mantengono attivi quei servizi sono trattati in modo giusto o se vengono pagati abbastanza. In molti casi, gli utenti potrebbero anche non sapere che esistono lavoratori umani dietro a quei servizi. Ma il fatto che tracciare le reti di produzione di servizi e prodotti digitali sia un compito arduo non dovrebbe dissuaderci dal provare.

Seguendo l'esempio della Fairtrade Foundation la cui funzione è quella di rendere pubbliche le buone e le cattive pratiche delle grandi aziende e delle loro catene di fornitori, si potrebbe creare una Fairwork Foundation per avere un impatto simile nell'ambito del lavoro digitale. La forma specifica che questa fondazione potrebbe assumere è aperta al dibattito (alcune idee vengono sviluppate più in dettaglio qui e qui). Ma, come minimo, dovrà controllare e certificare le filiere del lavoro digitale, assicurando che si garantiscano alcuni standard di base come salari giusti e forme di protezione contro i mancati pagamenti.

Una domanda giusta a questo punto potrebbe essere: perché sto leggendo un articolo che parla di un'organizzazione che ancora non esiste? Abbiamo costruito questo opuscolo, in parte, per stimolare le persone che potrebbero avere un interesse nel trasformare l'attuale mondo del lavoro. Chissà, magari tu stesso potresti provare a mettere in pratica alcune politiche e strategie che abbiamo suggerito; forse organizzandoti come lavoratore, oppure facendo pressione e votando colo-



Comunque siamo coinvolti all'interno delle reti del lavoro invisibili e complesse. E questa consapevolezza è la base per fare la differenza collettivamente.

ro che stabiliscono le regole. Questo opuscolo contiene una buona gamma di idee su diversi possibili modi di organizzare in maniera più giusta il lavoro digitale. Potrebbe interessarti costruire una cooperativa o supportare un'organizzazione che istituisce la proprietà democratica come proprio principio fondante. Organizzazioni di questo tipo stanno nascendo dappertutto, e hanno bisogno del tuo supporto. Ma c'è anche dell'altro che puoi fare.

È il momento di garantire reti più trasparenti per il lavoro digitale. I miei colleghi ed io diamo il benvenuto ad ogni aiuto che possiamo ottenere nel portare a compimento quest'idea. Ma, più in generale, il punto di questo articolo è cosa tu - in quanto persona nell'era digitale - puoi fare per fare la differenza. Quando vai in un negozio per comprare un paio di scarpe o una barretta di cioccolato, le tue azioni hanno un impatto tangibile sugli operai e gli agricoltori dall'altra parte del mondo. Comprando un prodotto piuttosto che un altro rinforzi - in meglio o in peggio - alcune filiere esistenti nelle reti di produzione globale, e ne mini altre alla base. Supporti alcuni modelli di governance economica e neghi il tuo sostegno ad altri. I tuoi click ti legano alle vite ed ai mezzi di sostentamento di lavoratori digitali a Manila o a Mumbai tanto quanto comprare un paio di scarpe ti lega ad uno sweatshop vietnamita o comprare cioccolato ad un agricoltore ghanese.

Non si può più fare finta che non ci sia nulla dietro lo schermo. Ogni click, ogni ricerca che fai, ogni like su una foto, producono effetti nel mondo. Comunque siamo coinvolti all'interno delle reti del lavoro invisibili e complesse. E questa consapevolezza è la base per fare la differenza collettivamente.

Possiamo chiedere di più. Possiamo insistere sul fatto che ogni lavoratore con cui interagiamo indirettamente all'interno di queste filiere di produzione sia trattato giustamente e con dignità. Le tue azioni contano: non importa dove tu sia e cosa tu faccia, le tue azioni possono contribuire alla costruzione di un mondo del lavoro più giusto.

Riferimenti:

Graham, M., Hjorth, I., Lehdonvirta, V. (2017). "Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods". Transfer: European Review of Labour and Research. https://doi.org/10.1177/1024258916687250

Kuek, S. C., et al. (2015). The global opportunity in online outsourcing. Washington, DC: World Bank.

Regole per un mondo del lavoro più giusto

Janine Berg, *Senior Economist presso International Labour Office (ILO)*
*e*and **Valerio De Stefano,** *BOFZAP Professore di Diritto del Lavoro all' Università di Lovanio*
berg@ilo.org | destefano@ilo.org

Le opinioni espresse in questo opuscolo sono degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

Non ci possono essere società giuste ed eguali senza leggi e politiche che proteggano i lavoratori. Buona istruzione e l'affinamento delle proprie capacità possono aiutare a districarsi nel mercato del lavoro, ma non tutti possiamo essere banchieri, avvocati o medici. Quelli dei taxisti, ciclocorrieri, grafici, trascrittori audio, sono tutti lavori fondamentali al funzionamento di città e imprese. Però, se vogliamo che questi lavoratori abbiano un salario equo e possano beneficiare del buon andamento dell'economia in cui operano, il loro lavoro va regolamentato.

Grazie a internet e agli smartphone l'economia delle piattaforme ha riconfigurato il lavoro quotidiano di tassisti, grafici e impiegati, rendendo queste professioni sempre più simili a lavori occasionali, e prive, per molte persone, delle protezioni offerte dalle leggi nazionali. Parole d'ordine come "favore", "corsa" e "mansione" sono state utilizzate per celare la natura del lavoro, rappresentato come se fosse svolto in maniera amatoriale, senza relazione alcuna con un lavoro vero. D'altro canto, il lavoro nell'economia delle piattaforme viene anche presentato come un nuovo movimento di "microimprenditori", che raccolgono il destino nelle proprie mani lavorando dove e come desiderano, senza dover rispondere a nessuno e con la possibilità di espandere continuamente la propria attività.



Parole d'ordine come "favore", "corsa" e "mansione" sono state utilizzate per celare la natura del lavoro, rappresentato come se fosse svolto in maniera amatoriale, senza relazione alcuna con un lavoro vero.

La realtà, però, è ben diversa. Un sondaggio svolto dall'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro)) su due importanti piattaforme di microtasking evidenzia, per esempio, il modo in cui per il 40% dei partecipanti il crowdworking costituisca la principale fonte di reddito; si tratta di persone che lavorano sulle piattaforme in media 30 ore ogni settimana e che, in molti casi, vi si affidano da diversi anni pur di lavorare. Negli Stati Uniti, l'80% dei crowdworker guadagna meno del reddito minimo stabilito a livello federale.

Una delle caratteristiche più problematiche del crowdwork è il fatto che condanna i lavoratori ad una costante ricerca di impieghi, a volte così brevi da durare giusto il tempo necessario a percorrere qualche chilometro in macchina oppure i dieci minuti necessari a taggare (categorizzare con una parola chiave, n.d.t.) foto online. Di conseguenza chi lavora per Amazon Mechanical Turk, fa l'autista per Uber o l'illustratore su qualche piattaforma online di design, deve continuamente monitorare il proprio schermo, o smartphone, alla ricerca della prossima opportunità di lavoro. Tramite il sondaggio dell'ILO, abbiamo scoperto che in media ogni lavoratore passa circa 18 minuti a cercare lavoro per ogni ora passata a lavorare.

Anche quando le mansioni durano diverse ore, o qualche giorno, la ricerca di nuovi lavori non smette mai. Il 90% dei lavoratori del sondaggio segnalano che vorrebbero lavorare di più di quanto già non facciano, ma la poca offerta ed i salari bassi non glielo permettono. Molti di loro, però, lavorano già molto: il 40% degli intervistati segnala di lavorare regolarmente 7 giorni a settimana, ed il 50% indica di aver lavorato più di 10 ore almeno per un giorno nello scorso mese. A causa dei salari bassi e della necessità di lavorare, chi lavora su piattaforma passa molto tempo online.

Nonostante siano classificati come liberi professionisti, i crowdworker raramente hanno le stesse libertà dei lavoratori veramente autonomi. Le piattaforme mediano ampiamente sia le transazioni che intrattengono con i propri lavoratori che quelle tra clienti e lavoratori. Spesso sono le piattaforme a determinare prezzo, termini e condizioni del servizio, oppure permettono di definire questi ultimi ai loro clienti ma non al lavoratore. La piattaforma può definire l'orario o i dettagli del lavoro, compreso l'obbligo di indossare uniformi, di utilizzare determinati strumenti, o trattare i clienti in una determinata maniera. Molte piattaforme hanno sistemi che permettono ai clienti di valutare i lavoratori e che possono essere utilizzati per limitare l'accesso alle mansioni di chi ottiene un punteggio più basso, nonché per escluderlo dal sistema. La quantità di istruzioni e disciplina che i clienti e le piattaforme impongono ai lavoratori in molti casi è pari al grado di controllo normalmente riservato ai datori di lavoro - e che normalmente è accompagnato da forme di tutela del lavoro.

Più di un secolo fa, si cominciarono ad istituire leggi sul lavoro in vari paesi del mondo. Esse avevano lo scopo di proteggere i lavoratori in quello che era riconosciuto come una relazione diseguale di scambio tra lavoro e capitale, ma davano anche l'autorità agli imprenditori di organizzare e dirigere il lavoro dei propri dipendenti. Anche se il mondo del lavoro

è cambiato da quando le prime leggi sul lavoro furono promulgate, più di cento anni fa, le ragioni fondamentali per l'esistenza di forme di protezione del lavoro - come garantire posti di lavoro sicuri e sani, dare una voce ai lavoratori, e fornire protezioni minime in termini di orario di lavoro e salario - rimangono valide.

Le protezioni garantite dalle leggi sul lavoro sono fondamentali per arrestare la crescente diseguaglianza che ha assediato molti paesi industrializzati negli ultimi decenni. Certamente, un contributo importante alla diseguaglianza in molti paesi industrializzati è stato l'aumento di contratti di lavoro atipici come subappalti, contratti a termine, a zero ore e false partite IVA. Con poche eccezioni, questi lavori pagano meno e sono più instabili. Il gig work è semplicemente un'aggiunta alla gamma del lavoro occasionale.

With most platforms classifying their workers as independent contractors, the platforms have freed themselves from the responsibilities that employers have in complying with labour rights, including basic protections such as paying the minimum wage, respecting limitations on working hours, providing paid sick leave, making social security contributions, and permitting collective bargaining. And in the process, working conditions and earnings have suffered.

La realtà non deve necessariamente essere questa: la stessa tecnologia che ha permesso la parcellizzazione e la distribuzione del lavoro alla massa può anche essere utilizzata per regolamentarlo e garantire protezioni ai lavoratori. La tecnologia può monitorare quando i lavoratori stanno lavorando, quando stanno cercando lavoro, e quando sono in pausa. Per esempio Upwork, una piattaforma online per lavoratori freelance che può monitorare i lavoratori registrando la pressione dei tasti o i click del mouse e catturando screenshot casuali, offre ai propri clienti la possibilità di pagare a ore. Uber richiede ai conducenti di tenere l'app accesa per localizzare i loro spostamenti, compresi i momenti di inattività. Questa stessa tecnologia può essere utilizzata per far sì che i lavoratori guadagnino almeno un salario minimo o, idealmente, per regolamentare il salario convenuto collettivamente tra i lavoratori e la piattaforma. Se ci fossero delle regole per la tutela del lavoro le piattaforme sarebbero incentivate e riorganizzarlo e a limitare le necessità di ricerca di nuovi incarichi. Le tecnologie e una migliore organizzazione possono contribuire a minimizzare i tempi di ricerca, migliorando l'efficienza dell'intero sistema. Le stesse tecnologie possono anche essere utilizzate per facilitare il pagamento dei contributi per la previdenza sociale.

A meno che i governi non intervengano nel regolamentare l'economia di piattaforma, il "futuro del lavoro" sarà caratterizzato da scarsissime protezioni e crescenti diseguaglianze. Conosciamo i meccanismi per regolamentare la gig economy; tutto ciò di cui abbiamo bisogno è la volontà di farlo.

Siamo un gruppo di lavoratori, sindacalisti e ricercatori profondamente preoccupati dai molti modi in cui le tecnologie digitali stanno cambiando il lavoro. Anche se le innovazioni digitali hanno creato nuove opportunità d'impiego, riconosciamo che la realtà della "gig economy" sia tutt'altro che ideale o giusta. Al contrario, le montature pubblicitarie delle multinazionali della "gig economy" servono solo a nascondere nuovi modi per sfruttare i loro impiegati. Questo è un grosso problema per il futuro della nostra società e, in particolar modo, per il benessere di tutti noi lavoratori.

Abbiamo realizzato questo pamphlet per portare alcune di queste preoccupazioni sotto i riflettori. Speriamo lo troverai utile e sceglierai di partecipare alla discussione. Soprattutto se lavori nella "gig economy" — come tassista, cameriere, addetto alle pulizie o in un'altra professione — saremmo felici di avere la tua opinione. Contattaci; aiutaci a diffondere queste idee e, insieme, costruiamo un mondo del lavoro digitale più giusto!



Edizione italiana
openpolis

Edizione originale
Meatspace Press
meatspacepress.org