

Sfide al diritto del lavoro

di Wolfgang Däubler^{1*}

Intervento svolto al Congresso internazionale di Diritto del Lavoro Venezia, 25/26 settembre 2015

Il mio tema è piuttosto ampio. Essendo uno dei relatori stranieri in questa conferenza, mi sarà forse concesso di concentrarmi sul dibattito in corso nella mia nazione. Può talvolta accadere che i fenomeni sociali siano meno considerati in un paese mentre sono al centro dell'interesse scientifico in un altro. In altri casi, il punto di partenza può essere uguale, ma il modo di fare i conti con i problemi può essere molto differente. Quindi vi devo chiedere scusa se descrivo una materia che può essere alquanto nuova per qualcuno, ma ben nota ad altri. Il mio stile tedesco per fare i conti con problemi e teorie è spesso fondato su esempi concreti; sviluppare nuove categorie – tipico ad esempio di un approccio francese – rimarrà per noi un compito da affrontare in futuro quando avremo completamente compreso la realtà.

In Germania, noi osserviamo tre sfide al diritto del lavoro.

- Il primo è la globalizzazione nel senso che sia i mercati per i prodotti che quelli per gli investimenti sono sempre di più mercati aperti, essendo stato rimosso gli ultimi ostacoli al commercio internazionale.

- Il secondo è la disegualianza che esiste tra i lavoratori e nella società nel suo insieme.

- Il terzo è la crescente digitalizzazione del lavoro che mette in discussione la separazione tra luogo di lavoro e vita privata.

Affronterò questi tre punti aggiungendo alcune riflessioni sulle possibili reazioni dei lavoratori, dei loro sindacati e delle loro reti.

GLOBALIZZAZIONE

Non vi è alcuna novità per le aziende tedesche nell'essere esposte alla competizione su scala globale. È sufficiente ricordare che durante gli anni '70 parti significative dell'industria tessile tedesca furono trasferite in paesi con bassi salari². Ma la situazione cambiò dopo gli anni '90. I paesi con bassi salari erano piuttosto vicini, nell'Europa dell'Est, giusto davanti alla porta di casa. Ciò che era ancora più importante era il cambiamento nelle relazioni di potere: prima del 1990, la politica sociale era determinata in larga misura da ragioni politiche. Trattare male la classe operaia avrebbe significato correre il rischio che parti di essa potessero sviluppare simpatia per il sistema dell'Est. Ora che questo "pericolo" era scomparso è stato dato libero corso al mercato.

Perdita di posti di lavoro

Furono persi, e accade tuttora, posti di lavoro. In alcuni campi di attività, le stesse mansioni possono essere ricoperte a minor costo in altri paesi. Le differenze di paga possono essere così elevate che persino una produttività più bassa non ha importanza. Un manager di un'impresa mi ha detto una volta: un ingegnere tedesco lavora come cinque ingegneri indiani. Ma il danaro che mi costa lui è sufficiente per dieci ingegneri indiani. Qual è la conseguenza pratica di una tale "teoria"?

I lavoratori e i loro sindacati possono essere minacciati di un trasferimento dello stabilimento o di una parte di esso. In alcuni casi la produzione verrà effettivamente trasferita in un altro paese. La differenza dei salari è, comunque, solo un fattore del processo decisionale: come sono le infrastrutture del paese straniero? Vi sono sufficienti persone qualificate? Vi sono problemi di sicurezza

pubblica? C'è una amministrazione pubblica affidabile o svolgerà il suo lavoro solo dietro il pagamento di "bustarelle"? Ci sono "tariffe" da pagare per una licenza o un permesso? In altri casi meno complessi la produzione è trasferita in un altro paese per servire il mercato locale, riducendo in tal modo le possibilità di crescita nel paese di origine.

Intensificazione del lavoro

Oggi, il caso tipico non è più il trasferimento degli impianti. Nel mio esempio, il messaggio dato agli ingegneri è: "voi siete bravi ma siate migliori". La competizione internazionale mette sotto pressione la prestazione dei lavoratori. Contrastare tale pressione è pericoloso perché i lavoratori non sanno se il prossimo lavoro verrà affidato a una succursale indiana o cinese del loro gruppo di imprese.

Riduzione del costo del lavoro

Oggi in Germania, il costo del lavoro non può più essere ridotto semplicemente sbarazzandosi degli accordi collettivi. Ciò metterebbe in crisi la partnership sociale esistente tra i datori di lavoro e i sindacati, e non sarebbe nemmeno ben accolta dai datori di lavoro che non vogliono un intervento dello Stato in questo campo. La modalità è più sofisticata; si basa sulle cosiddette riforme Hartz del 2003 e 2004³. Due punti devono essere messi in evidenza.

Il lavoro temporaneo gestito dalle agenzie interinali è stato "liberalizzato". Questa forma di outsourcing è diventato possibile senza alcun limite di tempo. In tal modo, un imprenditore può rimpiazzare i suoi dipendenti con lavoratori temporanei, se c'è un posto vacante nel suo stabilimento. A differenza della Francia, il lavoratore temporaneo di un'agenzia guadagna dal 30 al 40% meno del normale lavoratore; può essere quindi profittevole accrescerne il numero. Infatti, tra il 2003 e il 2007 c'è stato un incremento da circa 200.000 a 850.000 persone⁴. La legge stabiliva paghe e trattamenti eguali ma ci si può sbarazzare di questi principi attraverso un accordo collettivo. I sindacati si sono spesi per recuperare le condizioni tradizionali dei lavoratori temporanei di agenzia. L'esistenza di lavoratori con paghe basse nel proprio paese mette sotto pressione la classe operaia nel suo insieme, essendo essa minacciata dall'assunzione di un numero crescente di lavoratori temporanei di agenzia.

Il secondo punto è stata la riduzione delle "reti di protezione sociale". Prima del 2003, un disoccupato riceveva l'indennità di disoccupazione per uno o due anni, a seconda dell'età e degli anni di servizio. Al termine di questo periodo, se non fosse stato trovato alcun lavoro, la persona interessata avrebbe ricevuto un "sussidio di disoccupazione" senza alcun limite di tempo; essa era pari al 50% del reddito precedente, al netto delle trattenute, e al 57% se doveva prendersi cura di un bimbo. La persona non era obbligata a vendere i suoi beni come un appartamento o l'auto o un'assicurazione sulla vita. Tutto ciò è stato abolito dalla cosiddetta legislazione Hartz. Il reddito precedente non conta più. Tutti prendono 345 euro al mese (più l'affitto di un appartamento modesto e i costi di riscaldamento); con poche eccezioni, i beni, inclusa l'assicurazione sulla vita, devono essere venduti, prima di ricevere il denaro. Questa ha rappresentato una terribile ca-

duta per la maggior parte di quelli interessati. I lavoratori occupati sono molto angosciati dal rischio di cadere in una siffatta situazione. Tra il 2000 e il 2008 i salari netti effettivi sono calati dello 0,8% poiché il tasso di inflazione era più alto della crescita media dei salari⁵. Il 20% dei percettori di salari al livello più basso ha perso persino il 2,5%⁶, il 10% più alto ha migliorato la propria situazione. C'è voluto sino al 2014 prima che i salari reali medi fossero più alti che nel 2000⁷.

Contromisure?

La legislazione internazionale sul lavoro non offre alcuna soluzione a questi problemi. Non c'è alcuna convenzione OIL sul trasferimento d'impresa. Le linee guida dell'OCSE sulle imprese multinazionali⁸ proibiscono di utilizzare un possibile trasferimento come una minaccia, durante un negoziato coi rappresentanti dei lavoratori concernente altri temi, ma il trasferimento come tale non ha alcuna restrizione; e le "linee guida" non contengono regole vincolanti, ma possono solo portare a un processo di mediazione presso l'organismo nazionale competente. L'intensificazione del lavoro e la promozione di un settore di lavoratori con bassi salari non sono temi trattati nelle convenzioni OIL.

La legislazione nazionale può offrire un po' più di aiuto. Può essere utile il diritto di sciopero in questi casi? Secondo i tribunali tedeschi, uno sciopero è legale solo se è proclamato da un sindacato e ha come obiettivo la conclusione di un accordo collettivo. Il punto chiave è se il trasferimento di un stabilimento possa essere regolato da un contratto collettivo. Una siffatta decisione può essere considerata una prerogativa manageriale? Il Tribunale Federale del Lavoro ha trovato una soluzione diplomatica⁹: ha deciso che i sindacati e i datori di lavoro sono autorizzati a stipulare un accordo collettivo sulle conseguenze che il trasferimento di un stabilimento può avere sulla situazione dei lavoratori. In un caso concreto, il sindacato ha rivendicato l'estensione del periodo di avviso fino a tre anni; inoltre che l'imprenditore paghi il costo ai lavoratori per l'apprendimento di una nuova qualificazione professionale. Coloro che non avessero questa opportunità dovrebbero ricevere un'indennità di licenziamento di due mesi di salario per ogni anno di servizio. Tali rivendicazioni sono state considerate legali – anche se la loro realizzazione renderebbe economicamente assurdo il trasferimento. Presentando richieste siffatte, il sindacato può, comunque, iniziare i negoziati sul trasferimento in quanto tale.

Per quanto concerne l'intensificazione del lavoro la legislazione sul lavoro non è ben concepita. La legge sul tempo di lavoro contiene solo concetti quali il lavoro a chiamata e a disposizione che descrivono forme di lavoro "ridotto". Se, viceversa, si eccede lo standard normale non troviamo alcuna categoria quale "lavoro ininterrotto" o "lavoro duro". L'unica eccezione può essere trovata negli accordi collettivi che prevedono una paga aggiuntiva per lavori pericolosi o particolarmente sgradevoli. Il problema è destinato a ripresentarsi nel contesto della digitalizzazione; lo affronterò, quindi, più avanti.

La legislazione Hartz è stata portata di fronte alla Corte Costituzionale dato che il Parlamento non aveva prestato sufficiente attenzione alla reale situazione delle persone coinvolte. I deputati non

avevano, ad esempio, preso in considerazione la necessità del lavoratore di poter spendere dei soldi per promuovere l'istruzione dei suoi figli; spese particolarmente onerose poiché i bimbi (a seconda dell'età) richiedono il 60% o l'80% del reddito di una persona adulta. Un bimbo con un talento per la musica o per un tipo particolare di sport non avrebbe avuto alcuna possibilità di sviluppare le sue capacità. La Corte Costituzionale ha dichiarato la legge incostituzionale¹⁰, una decisione che ha permesso successivamente di acquisire alcuni miglioramenti, ma che non hanno potuto cambiare l'impatto politico che tale legislazione ha avuto sulla classe operaia.

Proprietari stranieri di aziende tedesche

In mercati aperti, le aziende possono essere comprate da investitori stranieri. Se ciò accade, la legislazione sul lavoro non può più essere applicata allo stesso modo di prima, cioè come quelle di una relazione con un imprenditore nazionale: se i reali decisori sono negli USA o in Giappone, la contrattazione collettiva in senso tradizionale non è più possibile. Se l'altro lato del tavolo negoziale non ha un mandato, le negoziazioni diventano una pura formalità. Le uniche alternative sono o accettare le proposte che vengono d'oltremare o passare allo sciopero. Nella più parte dei casi, la seconda soluzione non può essere praticata per ragioni diverse. In queste circostanze, il sindacato può solo appellarsi al manager straniero per migliorare le relazioni umane nell'impresa. Questo tipo di richiesta porta a soluzioni accettabili in pochi casi, ma di norma non ha alcuna efficacia. Come dimostrano le prime esperienze, solo gli investitori cinesi hanno un atteggiamento diverso. Essi accettano le regole tedesche sulla contrattazione collettiva e la codeterminazione. Essi sono interessati al livello speciale di qualificazione e al comportamento lavorativo della forza lavoro tedesca. I lavoratori sono spesso considerati da loro come la parte di maggior valore dell'impresa; cosa che può aiutare a sviluppare l'impresa madre cinese¹¹.

TTIP e CETA

Il programmato trattato di liberalizzazione commerciale transatlantico ("Transatlantic Trade and Investment Partnership" – TTIP) tra la UE e gli USA e il corrispettivo trattato ("Comprehensive Economic and Trade Agreement" – CETA) tra la UE e il Canada introducono una nuova dimensione nel mercato globalizzato. Il libero commercio viene ulteriormente intensificato creando una competizione aggiuntiva (e una ulteriore pressione sulle prestazioni lavorative) per i lavoratori. Ma l'ideologia del "Libero Mercato" è così forte che anche i sindacati e i partiti di sinistra l'accettano. La critica di quei trattati comunque si concentra su due altri punti importanti. Il mercato unificato metterà in pericolo gli standard sociali e ambientali: l'Europa sarà costretta a seguire l'esempio degli Stati Uniti, per rimanere competitiva.

Il secondo punto è ancora più imbarazzante. Lo Stato nazionale verrà considerato responsabile e obbligato a pagare i danni se le "legittime aspettative" degli investitori non saranno soddisfatte. C'è l'esempio attuale della compagnia svedese Vattenfall che chiede 4 miliardi di euro per danni perché la Germania ha deciso di rinunciare agli impianti nucleari in futuro¹². Se le "legittime aspettative" siano state o meno soddisfatte sarà deciso da corti arbitrali nell'ambito di una procedura priva di trasparenza. La Commissione UE ha presentato un documento, che è alla base dei negoziati con gli Stati Uniti, che prevede la costituzione di corti internazionali, ma rimane il

problema che lo Stato nazionale perde una larga parte del suo potere legislativo. Non potrebbe essere troppo pericoloso aumentare il salario minimo del 30% dato che gli investitori non potevano prevederlo? E allargare i campi di intervento dei consigli di azienda nella codeterminazione? Sarebbe ancora possibile introdurre una migliore protezione contro le dimissioni? Se ci dovesse essere anche solo un certo grado di rischio che la Germania possa essere obbligata a pagare miliardi di euro per danni agli investitori esteri, il Parlamento rinuncerebbe a tale legislazione. La sovranità nazionale sulle questioni sociali e ambientali svanirebbe.

L'EGUAGLIANZA.

UN VALORE SMARRITO?

La diseguaglianza è una conseguenza della globalizzazione ma non può essere spiegata solo in questo modo. In Germania, la diseguaglianza si può trovare sia tra i lavoratori sia nella società nel suo insieme. Che ruolo gioca la legislazione del lavoro in questo caso, e quale può essere la sua funzione futura?

La diseguaglianza tra i lavoratori

La legislazione sul lavoro permette la creazione di lavori precari che non possono garantire un'esistenza adeguata, in termini economici, al singolo lavoratore o lavoratrice e alla sua famiglia. Tradizionalmente, i contratti a termine potevano essere conclusi solo se c'era una ragione obiettiva (in Tedesco: Ein sachlicher Grund), una causale, per farlo. Una situazione tipica era la sostituzione di un lavoratore/ricca assente per maternità o per permesso di studio; un'altra era il periodo di prova. Dal 1985, il legislatore ha consentito contratti a termine senza alcuna causale; l'idea era di incentivare gli imprenditori a assumere più persone. Che tale effetto abbia avuto luogo non è mai stato dimostrato empiricamente, ma il legislatore ha continuato lungo questa strada. Oggi, un contratto a termine senza causale è possibile per un periodo di due anni e può essere suddiviso in quattro parti¹³. La sola condizione richiesta è l'assenza di un precedente rapporto di lavoro con lo stesso imprenditore, una regola che il Tribunale Federale del Lavoro ha ristretto all'assenza di un rapporto di lavoro negli ultimi tre anni¹⁴. Nel 2012, quasi l'8,5% di tutti i lavoratori avevano un contratto a termine; 20 anni fa, il numero era molto più basso¹⁵. Dato che di norma il lavoratore o la lavoratrice vuole conservare il lavoro, allora lui o lei dipendono completamente dall'imprenditore che è libero di accendere un nuovo contratto o rifiutarlo. Naturalmente non sarà ammessa alcuna discriminazione, ma un imprenditore intelligente eviterà di suscitare ogni sospetto in questa direzione. Il lavoratore è ben consapevole che è meglio evitare conflitti con l'imprenditore; consultare il consiglio di fabbrica su questioni personali o aderire al sindacato verrà visto da molti impiegati come un comportamento pericoloso. Per quanto concerne i termini di pagamento e le condizioni di lavoro, il lavoratore ha gli stessi diritti di quelli a tempo indeterminato, ma si può trovare solo un piccolo numero di sentenze che si occupino di queste materie.

I lavoratori temporanei di un'agenzia sono già stati menzionati. Paghe più basse e peggiori condizioni di lavoro sono le caratteristiche di questo gruppo di lavoratori. Secondo un rapporto del Governo Federale, il 50% di tutti questi rapporti di lavoro finiscono entro tre mesi¹⁶. La loro posizione legale è migliorata negli ultimi anni ma c'è ancora una larga distanza tra i lavoratori regolari e quelli

delle agenzie.

I lavoratori part-time non sono un gruppo omogeneo. Alcuni di loro lavorano 30 ore la settimana e ricevono un buon salario. Dall'altro lato c'è un folto gruppo di persone con impieghi marginali, al di sotto della soglia di 450 euro/mese. Essi sono normalmente non inclusi nel sistema della sicurezza sociale e il loro reddito è ovviamente insufficiente per vivere¹⁷. Tra i due gruppi si possono trovare lavoratori a part-time che sono coperti dal sistema di sicurezza sociale ma che possono vivere solo con il sostegno della famiglia o dello Stato.

Questi tre gruppi di lavoratori atipici sono normalmente considerati come sinonimo di lavoro precario. Ma ci sono due ulteriori gruppi che sono in una situazione paragonabile.

I lavoratori a tempo pieno e con contratti a tempo indeterminato possono trovarsi a lavorare in un'impresa con meno di 11 lavoratori: essi non hanno quasi nessuna protezione contro il licenziamento, i contratti collettivi non sono applicabili e non esiste un consiglio di azienda¹⁸. Questa situazione legale è assimilata a quella che era la regola prima della prima guerra mondiale: la sola eccezione è la protezione nel caso della maternità e di chi ha un handicap (e alcuni miglioramenti nel sistema di sicurezza sociale). Un lavoratore o una lavoratrice di questo tipo può essere considerata in condizioni precarie anche se percepisce il salario minimo legale.

I lavoratori autonomi rappresentano il 12% della popolazione attiva¹⁹. Quelli senza dipendenti sono il 7%; il loro numero è cresciuto tra il 2000 e il 2010 da 1,8 a 2,5 milioni²⁰. Nel sistema tedesco, essi sono di norma esclusi dal sistema di sicurezza sociale (con eccezioni: la sicurezza sociale per gli artisti, i membri delle professioni liberali quali i medici, gli avvocati, gli architetti, ecc.). Essi non sono coperti dalla legislazione sul lavoro a prescindere dalla loro situazione economica. Se essi dipendono economicamente da una sola impresa o amministrazione sono considerati persone "assimilate a un dipendente" (in tedesco: Arbeitnehmerähnliche Person). A questo gruppo di persone si applicano alcune disposizioni della legislazione sul lavoro. Le più importanti sono il diritto ad un periodo di ferie di quattro settimane e il diritto a essere tutelati da accordi collettivi. Ma tutte le altre disposizioni sono negate: nessuna protezione contro il licenziamento, nessuna integrazione nel sistema dei consigli di azienda. In pratica, ci sono accordi collettivi solo per i collaboratori della radio e della televisione nel settore pubblico. Per gli imprenditori, i lavoratori autonomi sono piuttosto interessanti perché non ci sono contributi da pagare per loro al sistema di sicurezza sociale.

La diseguaglianza nella società

La diseguaglianza tra i lavoratori ha ripercussioni su tutta la società. La gente che non ha un reddito sufficiente per vivere, ma che è in grado di lavorare prende l'indennità prima descritta²¹. Erano 4,372 milioni nel 2015²². Chi non è in grado di lavorare riceve un aiuto sociale come destinatario dei provvedimenti di welfare; ciò ha riguardato, nel 2014, 370.000 persone²³.

Il gruppo di chi lavora e ciò nonostante è povero (working poor), perché non guadagna danaro a sufficienza per raggiungere lo standard minimo per loro stessi e le loro famiglie, comprende 1,317 milioni di persone. Tra questi ci sono 218.000 dipendenti a tempo pieno²⁴. Essi ricevono dei sussidi per elevare il loro reddito al livello di sussistenza²⁵. Questa è una forma di salario misto che fornisce un incentivo agli imprenditori a pagare salari molto bassi nei settori dove non è



richiesta una qualifica per svolgere un lavoro. Secondo l'ufficio statistico federale il 14,5% della popolazione è minacciata dalla "povertà"; la linea della povertà è tracciata a 917 euro/mese²⁶. Un'indagine della UE ha trovato che il 16,1% sono in questa situazione. Entrambe le ricerche concordano sul fatto che la percentuale è cresciuta negli ultimi dieci anni nonostante il boom economico. La distribuzione della ricchezza è ancora più ineguale. Ottantamila persone, il 0,1% della popolazione più ricca, possiede 16 volte più proprietà che la metà più povera dell'intera popolazione – all'incirca 40 milioni di persone.²⁷

La disuguaglianza non è solo un problema di giustizia tra gli individui. Wilkinson e Pickett²⁸ hanno analizzato una gran quantità di ricerca empirica i cui risultati sono piuttosto chiari: nei paesi sviluppati con un alto tasso di disuguaglianza la criminalità è alta, la salute fisica e l'aspettativa di vita sono basse, l'uso delle droghe è alto. Dall'altro lato, i paesi con un basso tasso di disuguaglianza hanno meno criminalità, una migliore situazione rispetto alla salute, una più alta aspettativa di vita e le droghe sono meno comuni. Questo non è un problema di stile di vita nazionale perché gli stessi risultati possono essere trovati all'interno degli Stati Uniti. Gli stati con maggiore disuguaglianza, come il Texas, hanno un numero più elevato di criminali, più violenza ecc.

Le conseguenze sulla legislazione del lavoro

Oggi, una delle caratteristiche fondamentali della legislazione del lavoro è quella dell'"eguale trattamento"²⁹. Ma l'"unità" all'interno della quale la parità deve essere osservata, è lo stabilimento o l'impresa. Alcuni giuristi del lavoro possono arrivare a includere gruppi di imprese, ma questo è il limite estremo. I problemi qui descritti non sono in alcun modo raggiunti dal principio di parità presente nella legislazione del lavoro. Anche la legge contro le discriminazioni si ferma qui. Chi ama i dettagli delle sentenze della Corte di Giustizia Europea può forse ricordare il caso Defrenne. In Defrenne II³⁰, la corte ha così motivato:

"è impossibile non riconoscere che la piena applicazione dello scopo perseguito dall'Articolo 119, l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, dirette o indirette, tra lavoratori e lavoratrici, non solo per quanto concerne le imprese individuali ma anche interi rami di industria ed il sistema economico nel suo insieme, può in certi casi richiedere l'elaborazione di criteri la cui attuazione rende necessario l'assumere misure appropriate al livello Comunitario e nazionale." L'Articolo 119 (che è oggi l'Articolo 157 del trattato) mira alla parità salariale tra uomini e donne in tutta l'economia? Un buon principio che è stato completamente dimenticato nei 40 anni seguenti: chi fa più riferimento ad esso? Al contrario, la teoria della fonte-unica richiede che un singolo ente sia responsabile della discriminazione³¹. Se un funzionario statale e un impiegato pubblico fanno lo stesso lavoro ma percepiscono paghe diverse, il principio di parità non si applicherà poiché le paghe dei funzionari statali sono fissate dalla legge mentre i salari dei impiegati pubblici sono definiti in un contratto collettivo³². Il solo modo per estendere il campo di applicazione del principio di parità è la stipula di un contratto collettivo per un settore dell'economia. Ma in Germania, sarebbe impossibile trovare accordi collettivi per l'economia nel suo complesso che riducano la differenza tra i differenti settori. Una "politica salariale solidaristica" fu tentata in Svezia trent'anni fa,³³ ma non ha più alcun effetto

concreto. I sindacati non sono forti a sufficienza per affrontare tali problemi.

IL LAVORO NEL MONDO DIGITALIZZATO

La presenza

La digitalizzazione del lavoro è un processo legato all'utilizzo di determinati dispositivi come il computer portatile, lo smartphone e i tablet, combinato con un accesso a internet. Se si considerano le attività professionali e private, solo una piccola minoranza non usa internet in Germania. Il 78,71% della popolazione sopra i 14 anni era formata di utilizzatori nel 2014; nel 2007 questa percentuale era il 60,2%, nel 2001 solo il 37%³⁴. Secondo l'ufficio federale di statistica, il numero è inferiore nei luoghi di lavoro: solo il 64% usa un computer e il 55% ha un accesso a internet³⁵. L'uso mobile è in genere cresciuto dal 18% nel 2011 al 60% nel 2013³⁶.

Chi porta con sé uno smartphone o un tablet è sempre rintracciabile, teoricamente ventiquattro ore su ventiquattro. Un secondo cambiamento è importante: egli può iniziare a lavorare immediatamente. Non ha alcuna importanza dove lui o lei è: in una stanza d'albergo, sul treno, nella sala d'attesa di un aeroporto. Se queste possibilità sono effettivamente utilizzate allora i confini tra il lavoro e il tempo libero diventano indistinti: internet rimuove le barriere spaziali e sistematiche³⁷. Le implicazioni per la legislazione del lavoro sono notevoli.

I problemi dell'orario di lavoro

I fatti

La legislazione sull'orario di lavoro regola la durata del lavoro e la programmazione oraria, ponendo limiti ad entrambe. Se il lavoro si svolge in una fabbrica o in ufficio, è abbastanza semplice trovare quante ore il personale ha lavorato, avendo iniziato alle 8 del mattino e finito alle 17 di sera. La legge sull'orario di lavoro stabilisce chiari limiti che possono essere controllati facilmente. Ma come si può controllare quante ore una persona ha lavorato a casa, in treno o in una stanza di hotel? Tecnicamente, sarebbe possibile registrare tutte le attività con un computer e su internet. Ma ciò porterebbe a una supervisione completa di ogni individuo e sarebbe incompleta perché il tempo utilizzato ad esempio nel preparare il lavoro non sarebbe compreso. In pratica, questa forma non è di norma in uso. Sempre più persone ricevono solo un compito da assolvere entro una certa data – spetta al lavoratore decidere quando e dove svolgerà il suo lavoro. Noi, in Germania, chiamiamo questa modalità di lavoro: tempo di lavoro basato sulla fiducia ("Vertrauensarbeitszeit").

Per quanto noi sappiamo, ci sono molti casi nei quali i limiti settimanali dell'orario non sono rispettati. Secondo le direttive della Commissione, il tempo di lavoro medio settimanale è di 48 ore, ma la media va realizzata solo nel corso di 6 mesi. In alcune settimane le persone sono autorizzate a lavorare 60 ore se in altre settimane esse riducono il lavoro in modo da realizzare la media. Ovviamente, la legislazione garantisce un bel po' di flessibilità, ma alcuni limiti devono essere osservati. Questi limiti non sono più efficaci nelle nuove condizioni. Non disponiamo di informazioni complete sul reale comportamento dei lavoratori, ma ci sono molte indicazioni che alcuni lavorano dalle 80 alle 100 ore la settimana. Ciò può dipendere dal fatto che il compito da assolvere è troppo pesante per essere realizzato entro le 40 o le 48 ore. Un altro fattore può essere costituito dal fatto che il lavoratore è forte-

mente motivato e considera il suo lavoro al computer molto più importante della vita privata. Infine, la gente non è abituata a programmare il proprio lavoro. A partire dall'asilo infantile e continuando per tutta la scuola e infine nel lavoro in un ufficio o in una fabbrica, l'individuo deve seguire una programmazione definita da altri. Il fare da sé deve essere appreso – la gestione del tempo non è un dono naturale. Il pericolo, quindi, che la durata del lavoro sia lontana dai limiti legali, è piuttosto alto; le disposizioni della legge sul tempo di lavoro perdono la loro importanza pratica.

Ma il problema della durata non è il solo. Nella legge c'è un periodo obbligatorio di riposo (in Germania 11 ore, con qualche eccezione). Ma che cosa accadrà se il supervisore chiederà al dipendente, alle 9 di sera di preparare una presentazione PowerPoint per la riunione della mattina alle otto e trenta? Il dipendente lo farà e finirà il suo lavoro alle 11 di sera. Si presenterà in ufficio solo alle 10 di mattina invocando la regola di legge? Naturalmente, nessuno si comporterebbe così, la realtà è più forte della legge.

E riguardo le domeniche e le ferie annuali? La gente controlla le proprie e-mail che è parte del loro lavoro. Nessuno li criticherà se è fatto volontariamente. Ma molti lo fanno perché sanno che il lunedì (o al ritorno dalle ferie) avranno così tanto da fare che non troveranno tempo per le loro email. Non è una sensazione migliore se vai in ufficio il lunedì mattina sapendo che hai già fatto una buona parte del tuo lavoro? E può accadere che il capo telefoni durante le ferie annuali chiedendo un'informazione o di svolgere un "piccolo" compito lavorativo. Quali saranno le conseguenze legali se ci sono due o tre telefonate in un solo giorno?

Soluzioni possibili

Gli imprenditori tedeschi hanno reso manifesto il problema chiedendo la riforma della legge sull'orario di lavoro. Un gruppo di specialisti delle risorse umane vuole allargare la flessibilità: devono essere ammesse 12 ore (invece di 10) al giorno, e una media di 60 ore la settimana. Il controllo non deve essere migliorato ma ridotto – devono essere abolite le disposizioni che obbligano l'imprenditore a fornire una documentazione se un dipendente lavora più di otto ore al giorno³⁸. Sarà difficile per loro ottenere queste richieste perché la giornata di otto ore ha un alto valore simbolico per i lavoratori. Un'altra richiesta è di rendere più flessibile il riposo obbligatorio; otto ore invece di 11, ma la media di 11 ore si distribuisce su sei mesi di tempo.

Secondo me, il problema principale non riguarda la legge sull'orario di lavoro e le sue dettagliate disposizioni. Perché mai dovremmo modificare regole che sono sempre meno osservate? Il problema principale è la quantità e l'intensità del lavoro che un dipendente deve fare. Esiste una qualsiasi norma di legge sul lavoro che possa proibire di assegnare a un lavoratore un compito che può essere assolto solo lavorando 80 ore per sei settimane? Non troverete alcuna disposizione di tale tipo nella legge sul tempo di lavoro. L'unica fonte è il diritto sul contratto individuale di lavoro: il dipendente deve lavorare secondo le sue capacità senza pregiudicare la sua salute³⁹. Lasciando da parte i casi estremi, il lavoratore non invocherà mai questa regola accampando un rischio per la sua salute se lui assolvesse il compito che gli è stato assegnato. Ciò di cui abbiamo bisogno sono limiti stabiliti da accordi collettivi, dalla codeterminazione o dalle ispezioni del lavoro. Se non possiamo più effettivamente re-



golare la durata del lavoro, dobbiamo misurarci con la sua quantità.

In pochi settori dell'economia, gli accordi collettivi hanno stabilito delle regole sul numero minimo di persone che devono portare a termine determinati incarichi. L'esempio più rilevante è quello del settore dei procedimenti di stampa dove certe macchine richiedono la presenza di almeno cinque o sei persone. Questo è un modo per ridurre il carico di lavoro individuale. Recentemente, il sindacato dei servizi ha elaborato questa idea in un grande ospedale di Berlino: nelle unità di cura intensive un'infermiera per due letti, nelle unità di cura normali una per cinque letti. Queste rivendicazioni sono state sostenute da uno sciopero che è stato considerato legale dal tribunale regionale del lavoro⁴⁰. Il compromesso è stato raggiunto: per le unità di cura intensive un'infermiera per due letti; per le unità di cura normali, una per sette letti. Il numero di infermiere cresce considerevolmente. Una delle idee è di esportare una soluzione siffatta in altri campi nei quali la quantità di lavoro può essere valutata.

Un'altra esperienza potrebbe essere utile. In molte aziende tedesche si possono trovare oggi libretti elettronici di conto delle ore; essi documentano il numero di ore che un dipendente ha lavorato. Normalmente essi mostrano i crediti cioè le ore addizionali che il lavoratore ha prestato. In alcune officine gli accordi conclusi tra l'imprenditore e il consiglio di azienda hanno due regole: se la media dei libretti orari di un gruppo di dieci o dodici lavoratori mostra un credito e un dipendente se ne va, egli deve essere sostituito. In questo modo l'imprenditore non può più "distribuire" il lavoro di chi se ne va a chi resta. Se la media dei libretti orari di un gruppo è più alta, ad esempio, di 150 ore, allora deve essere assunta una persona in più⁴¹.

Un'altra idea è di creare un diritto di veto per il consiglio di azienda: se il carico di lavoro è eccessivo il consiglio può intervenire e chiedere una soluzione. In Svezia, il sindacato può bloccare il processo lavorativo, in Germania si può pensare a una procedura di conciliazione che richieda un organismo di conciliazione o un tribunale del lavoro. È difficile misurare la quantità di lavoro, la soluzione migliore sarebbe ricorrere a una procedura come l'intervento di un consiglio di azienda o di un sindacato. Se in quell'azienda non fosse stato eletto un consiglio di azienda, dovrebbe intervenire l'ispettore del lavoro.

Un'altra proposta fatta da una commissione del Parlamento è la cosiddetta irraggiungibilità, il diritto di non essere raggiungibile durante certe parti della settimana. Essa consiste nella proibizione di contattare il dipendente via telefono o computer, ad esempio dopo le 8 di sera e prima delle 7 di mattina e durante i fine settimana. La Volkswagen blocca gli accessi ai suoi server da un quarto dopo le sei di sera sino alle delle 7 di mattina e durante i fine settimana⁴². In tal modo, nessuno può controllare un'e-mail o lavorare su internet per attività aziendali. L'accordo non si applica ai manager. Altre imprese non seguono questo esempio; in alcune altre grandi imprese spetta al team di decidere chi sarà irraggiungibile durante il fine settimana o di sera⁴³.

Crowdworking⁴⁴

Alcuni dati di fatto

Un'azienda elettrica tedesca ha inviato delle cartoline postali ai suoi clienti chiedendo loro di scrivere il consumo elettrico e di rispedirla all'azienda. Il modo con il quale gli interessati hanno scritto i numeri è molto vario sicché il computer non può leggere le cartoline in modo

affidabile. Essi hanno deciso di inviare le cartoline a esseri umani, la cui intelligenza è tuttora meglio di quella dei computer. Su una piattaforma americana, hanno pubblicato questo compito lavorativo: "prendi 10.000 cartoline e inserisci i numeri nel sistema". Molti nella folla (l'immenso numero di utilizzatori di internet = crowd) hanno chiesto di ottenere tale contratto. Alcuni l'hanno avuto, specialmente quelli che erano già conosciuti dai manager della piattaforma. Essi hanno svolto il loro lavoro meglio che il computer; coloro che hanno lavorato duramente, riuscendo a inserire molti numeri nel sistema, hanno guadagnato due dollari l'ora.

Questo è solo un esempio che io ricordo molto bene perché sono uno dei clienti. Ci sono molti altri campi nei quali il Crowdworking ha luogo. Si può trovare molto lavoro non qualificato. Le traduzioni sono fatte da macchine e devono essere migliorate da parlanti nativi. Ci sono anche compiti che richiedono una certa intelligenza: scrivere una voce per un dizionario o descrivere, in modo adeguato al pubblico nazionale, un prodotto offerto da un'azienda straniera. Alcune imprese desiderano utilizzare un nuovo slogan o avere un nuovo logo e chiedono delle proposte. Di norma solo una viene accettata; l'autore ottiene del danaro, tutti gli altri hanno lavorato per niente. Alcune aziende come l'Ibm divide compiti complessi in piccole parti che possono essere maneggiate da persone non qualificate.

La piattaforma tedesca "twago" ha circa 260.000 "collaboratori", l'altra grande piattaforma "clickworker" sostiene di averne 700.000. Negli USA, ci sono – naturalmente – piattaforme più grandi come il Mechanical Turk di Amazon; L'azienda Australiana "Freelancer" sostiene di avere 14,5 milioni di "partner". Una recente stima afferma che ci sono 112 milioni di crowdworker nel mondo⁴⁵. Negli Usa, è stata intentata una causa nella quale dei crowdworker hanno rivendicato il salario minimo legale; sfortunatamente si è conclusa con un compromesso nel quale gli avvocati hanno ottenuto più danaro dei crowdworker⁴⁶.

Il crowdwork offre la possibilità di distribuire del lavoro nei paesi con bassi salari senza alcun significativo costo di transazione; è molto meno costoso del tradizionale trasferimento. Quanti posti di lavoro possono essere rimpiazzati con l'affidamento a terzi di compiti lavorativi, non è chiaro; anche se fosse solo il 15% o il 20% sarebbe una specie di catastrofe per il nostro mercato del lavoro. Le stime arrivano sino al 47%.

Conseguenze giuridiche

Secondo la legislazione tedesca, il crowdworker non è di norma un dipendente. Egli deve eseguire un compito predefinito e decide da solo in quale momento e con quali strumenti lo esegue. C'è un limite di tempo, e basta. Non ci sono istruzioni fornite durante il processo lavorativo; quindi, è un lavoratore autonomo⁴⁷. Se la descrizione del lavoro contenuta nel contratto possa essere equivalente alle istruzioni date a un dipendente e costituisca un rapporto di "sottordinazione" può essere considerato un problema aperto in Italia. In Germania, questo passo non è stato sino ad ora compiuto.

Alcuni crowdworker che dipendono economicamente da una sola piattaforma sono considerati "assimilati a dipendenti"⁴⁸. Come ho spiegato nel capitolo sull'eguaglianza, solo alcune parti della legislazione sul lavoro si applicano a questo gruppo di persone.

Se non si può applicare la legislazione sul lavoro allora subentra quella civilistica. La regola del codice civile fornisce un'efficace protezione contro

clausole inique, inserite dalle piattaforme, nei contratti. Ma il codice civile non garantisce la stabilità, non c'è nessuna protezione contro lo scioglimento del contratto. Per quanto riguarda le clausole, specialmente le piattaforme americane usano condizioni che sono in radicale contraddizione con la concezione europea di regole accettabili, definite, ad esempio, nella direttiva 93/13/EEC della Commissione⁴⁹.

La piattaforma si riserva ad esempio il diritto di rifiutare il lavoro fatto dal crowdworker e non pagare nulla senza fornire alcuna ragione. Se sono necessarie delle correzioni, devono essere fatte entro 2 o 3 giorni; se questo tempo non è rispettato, il lavoratore perde il diritto ad essere pagato. Un altro punto critico consiste nel fatto che, dato che il crowdwork è la fonte principale di reddito per due terzi di questi lavoratori, non sembra, quindi, adeguato il fatto di ricevere il danaro solo se si è il vincitore; questo è il caso di coloro che svolgono compiti più sofisticati come sviluppare un logo. Partecipare a una "lotteria" non è una forma di salario adeguata. Inoltre, anche i "perdenti" devono cedere i loro diritti di proprietà intellettuale alla piattaforma. Un tribunale tedesco non accetterebbe mai un tale genere di clausole, anche se la piattaforma straniera ha inserito una norma che impone l'applicazione della legislazione americana⁵⁰.

Prospettive

I crowdworker svolgono il loro lavoro in una situazione alquanto isolata – comparabile con il lavoro a domicilio del passato. L'esperienza dimostra che è alquanto difficile sviluppare un'azione collettiva in tali circostanze. Cosa si può fare per migliorare la situazione dei crowdworker? Una migliore protezione renderà forse questa alternativa meno attraente per gli imprenditori, il che può essere utile anche per i lavoratori nei lavori tradizionali.

Il primo passo dovrebbe essere garantire la possibilità per i crowdworker di comunicare l'un l'altro e rendere noto i propri problemi agli altri. Negli Usa alcuni hanno creato "turkopticon", una piattaforma per i crowdworker che hanno dei contratti con il Mechanical Turk di Amazon (da ora in avanti: Amt). Dato che ci sono diverse aziende che pubblicano le loro offerte sulla piattaforma Amt, ce ne sono di "buone" che pagano un prezzo ragionevole e puntualmente; e ce ne sono di "cattive" che pagano somme basse e lo fanno con una certa lentezza. I contratti con le "cattive" possono essere evitati. Nei casi estremi ci può essere un boicottaggio, nel senso che nessuno contatterà un'azienda con una cattiva reputazione: in questo modo si rende impossibile una forma di supersfruttamento⁵¹. Il sindacato tedesco dei metalmeccanici (IG Metall) ha creato un forum simile su internet; i crowdworker possono contattare il sito www.faircrowdwork.com per comunicare le loro esperienze e chiedere consiglio. Il sindacato dei servizi tedesco offre un servizio simile⁵². Internet rende più facile agli individui l'uscire dall'isolamento.

Quale può essere il passo successivo? Estendere la nozione di dipendente ai crowdworker e rendere applicabile la legislazione sul lavoro? In Germania, questo sarà un compito dei tribunali poiché il legislatore esiterà a intervenire. Ma eventuali decisioni del tribunale devono essere preparate attraverso una discussione tra i giuristi e nei media. Se la televisione mostrasse che i crowdworker guadagnano davvero solo 2 euro l'ora, un tribunale sarà più propenso a cambiare la situazione. È inoltre importante sviluppare la discussione scientifica. Si do-



vrebbe, per di più, tentare di trovare persone che hanno la volontà di difendere i loro diritti in un tribunale; un compito non facile se le persone interessate hanno il timore, così facendo, di non ricevere più alcun contratto.

La legislazione sul lavoro come tale offre migliori possibilità di migliorare la situazione dei crowdworker, ma non c'è alcuna garanzia che ciò accadrà. Come si può ottenere un contratto collettivo? O come si possono raggiungere standard minimi se i tribunali non accettano di applicare la legislazione sul lavoro? La pressione dell'opinione pubblica può essere significativamente importante, ancora più importante che i tradizionali strumenti come lo sciopero, che è difficile da organizzare. Dobbiamo studiare gli esempi di come altri, in situazioni comparabili, hanno operato per raggiungere gli standard minimi. Ci si può riferire al caso dei 74.000 che for-

niscono assistenza medica domiciliare in California che sono riusciti a costruire il loro sindacato e ottenere condizioni molto migliori⁵³. Un altro esempio può essere quello della rete organizzatrice "National Day Laborer", una nuova forma di sindacato: invece di organizzare le tradizionali azioni collettive, l'organizzazione fornisce ai suoi membri informazioni sui prezzi di mercato e sugli imprenditori "buoni e cattivi"⁵⁴. Possiamo trovare lo stesso principio nel movimento dei "lavoratori giornalieri nomadi" (chiamati in tedesco: "Gesellenbewegung") che esistevano nell'Europa centrale fin dal XIII secolo. I cattivi imprenditori, cioè (a quel tempo) gli artigiani erano formalmente "discreditati"; nessun lavoratore giornaliero poteva concludere un contratto con loro senza essere a sua volta discreditato⁵⁵. Il boicottaggio sostituisce lo sciopero e altri mezzi di azioni collettive. Ovvia-

mente, dobbiamo ampliare i nostri orizzonti per trovare risposte adeguate.

Oggi, il quadro di riferimento per la discussione sul miglioramento della situazione dei crowdworker è abbastanza tradizionale: come possiamo operare per raggiungere il livello di protezione che hanno i dipendenti in un ufficio? Ciò è sicuramente importante. Ma non sarebbe necessario pensare al futuro di una società digitalizzata? Cosa significa per le nostre vite l'essere circondati dall'internet delle cose? Stiamo semplicemente per accettare o copiare quanto è stato sviluppato nella Silicon Valley? O dovremmo avere un modello alternativo della società digitalizzata, qualcosa come un'utopia di sinistra? Non è compito degli avvocati del lavoro di svilupparla, ma noi possiamo e dovremmo dare il nostro contributo.

* Università di Brema

- 1 Professor of German and European Labour Law, Civil Law and Economic Law, University of Bremen
- 2 Vedi Fröbel/Heinrichs/Kreye, Die neue internationale Arbeitsteilung, Reinbek (Rowohlt) 1977
- 3 Hartz era un membro del Consiglio di Amministrazione della Volkswagen con la responsabilità delle risorse umane e presidente di una commissione governativa per la riforma del mercato del lavoro. Alcuni anni più tardi, egli perse il suo lavoro per corruzione e fu condannato a un anno di carcere con la sospensione della pena.
- 4 Vedi Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2015, p. 6 (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>)
- 5 vedi the EU-Publication www.eu-info.de/deutsche-europapolitik/umfragen-statistiken-deutschland/reallohn/. Germany was the only country in Europe with a decrease of real wages in the period between 2000 and 2008
- 6 www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/lohnunterschiede-in-deutschland-gehen-weiter-auseinander-13490563/reallohnentwicklung-in-13490600.html (Frankfurter Allgemeine Zeitung)
- 7 www.spiegel.de/wirtschaft/service/realloehne-in-deutschland-liegen-hoehere-als-im-jahr-2000-a-1019175.html (Der Spiegel)
- 8 www.oecd.org/daf/inv/mne/48808708.pdf
- 9 BAG (= Bundesarbeitsgericht = Federal Labour Court) 24. 4. 2007 – 1 AZR 252/06 – NZA (= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2007, 987.
- 10 BVerfG 9. 2. 2010 – 1 BvL 1/09 – NJW (= Neue Juristische Wochenschrift) 2010, p. 505 et seq
- 11 informazioni dettagliate a Däubler/Müller, Chinesische Arbeitgeber in Deutschland, AiB (=Arbeitsrecht im Betrieb) 2015 (issue 2) p. 33
- 12 www.zeit.de/wirtschaft/2014-03/investitionsschutz-klauseln-beispiele/seite-2: La base legale è costituita dalla cosiddetta Carta energetica che contiene clausole paragonabili a quelle del CETA.
- 13 Articolo 14 § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (legge sul part-time e sui contratti a termine)
- 14 BAG 6. 4. 2011 – 7 AZR 716/09 – DB (= Der Betrieb) 2011, 1811
- 15 www.sueddeutsche.de/karriere/angaben-der-bundesregierung-zahl-der-befristeten-arbeitsvertraege-in-deutschland-gestiegen-1.1931132
- 16 www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/aeug-bericht-12.pdf?__blob=publicationFile. (il sito web del Ministero per il Lavoro e gli affari Sociali)
- 17 una descrizione dettagliata in Däubler, Das Arbeitsrecht, 11. Aufl., Frankfurt/Main 2015, Rn. 1107 et seq
- 18 In teoria, un consiglio di fabbrica potrebbe essere eletto se l'impresa ha almeno 5 dipendenti; un contratto collettivo può essere applicato, se l'imprenditore è membro dell'associazione degli imprenditori. Queste sono rare eccezioni.
- 19 DIW-Wochenbericht 7/2013 S. 5 (DIW = Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- 20 DIW-Wochenbericht 7/2013 S. 3
- 21 Chapter 2.3
- 22 de.statista.com/statistik/daten/studie/1396/umfrage/leistungsempfaenger-von-arbeitslosengeld-ii-jahresdurchschnittswerte/
- 23 www.welt.de/wirtschaft/article133730244/Zahl-der-Sozialhilfeempfaenger-steigt-auf-Rekordhoch.html
- 24 www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/Beschaeftigte-Arbeitslosengeld-II-Bezieher-Vollzeit-Teilzeit.pdf
- 25 In Tedesco sono chiamati „Aufstocker“
- 26 www.sueddeutsche.de/wirtschaft/statistisches-bundesamt-mehr-deutsche-von-armut-bedroht-1.2623426
- 27 www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/vermoegen-sind-in-deutschland-sehr-ungleich-verteilt-a-1051286.html
- 28 The Spirit Level. Why Quality is Better for Everyone, London (Penguin) 2010
- 29 vedi in termini comparativi: Hepple, Equality at work, in: Hepple/Veneziani (ed.), The Transformation of Labour Law in Europe, Oxford and Portland, Oregon 2009, p. 129 et seq.
- 30 Sentenza 8 Aprile 1975 - Caso 43/75
- 31 ECJ 17 September 2002 – C-320/00 – NZA 2002, 1144
- 32 BAG 3. 4. 2003 – 6 AZR 633/01 – NZA 2003, 1286
- 33 Vedi Pfromm, Solidarische Lohnpolitik, Köln 1978; Schulten, Solidarische Lohnpolitik in Europa, WSI-Diskussionspapier Nr. 92, Düsseldorf 2001
- 34 Vedi Pfromm, Solidarische Lohnpolitik, Köln 1978; Schulten, Solidarische Lohnpolitik in Europa, WSI-Diskussionspapier Nr. 92, Düsseldorf 2001
- 35 Statistisches Bundesamt, Unternehmen und Arbeitsstätten. Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, Wiesbaden 2013, S. 10, auch zum Folgenden
- 36 Statistisches Bundesamt, op. cit., p. 6
- 37 l'espressione tedesca è "Entgrenzung" che letteralmente significa „delimitazione“. See Däubler, Entgrenzung der Arbeit – ein Problem des Arbeitsrechts? SR (= Soziales Recht) 2014, 45 et seq.
- 38 www.bvau.de/files/Daten/content/Dokumente/BVAU_Eckpunkte%20Arbeitszeit_August%202015.pdf
- 39 vedi Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (ed.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl., München 2016, § 611 BGB Rn. 641
- 40 LAG (=Landesarbeitsgericht) Berlin 24.6.2015 – 26 SaGa 1059/15 – AuR 2015, 339
- 41 Per un'analisi dettagliata vedi Däubler, AiB 2016 (in corso di stampa)
- 42 in tedesco: "Recht auf Unerreichbarkeit". See Enquête-Kommission "Internet und digitale Gesellschaft", Bundestags-Drucksache 17/12505; supporting the idea Schwemmler/Wedde, Digitale Arbeit in Deutschland. Potentiale und Problemlagen, Bonn/Berlin 2012, S. 87, 95; Boewe/Schulten, Die Mitbestimmung Heft 4/2014
- 43 Per un'analisi dettagliata Giese, Abschalten gegen Dauerstress, AiB 2014 (Heft 9) p.64
- 44 Nota del traduttore: Crowdworking combina i due termini crowdsourcing e working e si riferisce alle piattaforme disponibili sul web che offrono lavori normalmente ripetitivi e di basso livello, come il data entry, trascrivere delle registrazioni o apporre dei tag per catalogare delle fotografie; uno dei più noti è il Mechanical Turk di Amazon.
- 45 www.tagesschau.de/inland/crowdworking-101.html (5. 1. 2016)
- 46 Otey vs. CrowdFlower. La causa è descritta da Cherry, Regelungen zu gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter, in: Benner (ed.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt/Main 2015, p. 231 et seq.
- 47 Questa è l'opinione comune in Germania; essa si basa sulla giurisprudenza del Tribunale Federale del Lavoro: Hötte, Crowdsourcing. Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR (= Multimedia und Recht) 2014, 796; Klebe/Neugebauer, Crowdsourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? AuR 2014, 5; Däubler, Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? in: Benner (op. cit.) p. 246
- 48 vedi sopra 3.1
- 49 OJ 21.4.1993, L 95/29
- 50 Per i dettagli sulle clausole illegali vedi Däubler (nota precedente 44)
- 51 Come funziona il turkopticon e descritto in Irani/Silberman, Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen, in: Benner (nota precedente 43) p. 131 et seq.
- 52 www.ich-bin-mehr-wert.de/support/cloudworking
- 53 I dettagli in Klare, The Horizons of Transformative Labour and Employment Law, in: Conaghan/Fischl/Klare (ed.), Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices & Possibilities, Oxford 2000, p. 20 et seq.
- 54 vedi: <http://ndlon.org>. Dettagli in Däubler, Representation of Workers' Interests outside Collective Bargaining, in: Gorelli Hernández (coord.), El Derecho a la Negociación Colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés, Sevilla 2014, p. 99 et seq.
- 55 vedi Däubler, in: Däubler (ed.), Arbeitskampfrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 2011, § 1 Rn. 5 et seq. (con ulteriori riferimenti bibliografici)

