



F.S.E.

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI SOCIALI

***Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale***

PROGETTO MORIANA

**Rapporto di ricerca sui lavoratori indipendenti
nelle aree metropolitane di Berlino, Parigi,
Valencia**

A cura del Consorzio A.A.S.TER.

Giugno 2000

INDICE

<u>PREMESSA</u>	7
------------------------	----------

L'AREA DI BERLINO

<u>QUADRO GENERALE – DATI STATISTICI</u>	9
<u>QUADRO GENERALE - Dibattito</u>	13
<u>Riforma delle pensioni</u>	18
<u>“Patto per il lavoro, la formazione e la capacità di competenza“</u>	20
<u>Misure concrete per regolamentare le forme di lavoro</u>	21
<u>IL LAVORO INDIPENDENTE A BERLINO</u>	25
<u>I lavoratori indipendenti: Chi sono: motivazioni, coperture, strategie ed il loro rapporto con lo Stato</u>	29
<i>Composizione, origine, situazione familiare e sociale e mobilità degli intervistati</i>	29
<i>Il lavoro nuoce alla salute</i>	31
<u>Il lavoro autonomo - obbligo o libera decisione? Le motivazioni per la scelta di un lavoro indipendente</u>	32
<u>Le strategie dei lavoratori indipendenti in un ambiente turbolento</u>	39
<u>Le coperture di fronte ai rischi sociali: realtà, bisogni e proposte</u>	44
<u>Bisogni e domande rispetto alle garanzie sociali</u>	49
<u>Il rapporto con le istituzioni e lo Stato</u>	51
<u>Il lavoro indipendente: hard skills, soft skills, reti ed autonomia reale</u>	56
<i>Hard skills versus soft skills</i>	56

<u>Le reti sociali - Importanza e funzionamento</u>	64
<u>L'autonomia reale</u>	71
<u>Rappresentanza e rappresentazione</u>	74
<u>Albi, ordini, camere ...</u>	74
<u>I sindacati</u>	75
<u>Nuove forme di organizzazione e rappresentanza</u>	76
<u>I lavoratori indipendenti come attori</u>	79

L'AREA DI PARIGI

<u>LO STATO DEL DIBATTITO ISTITUZIONALE</u>	88
<u>Welfare e patto fordista</u>	89
<u>La rifondazione sociale</u>	90
<u>La metamorfosi dei rischi sociali in rischi dell'esistenza</u>	91
<u>Gli obiettivi della riforma</u>	92
<u>Centralità dell'impresa e democrazia</u>	94
<u>Il progetto PARE</u>	96
<u>I conti senza l'oste</u>	97
<u>RIFLESSIONI SULLE INTERVISTE</u>	102
<u>Gli statuti del lavoro indipendente</u>	103
<u>Rischio e imprenditorialità.</u>	108
<u>Capitalismo cognitivo</u>	111
<u>Autonomia e subordinazione.</u>	113
<u>La protezione contro i rischi.</u>	114

<u>I "solo" e la cooperazione.</u>	116
<u>Rappresentazione e auto-organizzazione.</u>	117

L'AREA DI VALENCIA

<u>APERTURA</u>	121
<u>PARTE I: EL ESCENARIO</u>	123
<u>Estructura de la Actividad Económica</u>	123
<i><u>Algunos datos sobre el mercado laboral español</u></i>	123
<u>Sistema productivo valenciano: vitalidad empresarial</u>	126
<u>Parque de microempresas</u>	128
<i><u>Orientación exportadora</u></i>	130
<i><u>Actividad por sectores</u></i>	132
<u>Transformaciones en la Composición Social del Área</u>	134
<i><u>Mercado de trabajo, año 1990</u></i>	134
<i><u>Año 2000: la desviación es la norma</u></i>	136
<u>La mujer en el trabajo</u>	140
<u>Inmigración</u>	142
<u>PARTE II: LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS</u>	143
<u>La evolución del trabajo independiente (auto-empleo)</u>	144
<u>Tiempo de autónomos</u>	147
<u>Opiniones de los trabajadores autónomos entrevistados</u>	148
<u>1. Dimensión del riesgo</u>	149

<u>2. Dimensión del Conocimiento</u>	152
<u>La evolución de las cualificaciones y de las competencias</u>	154
<i><u>La componente no material de las cualificaciones</u></i>	155
<i><u>De la cualificación a la competencia</u></i>	156
<i><u>Trabajadores del conocimiento</u></i>	157
<u>¿Cuánto cuentan los conocimientos y las competencias en el propio trabajo?</u>	158
<u>3. Dimensión de la Autonomía</u>	159
<u>4. Capital Social</u>	162
<u>5. Prácticas de Cobertura de los Riesgos y de Protección Social</u>	164
<u>6. Representación</u>	168
<u>7. Innovación desde arriba, innovación desde abajo, resistencia o conflicto</u>	171

LA STRUTTURA OPERATIVA DEL PROGETTO MORIANA IN EUROPA

Direttore del Progetto
Aldo Bonomi

Comitato Scientifico
Paolo Barbieri, Yann Moulrier Boutang, Carlo Formenti, Marco Revelli,
Enzo Rullani

Coordinatore di ricerca
Claudio Donegà

Responsabili d'area

Dario Azzellini, Berlino
Maurizio Lazzarato, Parigi
Miguel Oliver, Valencia

PREMESSA

Nell'ambito del Progetto MORIANA una parte di assoluto rilievo ha ricoperto la ricerca sul lavoro indipendente nelle città europee di Berlino, Valencia e Parigi.

In queste città, così come per le città italiane di Milano, Torino, Genova e Napoli, la prima fase di ricerca si è concentrata sulle trasformazioni della composizione sociale di ciascuna area metropolitana, a partire dall'analisi dei dati sul mercato del lavoro e dalle interviste fatte agli attori istituzionali locali (amministratori pubblici, dirigenti di associazioni di rappresentanza, esponenti del terzo settore,...). I risultati di questa fase di ricerca sono stati presentati in occasione del Forum di Milano del 12-13 novembre 1999.

Successivamente, nelle stesse città, è stata condotta l'indagine sulla condizione dei lavoratori indipendenti tramite interviste in profondità a gruppi di lavoratori collocati in posizioni professionali differenti dal punto di vista delle attività svolte e della qualificazione professionale. In particolare, in ciascuna delle aree di Berlino, Valencia e Parigi sono stati intervistati circa 30 lavoratori indipendenti individuati nelle categorie di alta e bassa qualificazione e del lavoro autonomo tradizionale (artigiani e commercianti). Il volume raccoglie i risultati della ricerca condotta nelle tre città. I report sono da considerare come la stesura provvisoria della versione ufficiale che sarà pubblicata successivamente.

Berlino

Rapporto sui lavoratori indipendenti

Responsabile di Area

Dario Azzellini

QUADRO GENERALE – DATI STATISTICI

Analizzando la situazione socioeconomica di Berlino non bisogna mai perdere di vista che si tratta di un caso non rappresentativo per la Germania. E così infatti la ripresa economica a livello nazionale nel 1999/2000 non si è rispecchiata nelle stesse misure a Berlino. L'impulso economico positivo ha raggiunto la capitale tedesca solo verso fine del 1999 e ha contribuito così a far entrare i dati del PIL berlinese in ambiti positivi.

Mentre – seguendo il nuovo sistema europeo applicato solamente da quest'anno in Germania - nel 1998 il PIL di Berlino era aumentato del 0,1% e nel 1999 diminuito dello 0,3%, secondo i primi conti sembra che durante il primo semestre 2000 il PIL berlinese, rispetto allo stesso periodo del 1999, sia aumentato del 1,4%. Fu il primo aumento della produttività berlinese dalla metà degli anni 90. Nonostante ciò la crescita rimane molto più bassa della media nazionale del 3,3%.¹

Confrontando la capitale tedesca con gli altri *Länder* occupa tuttora quasi sempre l'ultimo posto in una varietà molto ampia di dati statistici. Rispetto alla produttività pare però che all'ultimo posto si sia passato il *Land* di Brandeburgo (+0,6%) – la regione che accerchia completamente la città di Berlino e quindi anche un motivo di preoccupazione per la capitale – mentre il primo lo occupa la Baviera (+4,8%).

Il miglioramento che aveva frenato la discesa della città che dal 1995/1996 si faceva sempre più rapida, toccando punte progressivamente più negative si è però arrestato a settembre, dando inizio a una tendenza negativa. Nonostante tutto il miglioramento non si era rispecchiato in un aumento occupazionale.

¹ Tutti i dati del Statistisches Landesamt Berlin

Per l'anno 1999 si registrò una media occupazionale di 1,487 milioni di persone, un calo del 1,7% o 25 600 persone, rispetto al 1998. Uno sviluppo che contrasta la tendenza nazionale che nel 1998 ha visto un aumento occupazionale dello 0,4% e nel 1999 dello 0,3%.

La crescita del PIL è dovuta soprattutto all'aumento del fatturato nel settore dei servizi, specialmente della trasmissione di notizie e informazioni. Ciò però vale solo per i servizi alle imprese dato che servizi pubblici e privati hanno subito un calo rispetto allo stesso periodo dell'anno anteriore. Un'analisi dettagliata è però difficile dato che le statistiche ufficiali presentano pochi dati per il settore dei nonostante questo concentra oramai circa due terzi della produzione berlinese.

L'industria manifatturiera durante il primo semestre del 2000 dimostra una crescita dello 1% dopo anni di calo; la media tedesca per lo stesso periodo era però del +6%. In questo settore però si manifesta a partire da luglio 2000 di nuovo una tendenza in calo, dovuta un forte ribasso delle vendite sul mercato nazionale. Continuano anche a diminuire le imprese in questo settore. Nel periodo '91-'99 il numero di unità locali dell'industria manifatturiera con più di 20 dipendenti è diminuito da 1.397 a 950 e a luglio del 2000 erano solo ancora 921. Lo smantellamento dell'industria manifatturiera continua. Dal 1998 al 1999 il numero degli occupati nel settore dell'industria manifatturiera è sceso di 5.000 a 115.000 e continua a scendere.² Una tendenza che si mantiene anche se rispetto al fatturato si è visto un forte aumento durante i primi sei mesi del 2000.

Il forte calo del fatturato nel settore dell'edilizia – nonostante un continuo aumento delle unità locali – è stato frenato nel primo semestre del 2000 senza però poter frenare la perdita occupazionale del settore. Da giugno del 1999 a giugno del 2000 il numero degli occupati nell'edilizia è sceso del 13%, che corrisponde a 3.168 dipendenti. L'artigianato berlinese invece non ha

² In imprese con 20 o più dipendenti.

quasi usufruito della piccola ripresa economica e ha registrato durante il primo semestre del 2000 un calo dello 1,1% dell'occupazione e un aumento di appena 0,6% del fatturato rispetto allo stesso periodo dell'anno anteriore. Continua invece il trend positivo del turismo a Berlino, nel primo semestre del 2000 il numero dei turisti che hanno visitato la città è aumentato di quasi il 30%, con effetti positivi di un aumento del fatturato nel settore della ristorazione del 4,1% e del 3,1% nel commercio al dettaglio. Ciò però anche dovuto a che nel 1999 questi settori avevano perso circa lo stesso volume. Anche qui però la tendenza positiva non si rispecchia in un aumento occupazionale. Al contrario, giugno 2000 rispetto allo stesso mese del 1999 si conta un calo occupazionale del 3% nel commercio al dettaglio e addirittura del 7% nel settore della ristorazione. Solamente il numero degli occupati in hotel e pensioni è salito del 6%.

Occupazione per settori nella città di Berlino³

Occupati	Unità	1991	1995	1999
<i>Tot.</i>	1 000	1 657,8	1 604,2	1 487,4
<i>Agricoltura, economia forestale e pesca</i>	1 000	10,2	9,4	7,9
<i>tra i quali lavoratori dipendenti</i>	1 000	9,9	9,2	7,7
<i>Ind. Manifatturiera senza ind. Mineraria</i>	1 000	332,6	220,3	179,5
<i>tra i quali lavoratori dipendenti</i>	1 000	324,7	212,3	172,1
<i>Edilizia</i>	1 000	127,9	145,3	112,4
<i>tra i quali lavoratori dipendenti</i>	1 000	117,6	130,9	94,9
<i>Commercio, ristorazione e trasporti</i>	1 000	446,4	396,0	342,3
<i>tra i quali lavoratori dipendenti</i>	1 000	404,1	347,3	298,4
<i>Finanze, affitto e servizi alle imprese</i>	1 000	206,1	260,6	270,7
<i>tra i quali lavoratori dipendenti</i>	1 000	178,5	221,9	228,2
<i>Servizi pubblici e a privati</i>	1 000	534,5	572,4	574,6
<i>tra i quali lavoratori dipendenti</i>	1 000	501,0	526,4	527,7

Il numero di abitanti – dopo un aumento annuo fino al 1993 - è in continuo declino. La città è passata da 3,475 milioni di abitanti nel 1993 a 3,387 milioni fine del 1999. Il calo demografico si è però rallentato. Rispetto all'inizio dell'anno Berlino durante il 1999 ha subito un calo demografico del 0,4%, che corrisponde a 12 200 abitanti, mentre nel 1998 la città aveva perso 26 900 abitanti.⁴

Rimane dal punto di vista sociale uno sviluppo duale della città di Berlino. Il numero degli abitanti, quello della popolazione abile al lavoro e quello dell'occupazione generale sono tuttora in calo. La disoccupazione invece, secondo i dati ufficiali, è scesa dal 16,1% nel 1998 al 15,9% nel 1999 e si attesta sul 15,6% a luglio del 2000. Un leggero miglioramento, ma sempre molto indietro rispetto alla media nazionale (1998: 11,1%; 1999: 10,5%; luglio 2000: 9,3%).⁵

Anche il reddito mensile medio netto dei nuclei famigliari berlinesi si situa con 2.800,- DM al di sotto della media nazionale ed è ancora più basso nei due quartieri sui quali si è concentrato il Progetto MORIANA Berlino: a Friedrichshain corrisponde a 2400,- DM e a Kreuzberg a 2250,- DM.

La pauperizzazione di ampie fasce della società avanza a grande velocità. Il numero dei dipendenti dal sussidio sociale è salito da 158.611 nel '91 a 281.851 nel '98. Fine del 1999 il numero è sceso a 275.557 persone (senza i ca. 30.000 richiedenti asilo, che ricevono un sussidio minore), che visto il calo demografico corrisponde tuttora al 8,3% della popolazione berlinese.

Nonostante il calo numerico il volume economico delle prestazioni secondo la legge per il sussidio sociale durante il 1999 rispetto all'anno anteriore è aumentato del 2,7% attestandosi su 3,588 miliardi di DM. Le spese per il sussidio sociale pro capite a Berlino sono le più alte di tutta la Germania.

³ Dati del Statistisches Landesamt Berlin

⁴ Dati del Statistisches Landesamt Berlin

⁵ Dati del Statistisches Landesamt Berlin e Statistisches Bundesamt

La povertà colpisce soprattutto le persone non munite di una cittadinanza tedesca, donne e bambini. Settembre del 2000 più del 16% di tutti i bambini e adolescenti (fino a 18 anni) residenti a Berlino vive d'assistenza sociale. Tra i bambini con meno di 7 anni la quota raggiunge addirittura il 23,7%.

Il peso del lavoro indipendente in rapporto a quello dipendente

Le statistiche esistenti rispetto al lavoro in proprio sono molto aleatorie e senza disaggregazioni. A causa di un continuo leggero aumento dei lavoratori indipendenti e allo stesso tempo una riduzione dell'occupazione, la quota degli indipendenti tra gli occupati a Berlino nel 1999 arriva a 10,6%. Più della metà lavorano nel settore dei servizi. Secondo i dati ufficiali il lavoro indipendente a Berlino è aumentato, nel periodo '91-'98, da ca. 115.000 a 146.000 addetti (+26,5%). A causa del calo d'occupazione tale percentuale è passata dal 5,56% della forza lavoro nel 1991 a ca. 10,3% nel 1998. Ciò corrisponde a un tasso di indipendenti del 10,3%, mentre nell'est della città raggiungeva un 11,8%, all'ovest la percentuale era solo del 9,5%.

QUADRO GENERALE - Dibattito

Il lavoro salariato e normato in Germania durante l'era nell'immaginario collettivo e nella realtà sociale ha sempre avuto quattro funzioni. È fonte di reddito e base economica esistenziale; da riconoscimento e status sociale, è la base delle garanzie sociali (mutua, disoccupazione, pensione), che sono collegate a una anteriore occupazione dipendente ed è inoltre il mezzo più importante d'integrazione sociale. Funzioni che il lavoro salariato anche durante le fasi più alte del fordismo (anni '60 e '70) ha compiuto solo in modo selettivo e parziale.

Dagli anni '80 e specialmente durante gli anni '90 il lavoro salariato e normato sta perdendo a causa dei mutamenti produttivi, sociali e culturali la

sua posizione d'orientamento. Sempre di più persone, specialmente donne, immigrati e giovani, ma anche altri, non riescono più a compiere le condizioni per usufruire delle garanzie sociali legate all'ideale del lavoro salariato e normato.

Il lavoro salariato e normato continua però ad essere la base del sistema sociale, della regolazione giuridica dell'ambito sociale e di lavoro. Dato che queste norme però non corrispondono più alla realtà non riescono più a dare garanzie sociali a sempre di più persone, occupate o no. Oggi rappresentano un privilegio del sempre più nucleo ridotto di lavoratori maschi che hanno intrapreso un lavoro salariato e normato durante l'epoca fordista

La discussione pubblica in Germania sulle nuove forme di lavoro e la ristrutturazione dello Stato sociale è però arretrata paragonato alla situazione italiana. Ciò non vuole però dire che non sia in atto un rimodellamento dello stato sociale. Infatti la ristrutturazione - e non un semplice smantellamento - dello stato sociale è abbastanza avanzato.

Seguendo il principio dello "Stato che attiva" la nuova socialdemocrazia unisce elementi di liberalizzazione dall'alto con misure autoritarie trasformando il sistema del welfare in un sistema di workfare. Il modello da seguire per il governo tedesco non sono gli Stati Uniti ma più che altro paesi come la Danimarca o l'Olanda: quindi non uno smantellamento del welfare senno un'ampliamento della rete sociale collegata con una maggior pressione ed un obbligo di prestazioni lavorative in scambio di prestazioni sociali. Nei Länder dell'est gran parte della infrastruttura dei servizi sociali si basa sulle varie prestazioni lavorative del secondo mercato del lavoro (che raccoglie tutti coloro che sono occupati in programmi di tipo istituzionale o comunque progetti finanziati dall'amministrazione locale, regionale e/o nazionale).

Questo secondo mercato del lavoro era stato introdotto durante gli anni '80 in seguito alla "crisi del fordismo" degli anni '70. Lo stato tedesco – spinto dagli imprenditori, da un lato, e dalla "necessità" di risparmiare sulla spesa pubblica indotta dalla disoccupazione di massa, dall'altro – aveva iniziato a

introdurre dei programmi statali speciali per creare posti di lavoro finanziati dallo stato o istituzioni governative. La paga in questi lavori era per legge più bassa che sul primo mercato di lavoro (a cui fanno riferimento quelle figure professionali che si muovono secondo le regole di mercato; lavoro dipendente e autonomo).

I fini seguiti con la creazione di questo secondo mercato del lavoro sono sempre stati vari: ridurre le statistiche di disoccupazione, differenziare, gerarchizzare e selezionare i disoccupati, e ridurre le spese dei comuni. La motivazione economica oggi giorno nei i Länder dell'ovest non esiste più, qui queste misure si possono quindi considerare uno strumento di disciplinamento.

Allo stesso tempo i salari sempre più bassi in collegamento con i costi di vita sempre più alti hanno aumentato l'obbligo a lavorare di più anche ai dipendenti, non è raro che abbiano più di un lavoro. Parallelamente aumenta anche la pressione su chi riceve sussidi di disoccupazione o assistenza sociale. Dai primi anni '80 l'obbligo di prestazioni lavorative per chi riceve l'assistenza sociale aumenta sempre di più e i meccanismi di sanzione negativo in caso di rifiuto vengono estesi, lo stesso vale in misura simile anche per il sussidio di disoccupazione.

Ufficialmente queste misure dovrebbero ricondurre ai partecipanti sul primo mercato del lavoro. Ciò, come lo prova l'esperienza, non avviene. La meta principale e punto di riferimento però rimane il lavoro dipendente e normato, non solo per le istituzioni ma – e forse in misura ancora più ampia – anche per i lavoratori stessi. La forza normativa del lavoro salariato è tuttora forte. I maggiori dibattiti pubblici si concentrano tuttora sulla figura del lavoro salariato o partono dal lavoro salariato come "normalità".

Allo stesso tempo la realtà è ovviamente un'altra, le nuove forme di lavoro dilagano in Germania a tutti i livelli e i lavori atipici (specialmente per le nuove generazioni) sono più tipici del lavoro salariato, una tendenza forte che dà il suo stampo ai modi di vita e alle culture dei soggetti coinvolti.

Che lo stato sociale debba essere riformato è fuori dubbio, come anche che è necessario trovare nuove vie d'accesso al lavoro e quindi cambiare il quadro normativo del lavoro e trovare forme di garanzie sociali per occupazione che non corrispondono al lavoro salariato e normato.

Sulla forma – o le forme - di lavoro da creare o appoggiare come forza normativa e sulle strategie politiche e sociali per raggiungere l'obiettivo le opinioni sono divergenti. Le differenze principali sono il ruolo che si dà a strumenti di regolazione istituzionale e al mercato, ma anche al fatto se "il lavoro" rimane limitato al mercato del lavoro o si riferisce anche a forme d'occupazione al di là del mercato e quindi ridefinisce il concetto "lavoro".

Persistono come due poli forti la posizione a favore della liberalizzazione totale, cioè che "il mercato regoli tutto", e la posizione della socialdemocrazia tradizionale e della politica sindacale che mirano a mantenere la società fordista. I concetti di quest'ultimi prevedono combattere la marginalizzazione e la disoccupazione per mezzo della redistribuzione del lavoro (p.e. riducendo l'orario di lavoro). Una posizione problematica non solo dal punto di vista che contrasta fortemente l'evoluzione attuale e le strategie dominanti del capitale globale, ma anche perché mantenendo la relazione fordista tra lavoro salariato e garanzie sociali, la base deve essere necessariamente una grande crescita continua o l'esclusione di grandi fasce della popolazione, sia nel proprio paese come anche di paesi non industrializzati, senza pensare alle conseguenze ecologiche.

Dall'altra parte si trovano concetti che mirano a una riorganizzazione ampia delle forme di lavoro e il sistema di garanzie sociali. Questo concetto ha come punto centrale di eliminare il nesso tra lavoro, reddito e garanzie sociali proponendo l'introduzione di un "reddito di base", "reddito garantito" o "reddito di cittadinanza". Sotto a questo titolo si ritrovano però concetti in se molto diversi. Mentre alcuni mirano a ridurre la pressione del lavoro ed economica sull'individuo e a creare più spazi per iniziative ed attività personali, altri

mirano di più allo sviluppo di un settore di lavoro malpagato, a ridurre le spese burocratiche e ad aumentare la pressione economica sull'individuo. Tra gli ultimi si trovano sia le proposte di Orio Giarini e Patrick M. Liedke⁶ al Club of Rome, che collegano il reddito garantito addirittura a un modello di workfare con prestazioni lavorative obbligatorie, come anche da Ulrich Beck⁷ che propone il "lavoro cittadino" volontario nei settori dei servizi che altrimenti non sono finanziabili. Chi non ha entrate può ricevere un sussidio che però non supera il livello attuale dell'assistenza sociale (basicamente 540,- DM al mese). L'incentivo principale dovrebbe essere però un maggior riconoscimento sociale, Beck propone addirittura di distribuire medaglie d'onore.

Un concetto per la creazione di un settore malpagato e co-finanziato dallo Stato fu anche discusso nel quadro del "patto per il lavoro, la formazione e la capacità di competenza" e in ambiti partidarici ed impresariali durante il 1999. La necessità della creazione di un settore di lavoro a bassa paga è condivisa sia dai partiti di governo SPD e Verdi come anche dalla maggior parte dell'opposizione, CDU/CSU e FDP. L'idea centrale del dibattito è che i nuovi posti di lavoro si possono creare esclusivamente nei servizi alla persona (p.e. facchini, persone di servizio ecc.). Durante il 1999 si stava discutendo un modello che prevede di liberare completamente i datori di lavoro dal versamento di contributi per salari sotto a 1.500 DM al mese e parzialmente per salari fino a 2.800 DM. Questo nuovo segmento si troverebbe, di fatto, anche al di fuori di qualsiasi negoziabilità sindacale. Un'altro modello che prevedeva la liberalizzazione totale del mercato del lavoro seguendo l'esempio degli Stati Uniti fu proposto dalla "commissione futuro della Baviera e Sachsen-Anhalt.

Senza che siano stati abbandonati i piani della creazione di un settore

⁶ Giarini, Orio; Liedke, Patrick M.. *Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome.* Hamburg 1998.

⁷ Beck, Ulrich. *Die Seele der Demokratie. Wie wir Bürgerarbeit statt Arbeitslosigkeit*

malpagato, durante il 2000 ha preso forza un dibattito intorno alla cosiddetta "flexicurity" (flexibility + security). Il termine "flexicurity" viene usato da sindacalisti come anche da settori impresariali per descrivere un concetto che connetta flessibilità e sicurezza e non corrisponde ne all'introduzione di un settore a basso reddito, ne alla posizione di resistenza fordista. Specialmente l'ambito sindacalista e socialdemocratico cerca di introdurre così una immagine positiva della flessibilità che finora era vista piuttosto legata alla deregulation e lo smantellamento di garanzie sociali.

In questo contesto i sindacati sottolineano la necessità di un ideale di rapporto lavoro normato che serva come orientamento, anche se non corrisponde alla realtà generale.

Per l'area dei ricercatori legati al mondo sindacale si tratta di "pensare come il nuovo tipo d'occupazione può essere tutelato contro rischi basici, come si può organizzare la formazione lavorativa e come si può agire contro la minaccia dell'esclusione sociale"⁸.

Seguendo il concetto della flexicurity – che in verità finora non è più che uno slogan – il ministro delle finanze tedesco Walter Riester ha presentato una proposta di riforma al sistema delle pensioni (in ogni caso il modello riguarda solamente il lavoro salariato). E questo è anche il tema centrale del dibattito sulla trasformazione del welfare nell'anno 2000.

Riforma delle pensioni

Il progetto di Riforma presentato dal ministro Walter Riester prevede mantenere i contributi da pagare da parte dei lavoratori dipendenti e i datori di lavoro (50% ciascuno) per la cassa pensioni fino al 2020 sotto il 20% del salario lordo e dopo, fino al 2030 sotto al 22%. Oggi la quota è del 19,3% del

finanzieren können. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 6/7, 1998.

⁸ Pfarr, Heide: Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“?. In: WSI Mitteilungen 5/2000, S. 279-283.

salario lordo. Con la riforma dovrebbe scendere dal 2001 gradualmente fino a 18,7% nel 2010 per poi aumentare gradualmente fino al 21,9% nel 2030. La riforma prevede anche abbassare il livello delle pensioni, che attualmente corrisponde al 70% della paga media netta del pensionato, a un 68% fino al 2010 e poi ogni anno del 0,3% fino ad arrivare a 64,5% nell'anno 2030. Facendo i conti correttamente, così studiosi e critici, il livello si abbassa addirittura al 61%. Per ribilanciare le pensioni il piano propone che ogni lavoratore dipendente paghi – volontariamente – anche per una assicurazione privata: Un 0,5% del salario lordo a partire dal 2001 che aumenta gradualmente fino a toccare il 4% nel 2008. In scambio sono previsti vantaggi fiscali per lavoratori con un salario alto e sovvenzioni dirette per lavoratori con un salario basso.

Le critiche al progetto di Riester sono dure. Per i sindacati il concetto di Riester rappresenta troppa flessibilità e troppa sicurezza per troppo pochi e criticano specialmente che il lavoratore dovrà finanziare solo il volume dell'assicurazione privata mentre i datori di lavoro usufruiscono di risparmi con la riforma. Il sindacato confederale DGB ha già annunciato proteste contro la proposta. Anche la CDU/CSU si oppone ai piani di Riester.

Il problema centrale che indicano vari critici è però che i piani di Riester garantiscono questo livello (già ribassato) solamente a lavoratori dipendenti che hanno lavorato per 45 anni a tempo pieno, oggi una figura lavorativa praticamente quasi estinta, nel 1997 solo il 25% dei nuovi pensionati corrispondeva a questi criteri, la percentuale tra le donne è ancora più bassa. Si tratta quindi di una legge che presta garanzie sufficienti solamente al classico lavoratore fordista: uomo con un'intera vita lavorativa senza interruzioni.

Dato che però riforme al sistema delle pensioni si accordano tradizionalmente con l'opposizione, almeno con la CDU/CSU, il modello di Riester è solo una prima proposta e il dibattito continuerà probabilmente fino alla primavera del 2001.

“Patto per il lavoro, la formazione e la capacità di competenza”

A settembre del 2000 il sindacato dei media IG Medien ha deciso come primo sindacato della confederazione DGB con una maggioranza schiacciante di lasciare il “patto per il lavoro, la formazione e la capacità di competenza” e promuovere nel DGB, dentro a ver.di (il futuro sindacato dei servizi del quale formeranno parte IG Medien e altri tre sindacati maggiori) e in pubblico l’abbandono immediato del “patto per il lavoro” da parte dei sindacati. La IG Medien criticò che non furono intraprese misure concrete a parte di alcune a favore degli impresari, mentre la riduzione della disoccupazione da parte del governo Schröder corrisponde solamente a fattori congiunturali. Il patto fu criticato duramente e in maniera fondamentale durante il convegno della IG Medien e individuato come “cuore” del “new labour” in Germania e della politica sociale del “nuovo centro” (slogan del governo SPD-Verdi), ugualmente attaccata duramente dal sindacato. Il “patto per il lavoro, la formazione e la capacità di competenza”, avviato a dicembre del 1998, è sempre di più oggetto di critiche e la decisione della IG Medien rappresenta un fanale per i congressi del sindacato HBV (commercio, banche e assicurazioni) e ÖTV (servizi e trasporti pubblici) per i quali sono previste al ballottaggio decisioni simili.

Il primo risultato concreto del patto era stata la decisione di ridurre le tasse agli imprenditori a partire dal 1° gennaio 2000, invece che dal 2.002. I punti principali fissati per “dinamizzare” il mercato del lavoro sono, tra gli altri, la riduzione dei contributi sui costi lordi del lavoro, orari di lavoro flessibili e riduzione degli straordinari, miglioramento della capacità d’innovazione e competenza, partecipazioni operaie (attraverso la cessione di azioni) alle imprese; ampliamento delle misure di politica del mercato di lavoro per le

mansioni meno qualificate: giovani, disoccupati a lungo termine; maggiori "incentivi" al lavoro. Il "patto" presenta il nucleo per un nuovo patto sociale come ideato dalla nuova socialdemocrazia. Lo Stato diventa uno "stato nazionale di competenza" e questa visione obbliga sindacati e imprenditori, con la moderazione del governo, a raggiungere un consenso su tutte le questioni di politica del lavoro, del mercato di lavoro e politiche sociali. I sindacati rappresenterebbero la base del nuovo patto sociale usufruendo di vantaggi per i loro membri (partecipazioni aziendali, assicurazioni extra ecc.) e decidendo dentro al patto questioni – politiche sociali e del mercato del lavoro - che non riguardano solo la loro clientela.

Misure concrete per regolamentare le forme di lavoro

I pochi tentativi di ridefinizione – senza tagli alla spesa – del welfare o di regolamentazione del mondo del lavoro promossi dal attuale governo tedesco sono rimasti interamente all'interno di un'ottica fordista, anche se in Germania sin dal 1984 più della metà delle nuove assunzioni corrispondono a forme di lavoro atipiche. Un buon esempio è rappresentato dalle recenti leggi sui "lavoratori apparentemente autonomi", cioè parasubordinati, ed i lavoratori con salari mensili di 630 DM (ca. 630.000 Lire), all'Est 530 DM.

Legge contro il lavoro "apparentemente autonomo" o parasubordinato

La legge è in vigore dal 1.1.1999, ma è stata sottoposta a varie ridefinizioni, data la quantità di critiche suscitate. Dopo l'ultima rielaborazione secondo la legge non saranno più considerati lavoratori autonomi i lavoratori che soddisfano almeno a tre delle seguenti caratterizzazioni: a) che lavorano principalmente e regolarmente per un datore di lavoro (però solo se si tratta di una situazione continua che caratterizza la situazione economica del lavoratore e se ciò non avviene nella fase di avvio dell'attività in proprio); b) che non occupano altri lavoratori con l'obbligo di pagare contributi sociali; c)

che svolgono attività tipiche di lavoratori dipendenti; d) che non si presentano in modo imprenditoriale sul mercato; e) il lavoro dei quali fu trasformato da lavoro dipendente in lavoro autonomo senza che siano cambiate le mansioni. Se sono soddisfatte tre di queste categorie allora si tratta formalmente di un'occupazione dipendente con l'obbligo di pagare tutti i contributi sociali e il datore di lavoro deve pagare il 50% delle spese. Sia il lavoratore che anche il datore di lavoro possono dimostrare il contrario. Chi riesce a dimostrare il contrario viene classificato come "lavoratore autonomo para-subordinato" e deve pagare il 100% dei contributi alla cassa pensioni (che vengono fissati seguendo la media d'entrate di tutti i contribuenti o – a domanda individuale – relativamente alle entrate individuali); viene però liberato dall'obbligo di pagare gli altri contributi sociali. Esclusi sono i lavoratori autonomi para-subordinati che 1.1.1999 avevano compiuto i 50 anni o sono in possesso di un'assicurazione sulla vita, equivalente a una pensione, da prima del 10. dicembre 1998. Escluso per tre anni e più dall'obbligo di pagare i contributi è anche che si trova tuttora in fase d'avvio di un'attività in proprio. L'intenzione originaria della legge era quella di frenare la tendenza dei datori di lavoro ad evitare il versamento di contributi sociali obbligatori e occupare lavoratori subordinati (solo formalmente autonomi) secondo logiche tipiche del lavoro dipendente. Una critica alla legge dal punto di vista sociale spesso avanzata è che la legge regola solo l'aspetto relativo ai contributi sociali e i lavoratori non hanno automaticamente gli stessi diritti sul lavoro come i lavoratori dipendenti. Cioè non assumono il diritto di ricevere alcuna remunerazione in caso di malattia, di ferie, ne dispongono di forme di tutela nei confronti di un eventuale licenziamento.

Legge sul contratto ridotto ("lavori 630-DM" all'Est 530 DM)

Il contratto ridotto esiste da molti anni ed è applicabile quando l'occupazione non supera 15 ore alla settimana e il salario sopra indicato, quando l'occupazione non dura più di due mesi o di 50 giorni all'anno, quando non

avviene in maniera professionale. La nuova legge è entrata in vigore l'1.1.1999 ed è stata modificata il 1.4.1999. Sui lavoratori con salari mensili di 630 DM, ai quali precedentemente non venivano detratti i contributi sociali (da versare sia da parte dei datori di lavoro sia dai contribuenti), grava una tassa generale del 22%, da versare dai datori di lavoro (12% cassa pensioni e 10% cassa mutua). Gli effetti della nuova legge hanno determinato una trasformazione dei rapporti di lavoro in situazioni di lavoro permanente formalizzato nel 5% dei casi. Del resto pare che la legge abbia portato a licenziamenti in alcuni settori, "bilanciati" con più ore extra per i dipendenti e con un aumento del lavoro in nero.

Liberalizzazione dell'artigianato

Nel 2000 sono stati liberalizzati i regolamenti dell'artigianato. Mentre anteriormente era necessario generalmente il titolo del "Meister" per poter aprire o dirigere un'impresa artigianale (a parte pochissime eccezioni, su 14.000 domande in tutta la Germania nel 1996 furono approvate meno della metà) il governo ha liberalizzato queste direttive. Garzoni d'artigianato possono rendersi indipendenti senza l'esame per il titolo del Meister se hanno più di 40 anni, fungere come titolare di un'impresa artigianale se ci lavorano già da più di tre anni. Inoltre fu abolita la necessità di un certificato da Meister per lavori artigianali semplici (p.e. montaggio antenne, copie chiavi), qui basterà un semplice esame. Più facile è ora anche la continuazione di un'impresa artigianale familiare. Mentre anteriormente il titolare doveva possedere il certificato del Meister per poter continuare con l'impresa del padre o della madre, da ora in poi basterà assumere un Meister. Il nuovo regolamento è visto anche come un passo verso una parità giuridica da un lato tra i Länder tedeschi e dall'altro tra gli stati membri dell'UE. I rigidi regolamenti anteriori avevano limitato la concorrenza. Secondo l'opinione di ampi settori dell'artigianato a favore della qualità del lavoro. Altre voci invece vedono nelle restrizioni una barriera per investimenti

e la creazione di nuovi posti di lavoro.

IL LAVORO INDIPENDENTE A BERLINO

I problemi che emergono rispetto al lavoro autonomo in Germania, e specialmente a Berlino, sono numerosi. Nella popolazione è forte una mentalità di tipo fordista e il legame con un vecchio sistema di valori direttamente legato a forme di lavoro normato, anche se questo oggi è sempre più difficile da trovare. Il lavoro dipendente è tuttora per molti il fattore principale di integrazione alla società. In molti casi (p.e. per trovare una casa, per l'accesso a crediti ecc.) un lavoro dipendente e garantito ha un valore centrale. Ciò anche se non corrisponde più alla realtà produttiva, caratterizzata da una pesante frammentazione sociale e una domanda di mercato che trasforma il lavoratore in nomade multiattivo. L'ideale del lavoro fordista è stato anche alimentato dalle istituzioni politiche nei primi anni dopo l'89, che dopo la riunificazione hanno creato l'aspettativa molto diffusa, secondo la quale si trattava di un periodo di crisi temporanea a causa della caduta del muro, che sarebbe stato seguito da un nuovo periodo di ripresa economica in cui le grandi fabbriche avrebbero ricominciato ad assumere. La realtà è stata un'altra: un allontanamento da una forma di produzione di tipo fordista e un boom economico mai arrivato:

"Kreuzberg sta andando male, da quando ho aperto il negozio è cambiato molto, 4 anni fa c'era più gente che girava ... oggi nel negozio entra meno gente che è di passaggio. Poi l'affitto è troppo alto, abbiamo fatto il contratto 4 anni fa, la situazione allora era un'altra, la gente sperava che arrivasse il boom economico a Berlino...."¹⁹

Dopo l'unificazione pertanto il processo di trasformazione del lavoro ha subito una forte accelerazione: in continuo aumento sono le professioni cosiddette atipiche in ogni settore produttivo, continuo è il processo, infatti, di esternalizzazione delle proprie funzioni che vengono affidati a privati i quali a loro volta non assumono la manodopera, ma la impiegano attraverso

contratti atipici. Dall'altro lato esiste però anche una parte consistente di lavoratori che vedono nel lavoro autonomo un'opzione di vita.

Il basso livello di reddito a Berlino e la situazione problematica della città è conosciuta dagli intervistati:

“Se non cambia la paga a Berlino rimarrà sempre una città dove molti lavorano solo di passaggio per poi trovare qualcosa a Monaco, Colonia, Mainz o anche negli Stati Uniti. Qui a Berlino c'è solo un po' di attualità ma quasi niente di qualità. Le cose proprio interessanti non sono a Berlino ... penso anche che lo sviluppo dipenda dalla paga ... ma purtroppo temo che lo sviluppo a Berlino è in direzione di poca paga e scarsa qualità.”¹⁰

Lo sviluppo del lavoro autonomo incontra però molte problematiche e molte difficoltà. La politica del governo tedesco è stata orientata più ad assistere i propri cittadini, che incoraggiarli, di promuovere attività proprie.

A Berlino fondi pubblici per appoggiare chi decide di intraprendere un lavoro autonomo non sono quasi disponibili poiché l'amministrazione registra un forte deficit di bilancio e non investe nelle nuove figure produttive. Maggio del 2000 il Senato di Berlino ha però reintrodotta un'appoggio di 20 000 DM per artigiani con il titolo di “Meister” che si rendono indipendenti nei primi tre anni dopo aver ottenuto il “Meister” e creano minimo un'altro posto di lavoro. La misura è terminata fino alla fine del 2001 ed è co-finanziata con aiuti del Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale. Le dimensioni del programma sono in ogni caso ridotte, nel 1999 furono finanziate 320 nuove micro-imprese artigianali.

Un'altra misura esiste è la possibilità di continuare a ricevere per sei mesi il sussidio di disoccupazione se come disoccupato si avvia un'attività indipendente. Dopodiché si perde però il diritto al sussidio.

⁹ Tuncay P., 40 anni, piccolo commerciante, reddito annuale netto 30.000 DM

¹⁰ Hans R., 34 anni, cutter, reddito annuale netto 30.-50.000 DM

Di fronte al nuovo tipo di realtà produttiva che sta emergendo, i Verdi e il PDS, sono le forze politiche più attente all'evoluzione del mercato del lavoro e i più disposti a cercare vie nuove sia nell'ambito della formazione professionale come anche rispetto alla situazione dei micro-impresari. Alcuni sindacati, specialmente la IG Medien, stanno cercando di far fronte alle diverse esigenze di chi lavora autonomamente senza nessun tipo di garanzia e protezione. La IG Medien ha creato p.e. durante la seconda metà del 2000 una linea telefonica speciale con un servizio di consulenza per lavoratori autonomi del settore dei media, in servizio 24 ore al giorno. Inoltre esistono alcune associazioni no-profit che si occupano di formazione o di intervenire sugli immigrati hanno messo in pratica programmi professionali o di sostegno per i soggetti economicamente più deboli.

Tra i lavoratori indipendenti è forte la componente immigrata (il 12,8% della popolazione berlinese non ha la cittadinanza tedesca), dato che sono colpiti in special forma dalla disoccupazione (33,5%) e hanno molto meno possibilità per accedere al mercato di lavoro regolare. Molti immigrati di fronte alla prospettiva di non trovare più lavoro, soprattutto negli ultimi anni, hanno intrapreso attività indipendenti. Nel quartiere di Kreuzberg la componente immigrata è particolarmente numerosa, ed è – se non disoccupata – in gran parte attiva in piccole esperienze di imprenditorialità familiare, dove a volte i ritmi, le condizioni di lavoro sono molto pesanti.

L'intervistato Tuncay P.¹¹, piccolo commerciante di origine turco a Kreuzberg descrive i ritmi di lavoro:

“Apro il negozio alle 7.00 di mattina e lo chiudo alle 20.00, lavoro tredici ore al giorno, sei giorni alla settimana. All'inizio aprivo perfino 7 giorni, ma non ce la facevo più.”

Kreuzberg (ex-zona periferica di Berlino Ovest) è sicuramente il quartiere di Berlino più significativo per l'economia sommersa, ma anche a Friedrichshain

¹¹ Nomi cambiati per motivi di anonimato.

si trova una componente d'economia sommersa non trascurabile. Entrambi erano caratterizzati da una forte componente operaia, in essi erano situate grandi imprese che occupavano la maggior parte degli abitanti. Il reddito medio e il livello di vita sono pertanto molto bassi, ma questa situazione, in modo particolare a Kreuzberg non è particolarmente visibile.

Ciò è dovuto in buona parte al fatto che a Kreuzberg esistono tradizionalmente reti sociali molto dense e ed estese e – anche tra la popolazione d'origine tedesco – una lunga tradizione di economia sommersa. Kreuzberg negli ultimi decenni e Friedrichshain durante gli ultimi 10 anni, hanno sviluppato forme di piccola imprenditorialità „alternativa“, di economia solidale e di impiego illegale (soprattutto nel settore della ristorazione) e l'economia sommersa rappresenta un pilastro importante dell'economia locale. Si è ormai sviluppato un tessuto di piccole imprese (fenomeno della micro-imprenditorialità) tra la legalità e l'illegalità, non esiste, infatti, una demarcazione netta. Molti lavoratori indipendente, ciò emerge anche chiaramente dalle interviste, lavorano almeno in parte nell'economia sommersa dato che altrimenti il reddito non gli permette una sopravvivenza. Alcune delle nuove forme di lavoro, che caratterizzano la trasformazione del settore produttivo, derivano in parte dalle lotte sociali degli anni '70 e '80, dalle quali sono nate esperienze di imprenditorialità alternativa. L'altra componente forte è invece, come già accennato, la piccola imprenditorialità etnica e familiare della popolazione immigrata.

I lavoratori indipendenti: Chi sono: motivazioni, coperture, strategie ed il loro rapporto con lo Stato

Composizione, origine, situazione familiare e sociale e mobilità degli intervistati

Gli intervistati sono principalmente dei quartieri Kreuzberg e Friedrichshain o lavorano in questi quartieri. Più di un terzo sono donne, un 15% immigrati. Circa il 60% degli intervistati è di alta qualificazione e lavora in attività qualificate. Quasi un quarto degli intervistati sono di bassa qualificazione con corrispondenti attività, mentre per i restanti la qualificazione non è facile da definire: alcuni sono altamente qualificati ma svolgono parallelamente attività ad alta e nessuna qualificazione o che ne è p.e. dello studente di scienze agrarie con apprendistato da commercialista che ha messo su una piccola impresa che progetta e realizza cortili e terrazze verdi per persone di classe alta ed ha successo perché riesce a mantenere una comunicazione intellettuale con i clienti?

Seguendo le affermazioni di alcuni intervistati con uno sfondo familiare indipendente si potrebbe pensare che ciò ha avuto un ruolo importante rispetto alla loro decisione di diventare lavoratori indipendenti. Dall'altro lato però tre sui quattro intervistati che cercano un lavoro dipendente provengono da famiglie di liberi professionisti o medi impresari.

Situazione di reddito annuale netto (senza aver pagato assicurazioni private):

meno di 20.000 DM	20.000-29.999 DM	30.000-39.999 DM	50.000-100.000 DM
7,7%	34,6%	46,2%	11,5%

La metà degli intervistati vede il mercato sul quale agisce in espansione, il 15% lo vede stabile, un'altro 15% problematico e un 25% in calo.

Il 38,6% degli intervistati conta con entrate tendenzialmente in rialzo, 11,5%

con un reddito in tendenziale o prevedibile ribasso, il 7,7% sa che la sua attività è limitata temporalmente mentre il resto conta con entrate più o meno stabili.

Il 34,6% degli intervistati lavora in nicchie del mercato o ha una specializzazione tale che non teme la concorrenza o non la ha. Le loro entrate sono tutte stabili o in rialzo e i mercati sui quali agiscono costanti o in espansione.

Tra gli intervistati che durante gli anni hanno consolidato e aumentato le loro entrate economiche si nota che ciò è quasi sempre una tendenza dovuta a un'amplificazione di profilo, a nuove iniziative sviluppate personalmente e le competenze relazionali.

“Però a lungo termine bisogna naturalmente chiedersi che prospettiva di vita sia, è chiaro che puoi solo lavorare così se non hai famiglia. Con dei bambini sarebbe impossibile mantenere questi ritmi.”¹²

Infatti solo quattro intervistati sono conviventi con figli. Ciò però non è dovuto solamente alla dissoluzione della classica struttura familiare per motivi culturali. La vita da lavoratore autonomo sotto alle condizioni attuali nella maggior parte dei casi non sembra compatibile con una vita familiare: la metà degli intervistati sono single e non conviventi, mentre solo quattro hanno altre forme di convivenza non familiari. Mentre in tutti casi di convivenza, con o senza figli, – a parte uno – il partner dell'intervistato esercita una attività lavorativa dipendente o indipendente.

La mobilità geografica degli intervistati è alta, quasi un terzo di loro ha cambiato città cinque volte o più, una quinta parte tre o quattro volte e quasi la metà due volte. Solo due intervistati sono originari di Berlino e non hanno

¹² Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

mai lasciato la città per lavorare o studiare da un'altra parte. Un 40% degli intervistati ha addirittura esperienze di lavoro all'estero.

Tutti gli intervistati meno quattro hanno esperienze lavorative in vari campi, le loro capacità attuali sono frutto di un'esperienza variegata.

Ca. il 60% degli intervistati è convinto di fare un lavoro „completo“ e quasi tutti dicono di avere una visione generale del suo lavoro e del perché della loro parte.

Il lavoro nuoce alla salute

La dimensione ergonomica del lavoro dei lavoratori indipendenti è inquietante, solo un 15% afferma di non avere nessun problema, né fisico, né psichico, nell'attività svolta. Situazioni ergonomiche precarie sono quasi sempre frutto della situazione economica insufficiente o per dirlo in maniera ancora più chiara: chi lavora in condizioni economicamente limitate ha il mal di schiena, mentre un intervistato altamente qualificato afferma: *“Sto seduto tutto il giorno, ma ho una sedia per 2000 dollari e non ho nessuna difficoltà fisica o ambientale”*.

Così il 54% dei lavoratori autonomi soffre di problemi fisici: poco movimento e mal di schiena per i lavoratori altamente qualificati da scrivania; lavori, posizioni, ritmi pesanti e mal di schiena in alcuni lavori di bassa qualificazione.

Un'altra problematica molto sentita tra gli autonomi è la tensione e lo stress nel lavoro o causati dal lavoro. Molte persone hanno attività che richiedono un'alto grado di concentrazione, alta disponibilità e ritmi pesanti durante tutto il giorno. Il 54% avverte problemi del genere, anche se molti autonomi tendono a non vedere lo stress o accettarlo apertamente:

“Un'altro fattore è la sfera privata, è molto difficile trovare uno spazio privato, anche se ciò è una scelta propria e ci sarebbe maggior spazio di per farlo in un'altra maniera, ma se uno primizia il lavoro è la propria scelta e non c'è da lamentarsi ... e poi ci sono fasi così e così, però purtroppo la cosa è così che ci sono sempre di più

fasi nelle quali la vita privata non esiste più."¹³

Il 19%, specialmente chi offre servizi d'assistenza alle persone, soffre di pressione psichica:

*"Devo anche stare attenta per riuscire a dimenticare i problemi del lavoro quando non lavoro, ma questo è un problema classico della gente che lavora nel campo sociale – e non solo."*¹⁴

Un 15% ha problemi con l'ambiente di lavoro, in parte a causa di situazioni di lavoro precario che rendono pesante l'ambiente, in parte dovuti a un ambiente rumoroso e la mancanza di tranquillità sul lavoro. E solo un intervistato parasubordinato in un attività di bassa qualificazione è completamente insoddisfatto del suo lavoro:

*"Nel lavoro da camionista intristisci mentalmente, non è assolutamente soddisfacente e perciò odio questo lavoro. Torni a casa essendo di malumore, il lavoro non ti piace, la giornata non ti piace."*¹⁵

Il lavoro autonomo - obbligo o libera decisione? Le motivazioni per la scelta di un lavoro indipendente

La realtà del lavoro autonomo è molto complessa e non si può ridurre alla semplice questione di obbligo o scelta. Inoltre c'è anche da differenziare tra diverse situazioni, cioè le possibilità d'accesso al mercato del lavoro dipendente che hanno i soggetti. Specialmente per molti immigrati e la gran parte delle donne le possibilità di accedere a un lavoro dipendente con un salario soddisfacente sono minori che per la popolazione maschile tedesca. Per la maggior parte degli intervistati però il lavoro autonomo rappresenta una scelta di vita precisa:

¹³ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

¹⁴ Tania S., 29 anni, assistente sociale individuale, reddito annuale netto 30.000 DM

¹⁵ Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d'assicurazioni, reddito annuale netto 38.000 DM

“Volevo essere indipendente perché mi sono reso conto che esiste troppa gente che vuole vivere del mio lavoro e anche meglio di me. E poi non rinuncerei mai alla mia indipendenza nel lavoro, a poter scegliere che faccio e come, anche gli orari di lavoro. P.e. mi piace lavorare di notte, non hai rumori, mi concentro benissimo.”¹⁶

In generale si può osservare una tendenza a preferire un lavoro dipendente tra i lavori poco qualificati e malpagati mentre tra gli intervistati con lavori qualificati la maggior parte preferisce situazioni di lavoro indipendente nonostante gli svantaggi:

“L’ambiente è sicuramente stressante. Parte tutto dal fatto di poter attivare quotidianamente la presenza, che non ti puoi permettere tempi di assenza o indisponibilità, però dall’altro lato il guadagno personale che io traggo dal lavoro è così grande che accetto tutto ciò. Poi dalla mia propria biografia ed esperienza di vita non penso che sia una meta entrare in un’altra forma di lavoro che ti da più sicurezze e garanzie, ha campi e orari più delimitati ... che però – così me lo immagino – rispetto all’ambiente è molto meno autogestito. Di fatto ci sono tempi nei quali si tratta solo di lavoro ... ma esiste l’immaginazione che sia tutto più autogestito, è un’illusione però è importante lo stesso per riuscire ad attivare un darsi da fare del genere, per qualcun’altro non ci riuscirei, sicuramente non lo farei.”¹⁷

Quasi tutti gli intervistati hanno rifiutato o rifiutano offerte di lavoro dipendente. La maggior parte degli intervistati non ha avviato l’attività indipendente per mancanza di lavoro dipendente: ha esperienze con il lavoro dipendente e vede nel lavoro indipendente una maggiore libertà.

“La mia situazione economica è peggiorata di molto. Come principiante mi pagavano benissimo, infatti da allora non ho mai più guadagnato così bene. Però lo sapevo. Ma come definisco il lavoro io e rispetto alle aspettative sociali e politiche che o di fronte al lavoro che faccio, per me la decisione era ovvia, senza alternative. Esistono anche campi nei quali mi piacerebbe lavorare e dove sarei un lavoratore dipendente, ma le opportunità sono talmente poche ... durante gli ultimi 4 o 5 anni non ho cercato nessun lavoro dipendente e le offerte che mi sono state fatte le ho rifiutate.

Penso che mi ha influenzato molto la situazione familiare. Vengo da una famiglia di artigiani indipendenti con una tradizione di 200 anni. Ho conosciuto i lati negativi del

¹⁶ Oleg P., 35 anni, restauratore, reddito annuale netto 35.000 DM

¹⁷ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

*lavoro indipendente, però anche chiaramente l'indipendenza. Perciò non ho mai pensato di farmi assumere. Anche se ho lavorato come indipendente per un po'. Subito dopo l'università ho iniziato in un grande studio che era un miscuglio tra architettura, pianificazione urbana e relazioni pubbliche. Sei mesi da indipendente con lettere d'incarico e tre mesi con contratto da lavoratore indipendente. Con le lettere d'incarico guadagnavo 5500 DM al mese con un orario fisso di 38,5 ore alla settimana – naturalmente ho dovuto sempre lavorare di più e normalmente senza essere pagato di più, mi davano i miei 6000 lordi al mese e basta. In quei mesi ho dovuto occuparmi io di cassa mutua ecc. poi mi hanno assunto perché volevano legarmi all'impresa. Dopo sei mesi mi sono fatto convincere di farmi assumere, nonostante le mie forti resistenze contro la vita da dipendente. Era una S.r.l. e io dovevo diventare anche socio della S.r.l., cioè essere integrato anche nella direzione dell'impresa. Ma già allora non mi sentivo bene in quella posizione, infatti il mio status è cambiato e poi la mia occupazione è finita perché io per ragioni politiche non volevo partecipare a un progetto che facevano, però a causa della situazione da dipendente non avevo più come prima la possibilità di dire che faccio un'altra cosa. Quindi ho deciso da un giorno all'altro di licenziarmi. Non me ne sono mai pentito, anche se economicamente fu una cazzata licenziarmi solo, senza avere poi diritto a prestazioni ecc.*¹⁸

Nel caso di Oleg P. la decisione per il lavoro indipendente significa addirittura essere senza status legale in Germania:

"L'unica possibilità che ho per legalizzare il mio status in Germania è quella di un lavoro dipendente, e io non voglio lavorare da dipendente, molti di quelli per i quali potrei lavorare sanno meno di me e non mi piace quando uno mi dice >fallo così il lavoro<, quando so esattamente che non è vero – e spesso è così."

Le motivazioni più comuni per il lavoro autonomo incontrate tra gli intervistati sono:

- a) La mancanza di un controllo e un comando diretto
- b) La possibilità di decidere su orari e ritmi del lavoro, una determinante per la maggior parte degli intervistati.
- c) Il contenuto del lavoro, cioè la compatibilità politica morale, etica, culturale o sociale del lavoro con il proprio atteggiamento.

L'autodeterminazione nel lavoro, l'assenza di un controllo e un comando diretto, è un fattore determinante per quasi tutti gli intervistati. Si nota una

¹⁸ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale

forte avversione verso le autorità. In parte gli intervistati vedono ciò come motivazione di aver intrapreso un'attività indipendente sin dall'inizio della carriera professionale in altri casi furono esattamente esperienze di questo tipo nel lavoro dipendente a motivare il passaggio al lavoro dipendente. n intervistato accenna il servizio militare come esperienza orribile di sottomissione che lo ha motivato a non volere un lavoro dipendente. Quasi tutti gli intervistati sanno però anche che per la loro situazione di lavoro la mancanza di un comando o controllo diretto non significa un'autonomia completa.

“Non mi piace ne fare lavori da manovale assoluto e ne avere un capo. Preferisco lavorare in gruppo come nel montaggio che ti metti insieme, parli con gli altri, ti metti d'accordo che lavori fare, chi, quando e come. Non voglio lavorare con una gerarchia nella quale c'è un capo e ci sono i subordinati, uno da i comandi e gli altri devono stare zitti ed eseguire. Perciò mi piace il lavoro da indipendente perché sono più indipendente, tra virgolette naturalmente, perché dipendi dai clienti e anche lì c'è una certa subordinazione, non è che puoi fare quello che vuoi. Però se sono economicamente in grado, posso anche dire >questa offerta non è interessante per me, questo lavoro non lo faccio<. Poi con i clienti la relazione è diversa, il cliente cerca naturalmente di cooperare con l'impresa che gli deve fare qualcosa, non cerca di ottenerlo tramite la sola pressione. Cerca di esprimere in maniera coltivata i suoi desideri e non gridando come un pazzo, perché se non esiste una collaborazione, uno scambio d'informazioni il risultato non è quello che deve essere.”¹⁹

Questo punto pare talmente decisivo che molti degli intervistati seguono convinti della decisione a favore del lavoro autonomo anche se guadagnano meno.

“Ho iniziato a lavorare da indipendente perché non avevo più voglia di lavorare da impiegato dipendente. Ho un problema con autorità, un'avversione. Preferisco fare quello che dico io, che quello che mi dice qualcun altro. C'era un progetto nel quale potevo lavorare e l'ho fatto, ho colto l'occasione. L'unica ragione era di lavorare in maniera autodeterminata, economicamente non mi importava. Come informatico potrei guadagnare anche molto di più, però non ho una mentalità orientata verso i soldi. Penso che le mie entrate per un'informatico sono basse. Io faccio solo le cose

netto 35.000

¹⁹ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

*che mi piacciono, che mi divertono, le altre cose no le faccio e perciò guadagno meno.*²⁰

Anche la dimensione del controllo è un fattore di rilievo in questo contesto:

*“Io volevo lavorare da autonomo. O meglio detto non volevo lavorare per una grande impresa, Siemens, AEG o altre, che era praticamente obbligatorio con il mio mestiere. Quindi ho guardato un po’ cosa si può fare. E ne sono convinto ancora oggi che non è bello lavorare in una grande impresa dove non sai bene cosa stai facendo e dove non hai quasi influenza sul prodotto che stai costruendo.”*²¹

Nonostante possibili svantaggi il contenuto del lavoro, cioè la compatibilità politica morale, etica, culturale o sociale del lavoro con il proprio atteggiamento, per circa un quarto degli intervistati assume un ruolo centrale:

*“Quello che non farei mai è tradire me stessa, sottomettermi, non per soldi o per altro. Se p.e. qualcuno mi direbbe di cambiare qualcosa che ho scritto, o rinunciare in una serata a leggere certe cose che ho scelto ...”*²²

Un’altro intervistato invece si è licenziato da un lavoro dipendente perché gli avevano chiesto di disegnare propaganda elettorale fascista. L’esigenza di trovare un lavoro con il quale esista una certa identificazione anche rispetto ai contenuti rimane un atteggiamento centrale che si trova anche tra i quattro intervistati che preferirebbero un lavoro dipendente:

*“Continuo a fare domanda per un posto fisso ma non me lo danno. Nell’università mi hanno proposto una volta di scrivere un domanda per un progetto e di lavorare tre anni se il progetto viene accettato. Ma li ho rinunciato e non l’ho fatto perché non mi piaceva l’approccio teorico del professore.”*²³

Non stupisce perciò che i lavoratori autonomi in cerca di un lavoro dipendente siano o di qualificazione alta nelle scienze sociali o solamente apparentemente indipendenti e completamente subordinati come nel caso di un camionista. I primi sperano di trovare un lavoro dipendente nel quale

²⁰ Günther K., 44 anni, informatico, reddito annuale netto 50.-100.000 DM

²¹ Otto K., 43 anni, ingegnere hardware, reddito annuale netto 37.000 DM

²² Sonia V., 36 anni, operatore culturale, reddito annuale netto 18.000 DM

²³ Karin W., 33 anni, sociologa, ricercatrice, reddito annuale netto 24.000 DM

hanno una relativa autonomia ed identificazione e l'ultimo preferirebbe il lavoro indipendente, però nel suo caso l'unica "indipendenza" è quella di non poter permettersi garanzie sociali sufficienti. Tra i primi si trova però anche un caso di problema d'identità lavorativa causata dall'attività professionale non chiaramente definita:

*"Spesso penso che ho poca influenza sulla mia situazione, a volte mi chiedo qual è il mio ruolo? A volte ho problemi di identità, che faccio? Altre persone intorno a me hanno lavori concreti ... e io boh ..."*²⁴

Altri intervistati invece affrontano le difficoltà del lavoro autonomo integrando il lavoro dipendente nelle loro strategie. Due intervistati usando un'occupazione dipendente temporale per qualificarsi e poi avviare un'altra volta un lavoro indipendente:

*"Per i prossimi nove mesi faccio questo corso di formazione e poi voglio lavorare in qualche agenzia internet, fisso, anche 60 ore alla settimana, perché ho bisogno dell'esperienza. Poi voglio lavorare di nuovo come indipendente. In generale è meglio lavorare da indipendente perché puoi occuparti più delle tue idee, che naturalmente devi rendere compatibili al mercato."*²⁵

Altri tre intervistati invece combinando un part-time dipendente con un'attività indipendente:

*"Non lavoro più solo come indipendente. Ho anche un contratto fisso di 25 ore alla settimana in un asilo nido come pedagoga di sostegno e lavoro solo ancora 10 ore alla settimana nell'assistenza familiare da indipendente. Ho scelto questo splitting perché il lavoro era troppo stressante. Dopo nove mesi di lavoro indipendente ho deciso cercare un contratto fisso perché questo modo di scrivere fatture e poi aspettare i soldi non fa' per me, non vivo tranquilla. La mia situazione economica è peggiorata, però lo accetto dato che sto meglio rispetto i miei nervi anche se ho circa 500,- DM in meno al mese."*²⁶

Vari intervistati però fanno notare che dal punto di vista dell'autonomia nel lavoro gli è difficile fare una distinzione chiara tra lavoro dipendente e lavoro

²⁴ Karin W.

²⁵ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

²⁶ Tania S., 29 anni, assistente sociale individuale, reddito annuale netto 30.000 DM

indipendente. La questione per loro non è quindi necessariamente se si tratta di un'attività dipendente o indipendente senno la indipendenza reale all'interno dell'attività:

*"Rispetto al lavoro all'università si da il caso strano che l'indipendenza ce l'hai con il lavoro dipendente ... devi fare tre ore di seminari e le ore restanti le passi come vuoi ... ma è una situazione speciale. Perché per il mio modo di vivere un lavoro dipendente regolare non è mai stato un alternativa, avrei dovuto cambiare la mia vita. Aver trovato il lavoro nell'università è un caso ... Non era una cosa che cercavo, mi è stato offerto ... io avevo piuttosto deciso di lavorare più regolarmente ed avere entrate più continue."*²⁷

Situazioni simili si trovano anche in occupazioni ABM, che spesso sono lavori "auto-costruiti" secondo le regolamentazioni dei programmi di sussidio:

*"I posti ABM che ho avuto avevano certe caratteristiche, erano iniziative e progetti dove si chiede più responsabilità ma hai anche più potere di decisione, di solito è così, ciò era la motivazione per me. I lati positivi sono la libertà di decisione, libertà di come organizzare e dividere il lavoro, le molte possibilità di uscire e costruire reti e che mi interessa il tema. E anche se la paga è miserabile, il tema è più importante, deciderei ancora così."*²⁸

O nella new economy, dove un'intervistato racconta di lavorare in un'impresa para-collettiva dove la distinzione tra dipendente o indipendente è assolutamente formale dato che il lavoro e le decisioni sono di carattere collettivo:

*"All'inizio hanno chiesto se voglio essere indipendente o dipendente, hanno chiamato un consulente fiscale che mi ha spiegato i vantaggi e gli svantaggi e a me mi sembrava meglio essere indipendente. Adesso ne abbiamo parlato un'altra volta perché sembra che non è più un vantaggio io gli ho detto che facciamo quello che vogliono, che non me ne frega niente. Nell'impresa abbiamo un reparto che si occupa di tutti i problemi burocratici della gente che lavora lì, sia l'assicurazione dell'auto o siano le tasse, tutto quello che ha a che fare con documenti ... io lascio lì tutti i documenti e loro si occupano di tutto."*²⁹

²⁷ Rebekka H., 32 anni, docente e giornalista, reddito annuale 25.000 DM

²⁸ Karla F., 40 anni, tutela sociale e consulenza, reddito annuale netto 26.000 DM

Le strategie dei lavoratori indipendenti in un ambiente turbolento

“O hai un’idea da mercificare o rimani sempre subordinato. Ma se hai delle buone idee che si possono vendere devi conoscere la gente con la quale parlare e bisogna avere una strategia chiara altrimenti non hai possibilità di successo.”³⁰

Per molti lavoratori indipendenti la propria attività rappresenta una sfida. Il loro lavoro è variegato e richiede flessibilità, ciò lo vedono come fattore positivo perché lo rende interessante. Molti degli intervistati sono nomadi multiattivi e hanno vari lavori, in parte addirittura in campi diversi. Si nota che quasi tutti gli intervistati conoscono molto bene la situazione di mercato e hanno una visione complessiva del loro fare. Un 80% ha strategie più o meno specifiche come affrontare l’attività ed il futuro cercando di migliorare la propria situazione economica, le condizioni di lavoro, il proprio posizionamento sul mercato e anche come aumentare la soddisfazione che gli da il lavoro. L’eccezione la formano due persone in attività parasubordinate di bassa qualificazione che o non ci pensano o si sono rassegnate:

“Strategie non ne ho perché il mio lavoro è definito e le prospettive sono buie. Le piccole librerie stanno chiudendo e le grandi librerie non sono i nostri clienti. La concorrenza è troppo grande. Penso che le strutture con le quali lavoro in 5 anni non esisteranno più. Ma alla mia età, quasi 45 anni, non ho molte possibilità di trovare altri lavori. Non ho più aspettative, i lavori sono solo un mezzo per guadagnare e vivere.”³¹

O altre alle quali manca poco alla pensione o ai quali la situazione precaria del finanziamento pubblico di strutture di consulenza no profit rende problematico sviluppare strategie.

²⁹ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

³⁰ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

³¹ Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d’assicurazioni, reddito annuale netto 38.000 DM

I soggetti in generale creano propri percorsi, strategie di sopravvivenza individuali. Alcuni intervistati cercano di diminuire il peso economico del lavoro indipendente cercando o facendo un lavoro dipendente part-time per avere così una copertura sociale.

“Ho iniziato parallelamente un’attività dipendente, ma non perché volevo per forza un lavoro dipendente. Se avessi guadagnato abbastanza con il lavoro indipendente avrei continuato così. Mi sembra che su >due gambe< – come le mie due attività, si sta bene.”³²

La meta rimane però per quasi tutti ritornare al lavoro indipendente.

„Con l’attività indipendente anteriore avevo ammucciato dei debiti e ho usato questo tempo da dipendente per consolidarmi un po’. Adesso pensavo di continuare ancora da dipendente, presentarmi per l’autunno in qualche impresa ... se funziona un’idea che ho con altri due grafici di metterci in proprio posso sempre ancora rinunciare. La mia strategia è di cercare di lavorare di nuovo come indipendente e muovermi nelle mie reti. Vedo positivamente le mie prospettive. Vedo quello che ho imparato e quindi sono ottimista.”³³

In generale buona parte degli autonomi sono disposti a rischiare, a “tuffarsi”

“Ho lavorato per 6 anni da dipendente per le poste fin quando le condizioni erano diventate totalmente insopportabili. Mi hanno pagato una liquidazione di 32.000 DM perché volevano togliersi dai piedi un casino di lavoratori. Dopodiché ho lavorato in un servizio di corriere, trasportando pacchi ecc. Li ho lavorato per un’anno e poi mi sono reso indipendente, ho investito 16.000 DM in quella piccola impresa di servizio di corriere e ho continuato insieme al mio capo. Per i primi sei mesi ho ricevuto un sostegno da parte dell’ufficio di collocamento. Cassa mutua non ne avevo, non me la potevo permettere. Con quello che guadagnavo alla fine del mese i soldi non bastavano. Pagavo già l’ente di assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro, che era obbligatoria. Alla fine però mi è andata male, ho dovuto mollare e ho iniziato a lavorare da indipendente con un’impresa che avevo conosciuto con la mia attività.”³⁴

Vari hanno addirittura avviato varie attività autonome nel corso della loro vita.

“Per tre anni ho fatto un club di jazz con un socio. Ho lasciato il mio lavoro dipendente, era una decisione personale, una questione di voglia. Costruire qualcosa di proprio fare qualcosa con musica ... è stato naturalmente anche un salto nell’acqua fredda: >funziona o non funziona<, però per fortuna ha funzionato. Il capitale l’ho ricevuto da conoscenti che mi hanno prestato qualcosa e anche da

³² Otto K., 43 anni, ingegnere hardware, reddito annuale netto 37.000 DM

³³ Thomas G., 43 anni, grafico computer, reddito annuale netto 20.000 DM

³⁴ Andreas B., 31 anni, artigiano, reddito annuale netto 25.000 DM

banche. All'inizio mi sono indebitato con 80.000 DM. In questo caso però ha funzionato ripagare tutto."³⁵

"Nel 1988-1989 sono andato in Turchia per due anni, ho fatto del business. Ho aperto una discoteca ad Alanya, ma poi è arrivata la guerra del Golfo che ci ha rovinati, avevamo debiti, che per fortuna ora ho ripagato."³⁶

È frequente che gli indipendenti immigrati mantengano contatti stretti con il loro paese d'origine. Succede anche nel caso di un intervistato polacco, che ha avviato varie attività autonome in Germania e Polonia ed è disposto a rischiare per possibilità che gli sembrano promettenti. Ha un altissima mobilità e reti di grande estensione. Dopo otto anni a Berlino senza ottenere il permesso ufficiale di lavorare come autonomo è emigrato in Brasile a causa del razzismo in Germania.

La disponibilità a rischiare è alta tra la maggior parte degli intervistati. E anche dopo insuccessi e fallimenti cercano di solito di avviare altre attività indipendenti dopo essersi ripresi economicamente o aver fatto ulteriori formazioni. Come mostra l'esperienza di un'altro intervistato. Laureato in scienze politiche ha cercato per due anni di lavorare da giornalista free-lance. Dopo non esserci riuscito a prendere piede ha iniziato a lavorare nell'economia sommersa delle feste ed eventi culturali. Dopo tre anni ha aperto una galleria d'arte andata in fallimento dopo un anno. Dopodiché si è disegnato una strategia: Ha lavorato per un anno part-time 30 ore alla settimana in un lavoro dipendente e normato nell'ambito dell'assistenza ai vecchi. Dato che il salario non bastava per vivere l'intervistato da nomade multiattivo ha lavorato in altri due lavori di circa otto ore settimanali ciascuno in due campi diversi dell'economia sommersa.

"Ero disoccupato, però perché ho voluto lavorare giusto un anno da dipendente per

³⁵ Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d'assicurazioni, reddito annuale netto 38.000 DM

³⁶ Tuncay P., 40 anni, piccolo commerciante, reddito annuale netto 30.000 DM

*poi essere disoccupato ed avere diritto a una formazione finanziata dall'ufficio di collocamento. La mia meta non era di dare assistenza ai vecchi. Volevo solo aver lavorato regolarmente un anno per aver diritto a un programma di formazione professionale. Voglio diventare Web-designer, grafico di rete, per trovare meglio lavoro. Ho già imparato qualche programma e ho già offerte di lavoro. Adesso faccio la formazione per 9 mesi, lavoro un po' e poi mi rendo di nuovo indipendente.*³⁷

Come strategia rispetto alla propria situazione di lavoro la maggior parte degli intervistati esprime l'intenzione di specializzarsi e fare ulteriori qualificazioni. La maggior parte in ogni caso afferma di mantenersi aggiornata sempre. Gran parte degli intervistati prevede un'aumento dell'uso di tecnologie nel proprio lavoro. Un problema molto sentito è la necessità di doversi mantenere aggiornati in continuazione per non sparire dal mercato, ma allo stesso tempo per molti non è facile trovare il tempo, il finanziamento e le possibilità d'aggiornamento. La maggior parte ha una grande disponibilità ad imparare cose nuove che finora non appartenevano al suo campo, come p.e. la contabilità, un elemento importante nella vita di molti indipendenti. Alcuni hanno come strategia di aumentare le loro capacità progettuali e poter così offrire prestazioni più complesse, inoltre di trovare più soddisfazione nel proprio lavoro. Vari cercano di cogliere le opportunità che da il processo il processo di trasformazione.

*"Imparo in continuazione, ogni giorno. Poi il lavoro, come anche i lavori in altri campi, sta cambiando, cioè come lavoratore normale devi avere sempre di più qualità dirigenziali. Devi pensare in maniera sempre più complessa perché i problemi variano, a volte sembrano di sopraffarti. Questa parte della progettazione mi piacerebbe allargarla, ed è quello che sto facendo.*³⁸

Altri invece cercano di usare le nuove tecnologie per ampliare le loro attività o avviarne nuove.

³⁷ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

³⁸ Anna T., 32 anni, lavoro artigianale in casa e assistente sociale individuale, reddito annuale netto 31.000 DM

“Il mio passatempo preferito è giocare a scacchi e allora cerco di fare qualcosa con scacchi e internet. Sto pensando insieme ad un amico che ha una distribuzione di tutto ciò che ha a che fare con scacchi di iniziare un commercio via internet. Però con tutti quelli che lo fanno in internet devi avere anche delle idee speciali. Poi sto anche guardando il lavoro del tele-coaching, tele-tutoring.”³⁹

L'internet viene nominato da alcuni indipendenti che non lavorano in questo campo come possibilità e strategia per ampliare le loro attività. Un'altra tendenza che si osserva, sia in attività indipendenti a bassa come anche ad alta qualificazione, è quella di avviare o voler avviare forme collettive di micro-imprenditorialità insieme ad altri.

Interessante è anche che la maggior parte degli intervistati non riesce a definire bene per se il termine disoccupazione. Solo sei intervistati parlano chiaramente di disoccupazione e nei sei casi si tratta di persone che hanno fatto domanda all'ufficio di collocamento senza successo per periodi da sei mesi a un'anno.

“Quando sono stata disoccupata la mia situazione era pessima, avevo finito l'università, non avevo lavoro e in più una figlia piccola e vivendo sola ... dei tempi orrendi, soffrivo proprio paure esistenziali.”⁴⁰

Dai i restanti anche fasi nelle quali non avevano un reddito non vengono viste come fasi di disoccupazione dato che erano occupati in attività di volontariato o stavano pensando su strategie e nuovi progetti.

“La situazione attuale non so se la chiamerei disoccupazione. Si che è disoccupazione perché non ho incarichi concreti guadagnando, d'altro lato però vedo la mia vita da indipendente in una maniera che si che esistono fasi durante le quali si impara cose nuove, si provano e valorizzano idee nuove per iniziative nuove per poi poterci guadagnare dei soldi. Io non mi sento come disoccupato ma come qualcuno che sta facendo il salto nel internet.”⁴¹

³⁹ Günther K., 44 anni, informatico, reddito annuale netto 50.-100.000 DM

⁴⁰ Teresa D., 54 anni, libera professionista tradizionale, reddito annuale netto 50.-60.000 DM

⁴¹ Günther K., 44 anni, informatico, reddito annuale netto 50.-100.000 DM

Le coperture di fronte ai rischi sociali: realtà, bisogni e proposte

La situazione di copertura dei rischi e di protezione sociale della maggior parte degli intervistati è decisamente precaria. Solo quattro hanno assicurazioni e garanzie sociali che includono mutua, assicurazione in caso d'invalidità o malattia ed investimenti per la vecchiaia, altri otto hanno investimenti per la vecchiaia oltre la mutua, mentre un terzo degli intervistati ha solamente la mutua.

La maggior parte degli autonomi vogliono continuare a lavorare così senza però dover rinunciare a garanzie sociali. Vedono quasi tutti il problema delle garanzie sociali come uno dei principali punti negativi del lavoro indipendente. Solo un'intervistata esprime un parere positivo sulle assicurazioni private e non vede le garanzie sociali come uno dei maggiori problemi dei lavoratori autonomi. Tutti gli altri vedono la difesa dai rischi sociali come la questione centrale ed esprimono timori forti sia rispetto il proprio futuro e la vecchiaia come anche rispetto alla situazione generale.

"Il problema della difesa dai rischi sociali è una bomba a orologeria. Non penso che possa andare bene a lungo. La classe media, nella quale mi situo anch'io in parte, sarà frantumata. La forbice si apre sempre di più. Avremmo condizioni americane, e questa è una visione minacciante."⁴²

Sia per aspetti economici ma anche per fattori socioculturali la maggior parte degli intervistati non ha garanzie sufficienti contro i rischi sociali.

"Penso che tutti dovrebbero avere le garanzie sociali basiche, cioè in caso di malattia, gravidanza ecc. ma siamo già influenzati in una maniera che non vediamo neanche più queste garanzie sociali come un diritto."⁴³

Riassume un'intervistata mentre un'altra descrive il proprio condizionamento:

⁴² Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d'assicurazioni, reddito annuale netto 38.000 DM

⁴³ Barbara M., 30 anni, valutazione stampa, reddito annuale netto 20.000 DM

*"Ho internalizzato già prima da indipendente la storia che se non lavoro non guadagno, che anche ora che ho un part-time dipendente non mi viene in mente di non andare a lavorare perché sono malata."*⁴⁴

La cassa mutua però ce l'hanno tutti gli intervistati meno una che si è iscritta all'assistenza sociale per ricevere un servizio medico. Questa copertura ampia è anche dovuta a che quando una persona non ha avuto la mutua per un tempo la maggior parte delle casse in Germania la rifiutano. Una preoccupazione principale per molti è perciò avere sempre una mutua. Ciò però spesso crea seri problemi dato che i costi per mutue private in Germania sono altissimi, perché si orientano sulle entrate della figura del classico libero professionista. Una delle persone intervistate con un reddito annuale di 20.000,- DM p.e. racconta:

*"Per una mutua privata un lavoratore indipendente guadagna bene. Quindi ho dovuto sempre pagare 400-500 DM di mutua al mese, ho passato fasi che non riuscivo a pagare nient'altro oltre l'affitto e la mutua ... un mio bisogno sarebbe che i bisogni minimi siano coperti p.e. attraverso un reddito di cittadinanza."*⁴⁵

Molti degli intervistati creano quindi strategie per ottenere una cassa mutua a buon prezzo.

Un'altro intervistato con un reddito annuale di ca. 20.000,- descrive una situazione tipica per vari degli intervistati e comune tra molti indipendenti dell'ambito studentesco per i primi anni di lavoro:

*"Poi ho la mutua che mi costa 240 DM al mese perché ho dichiarato pochissime entrate ed inoltre ero ancora iscritto come studente. Ciò cambierà drasticamente perché ora non sarò più studente e allora mi toccherà pagare intorno ai 400 DM o più."*⁴⁶

⁴⁴ Rebekka H., 32 anni, docente e giornalista, reddito annuale 25.000 DM

⁴⁵ Thomas G., 43 anni, grafico computer, reddito annuale netto 20.000 DM

⁴⁶ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

In casi di questo tipo, come anche tra altri indipendenti, specialmente gli assicurati tramite la KSK⁴⁷, si innesta un circolo problematico: il lavoratore indipendente si vede costretto a dichiarare molto meno di quello che guadagna per pagare meno di contributi sociali per pensione e mutua, dato che dichiarando tutto le entrate in molti casi dopo la detrazione dei contributi e le tasse non basterebbero più per vivere. In seguito però i contributi pagati non sono sufficienti per accumulare una pensione che garantisce una sopravvivenza nella vecchiaia e gli indipendenti sono quindi a loro volta costretti a pagare un'assicurazione privata, che spesso non possono e che in alcuni casi non corrisponde alla loro cultura.

"Ho la cassa mutua attraverso la KSK, dove pago anche una quota per le pensioni, però quello che mi daranno sarà un'elemosina. Scordatelo. È una barzelletta ... ma non penso alla pensione, non penso in queste dimensioni di tempo. Questo stile di pensare con garanzie, alle pensioni ecc. non fa per me."⁴⁸

Anche se potrebbe parere contraddittorio l'intervistato esprime allo stesso tempo una certa preoccupazione rispetto al futuro e conta con che dovrà lavorare per tutta la vita, sperando di poterlo fare. L'ambiguità di questo genere sono frequenti e sembra quasi che molti degli intervistati – sapendo dei rischi, ma non potendo agire altrimenti per cause economiche – cercano di ignorare il tema.

Il dilemma di molti micro-imprenditori durante la fase d'avvio delle loro attività artigianali invece lo descrive un artigiano autonomo intervistato:

"Ufficialmente sono assunto per circa 1000,- DM al mese da un'impresa di taxi che usa questo tempo per spostamenti interni di ore di lavoro. Io pago la quota della mutua e una minima della cassa pensioni. E anche se nelle mie entrate risulta che guadagno 1000,- DM in più che non ho, a me mi costa sempre ancora meno che

⁴⁷ Künstler Sozialkasse, cassa mutua e pensione per artisti, autori, giornalisti, musicisti ecc. liberi professionisti. Le quote si compongono della seguente maniera: il 25% viene in maniera generalizzata dalle imprese del settore, il 25% dallo Stato e il 50% da chi si assicura.

⁴⁸ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

pagare tutte le assicurazioni e mutua da indipendente. Ma mi dovrò regolarizzare durante i prossimi mesi, perché non voglio continuare sempre con un'esistenza "all'ombra". Ma per adesso non ci riesco dal punto di vista economico. Quando poi avrò reso tutto ufficiale e farò la mia propria mutua da indipendente, il primo "lusso" che mi permetterà sarà un'assicurazione che mi paghi la malattia quando non posso lavorare.

Un'altra cosa necessaria è l'assicurazione per la malattia o incidenti sul lavoro. Se mi succede qualcosa e non posso lavorare per due settimane dove prendo i soldi? Poi una pensione, però non so come pagarla ... dovrei guadagnare 4.500 DM al mese per poi avere 1.500 DM a disposizione, detraendo tassi, quote obbligatorie, mutua, una cassa pensioni decente ecc. anzi con una pensione decente erano anche 5.000 DM.⁴⁹

Un'altro intervistato invece ha la mutua nel suo paese d'origine in Polonia, a una distanza di tre ore in treno, dato che non si può assicurare in Germania a causa della sua situazione legale. Un'eccezione tra gli immigrati senza una residenza ufficiale dato che di solito un viaggio rapido al paese d'origine non è possibile.

Specialmente problematica dal punto di vista economico è la situazione dei lavoratori indipendenti con famiglia se cercano di assicurarsi a se stessi e la famiglia contro vari rischi sociali (e l'intervistato non ha un'assicurazione in casi di malattia o inabilità al lavoro dato che non se la può permettere!):

"Guadagno 38.000,- netti all'anno e di questa somma devo pagare tutte le assicurazioni, mutua ecc. non è che resti molto. Mia moglie è dipendente e guadagna circa 3.500 lordi al mese."⁵⁰

In alcuni casi con un reddito più basso è praticamente il lavoro dipendente del coniuge che permette una copertura minima della famiglia:

"Io ho una mutua privata e una polizza sulla vita. Il problema è che costa tutto tantissimo. Le assicurazioni private poi diventano sempre più care quando aumenti

⁴⁹ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

⁵⁰ Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d'assicurazioni, reddito annuale netto 38.000 DM

*d'età. Mia moglie è dipendente ed ha assicurato i nostri figli tramite la sua assicurazione ... altrimenti no me lo potrei permettere.*⁵¹

Se però il partner non ha un lavoro dipendente o un'attività indipendente ben pagata la situazione si fa più difficile. Non stupisce perciò che solo quattro degli intervistati siano conviventi con figli mentre due terzi sono single.

Un'altro problema molto sentito e che per i lavoratori dipendenti non esiste alcuna via tra fallimento o assistenza sociale.

*“Se non hai più abbastanza committenti vai a finire nell'assistenza sociale. Qui ci vorrebbe un meccanismo di sicurezza. Gente come me ha anche “fortuna” perché ha solo difficoltà con la sopravvivenza. Mentre però per altri che hanno anche investito soldi, comprato macchinari ecc. può essere una situazione terribile, deve magari dichiarare la bancarotta e per i prossimi 7 anni la vita non sarà per niente bella ... Li ci vorrebbe un meccanismo per minimizzare i rischi.”*⁵²

Più della metà degli intervistati esprime preoccupazioni rispetto a questa situazione.

*“Non esistono buchi di mercato, o sei dentro o fuori. Nella mia categoria, micro-imprenditori, se devi ridurre il tuo fatturato del 50% devi smettere, chiudere l'impresa. Io ho bisogno giusto quello che guadagno tutto il resto non ha senso. E se sono fuori l'unica alternativa è l'assistenza sociale.”*⁵³

Ma anche per chi segue una strategia mista e ha un part-time dipendente o è in una misura ABM non esiste una copertura sufficiente in caso di disoccupazione dato che il reddito è talmente basso che il sussidio di disoccupazione toccherebbe i limiti dell'assistenza sociale.

Rispetto alle pensioni un po' meno della metà degli intervistati ha assicurazioni private, la maggior parte sulla vita. In alcuni casi di assicurazioni più recenti anche fondi d'azioni. Nonostante ciò solo la metà

⁵¹ Tuncay P., 40 anni, piccolo commerciante, reddito annuale netto 30.000 DM

⁵² Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁵³ Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d'assicurazioni, reddito annuale netto

degli assicurati conta con una copertura sufficiente. In un caso la polizza sulla vita servirà in parte per pagare i debiti accumulati con il BaFöG (*sussidio statale a studenti di famiglie senza fondi, solo in prestito*) durante gli studi universitari.

Quasi nessuno sa che sistemi di garanzie sociali esistano concretamente in altri paesi. Sanno che molti altri paesi hanno ancora meno garanzie e alcuni fanno l'esempio degli Stati Uniti.

Bisogni e domande rispetto alle garanzie sociali

Tutti gli intervistati esprimono il parere che tutte le coperture esistenti per lavoratori dipendenti dovrebbero esistere in maniera economicamente accessibile anche per indipendenti. Ma nonostante una forte diffidenza generale nei confronti dello Stato e le sue istituzioni sono pochissimi quelli che pensano in garanzie collettive organizzate senza regolazione statale. Vari intervistati altamente qualificati del settore dei media, ricerca sociale o informatica situano le loro domande in un contesto di trasformazione del lavoro e la produzione:

"Sarebbe desiderabile una garanzia sociale per casi di malattia, per tempi in cui non puoi lavorare, che se la può permettere anche una persona con entrate come le mie. Dovrebbe esserci più flessibilità e anche un'appoggio statale, che l'unica alternativa non sia subito l'assistenza sociale. È necessario che il valore della proprietà intellettuale sia riconosciuto come fattore produttivo e che si rispecchi in qualche maniera, qui ci sarebbe molto da migliorare, specialmente rispetto alle nuove tecnologie e i nuovi campi di attività che nascono."⁵⁴

Vari fanno anche notare l'alta produttività dei lavoratori indipendenti:

"Penso che tutti i vantaggi dei lavoratori dipendenti dovrebbero anche esistere per gli indipendenti: pensione, cassa mutua, cassa disoccupazione ecc. I lavoratori

38.000 DM

⁵⁴ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

*indipendenti lavorano veramente! Un'indipendente che non lavora bene non sopravvive 5 anni, dopo un'anno chiude. Ciò è una mostra che si danno da fare ... e hanno bisogno di riconoscimento e appoggio da parte dello Stato per ciò che fanno.*⁵⁵

Quasi tutti però sono a favore di meccanismi collettivi economicamente accessibili:

*"Ci vogliono dei meccanismi collettivi, i meccanismi individuali non mi sembrano per niente efficienti perché vantaggiano solamente a quelli che già hanno abbastanza soldi e possono trovare soluzioni sul mercato, per gli altri non funzionano.*⁵⁶

E sono a loro volta anche disposti a pagare quote in casse collettive.

*"Non ho niente in contrario di pagare in una cassa pensioni se tutti la pagano e tutti ne usufruiscono, cioè se fosse un sistema comprensibile. Io pago e poi ricevo qualcosa, e non vedo neanche perché ne dovrei essere escluso come libero professionista."*⁵⁷

Inoltre viene espresso da vari il bisogno di possibilità di qualificazione e riqualificazione (che autonomi a differenza di dipendenti non ricevono dall'ufficio di collocamento) e da alcuni la necessità di migliori consulenze prima e durante l'avvio dell'attività, migliore accesso a crediti e il riconoscimento ed appoggio di fasi di progettazione.

*"La tendenza è che il lavoro davanti al monitor diminuisce mentre il lavoro di comunicazione aumenta. Cioè tutto il lavoro che non appartiene direttamente alla realizzazione di qualcosa aumenta. Gran parte del lavoro è avviare il progetto. Un caso estremo è p.e. un convegno ... quanto ci metti a cercare i finanziamenti e preparare tutto e poi il convegno si fa in tre giorni ... Se quindi la maggior parte del lavoro si fa prima che si muovano dei soldi, ci vuole un meccanismo sociale che dia alla gente la possibilità di questo lavoro di costruzione e progettazione senza cadere in un buco.*⁵⁸

Il 30% degli intervistati vede nella introduzione di un reddito di cittadinanza decente (minimo 1500,- DM + affitto) la risposta più adatta ai mutamenti in atto:

⁵⁵ Oleg P., 35 anni, restauratore, reddito annuale netto 35.000 DM

⁵⁶ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁵⁷ Günther K., 44 anni, informatico, reddito annuale netto 50.-100.000 DM

⁵⁸ Thomas G., 43 anni, grafico computer, reddito annuale netto 20.000 DM

“Bisogna rompere il nesso tra reddito e lavoro. Oggi reddito e lavoro formano un’unità, ma non funziona più. P.e. in casa viene fatto talmente tanto lavoro che non si può calcolare e non viene pagato, ma è lavoro. Dall’altro lato con l’automatizzazione ci sono effetti di risparmio giganti che però non sono a vantaggio della popolazione. Penso che però tutti i cittadini hanno un diritto di partecipare alle ricchezze accumulate. Li si vede che non può funzionare così: alcuni ricevono qualcosa e gli altri niente e la società si disgrega.

Io sono a favore di un reddito di cittadinanza generale che tutti ricevono, esistono vari modelli, se si fanno bene i conti funziona, se non si deve più pagare tutta la burocrazia ... Bisogna sfruttare le possibilità che ci sono e poi ognuno può continuare a lavorare in quello che vuole ... è una cosa che bisogna fare a livello europeo.”⁵⁹

Il rapporto con le istituzioni e lo Stato

Gli intervistati in gran parte non hanno buone esperienze né buoni rapporti con le istituzioni. Il 70% dice di non avere nessun tipo di contatto (a parte il fisco) con istituzioni statali o amministrative e che cerca di evitarle.

“Tutto quello che è istituzionale o statale è complicato, cerco di evitare il più possibile i contatti istituzionali.”⁶⁰

Due hanno a causa della loro professione contatti obbligatori però problematici. Tre intervistati hanno – per motivi di lavoro - pochi contatti e non problematici con amministrazioni locali, mentre solamente tre dicono di avere buoni contatti ampi con istituzioni statali o amministrative.

Gli intervistati in generale non si aspettano miglioramenti e vedono le istituzioni come troppo inflessibili. Da parte delle istituzioni molti lavoratori indipendenti temono piuttosto attacchi al loro status che appoggio. Alcuni si aspettano formalizzazioni o classificazioni della loro attività che li costringono a ulteriori certificazioni, altri invece problemi a causa della “legge contro il

⁵⁹ Helmut B., 60 anni, tassista e disegnatore industriale, reddito annuale 30.-45.000 DM

⁶⁰ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

lavoro apparentemente autonomo".

*"Mi pesa anche la attuale situazione giuridica, nella nostra società esiste un rapporto molto ambivalente con questo modo di lavorare, specialmente rispetto alle pensioni ecc., e non sai mai cosa succederà, se forse la burocrazia domani ti chiede un casino di soldi ... penso che questa sensazione ce l'hanno molti. Anche se fai la tua dichiarazione al fisco ecc. io sento sempre di muovermi in un territorio insicuro."*⁶¹

Gli immigrati tra gli intervistati lamentano un trattamento razzista da parte delle istituzioni tedesche, come p.e. Oleg P., al quale le istituzioni tedesche in Polonia hanno per cinque anni dato informazioni false rispetto un permesso di lavoro. Anche altri con esperienze in questo ambito indicano un consenso razzista all'interno delle istituzioni in Germania.

Conoscendo le due situazioni Oleg P. afferma anche che vede più appoggio per indipendenti in Polonia che in Germania.

Le istituzioni fiscali invece sono generalmente viste come incomprensibili e troppo complicate. Circa un quarto intervistati ha avuto direttamente esperienze negative con il fisco. Molti dei problemi hanno il loro origine nel fatto che le attività lavorative di vari degli intervistati non corrispondono a classificazioni ufficiali:

*"Il fisco è un mistero, ci vuole un programma per il computer altrimenti è un casino, però per come lavoro io non esistono neanche i programmi per pagare le tasse. Non esiste, non appare."*⁶²

Singoli intervistati che prestano anche servizi per istituzioni vedono però nella ristrutturazione in atto possibili opportunità per il lavoro indipendente:

"Sta avanzando la coscienza che lo Stato non sa e non può regolare tutto come ancora si credeva 20 anni fa. Penso che anche le istituzioni si rendono sempre più conto che hanno bisogno di consulenze ed appoggio esterno. Esiste un'apertura più

⁶¹ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁶² Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

*amplia e penso che ciò aumenterà perché i concetti istituzionali non funzionano più e lo sanno, anche se l'immagine pubblica che cercano di creare è ancora la vecchia. La questione è quali saranno le condizioni? Vedo che quelli che stanno dentro stanno abbastanza bene, ma quel che invece collaborano da fuori lavorano con condizioni marginali. Non può essere. Si deve cambiare qualcosa. Quelli dentro alle istituzioni hanno tutto e quelli fuori vengono trattati come merce. Si risparmia sugli indipendenti per lasciare le istituzioni come sono.*⁶³

Un'intervistata che agisce con un proprio progetto no profit sul territorio conferma un cambio lento che osserva a partire delle proprie esperienze:

"Cambiamenti importanti no, però durante i due anni che il progetto esiste la relazione con le istituzioni è già cambiata molto. All'inizio pensavano che fosse una cosa da pazzi e invece ora gli sembra interessante e sono anche più disponibili ad ascoltarti. Vedo che mi invitano a convegni ed interventi in giri sempre più elevati o p.e. ... una volta un paio di mesi fa' avrebbero avuto bisogno del locale e non ci hanno buttato fuori."⁶⁴

Chi invece dipende dalle istituzioni comunali spera in un miglioramento, dato che a causa della riforma territoriale dei quartieri, che termina fine del 2000, durante il 1999 la situazione era problematica:

"Con la fusione dei quartieri a causa della riforma territoriale cambierà tutto, tutto inizierà da capo. Però diventerà anche tutto più sicuro e chiaro dato che oggi nessuno sa se tra un anno è ancora lì sul suo posto."⁶⁵

Un'altro problema nel rapporto con le istituzioni comunali, che sembrano ancora le istituzioni nelle quali gli indipendenti incontrano più ascolto, è la precarietà delle istituzioni comunali a Berlino:

"Un problema sono le loro proprie difficoltà, di dover dare finanziamenti senza sapere mai quando ci sono e quando no, poi all'improvviso sono bloccate tutte le spese ufficiali, poi possono e devono spendere per forza ... spesso pare che siano amministratori della bancarotta ufficiale che cercano di manovrare la situazione con le leggi assurde che ci sono. A volte ci chiamano per telefono perché devono spendere per forza dei soldi a fine dell'anno che qualche mese prima non cacciavano... e allora bisogna spendere per forza il problema più grande penso

⁶³ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁶⁴ Silvia M., 32 anni, servizio di consulenza, reddito annuale netto 15.000 DM

⁶⁵ Anna T., 32 anni, lavoro artigianale in casa e assistente sociale individuale, reddito annuale netto 31.000 DM

*che siano le circostanze nelle quali sono oramai costrette a lavorare anche le istituzioni comunali.*⁶⁶

Intervento statale

Tra gli intervistati non si trova una posizione comune rispetto a interventi statali. Esiste un forte scetticismo rispetto a interventi statali:

*"Non penso che si possa parlare di un meglio e peggio con o senza l'appoggio dello Stato. Non si può avere la domanda di tornare allo Stato keynesiano, alle sovvenzioni ecc.*⁶⁷

La tendenza è che a parte in alcuni campi ben definiti lo Stato dovrebbe intervenire il meno possibile o liberalizzando, specialmente quello che riguarda l'ambito lavorativo più stretto degli intervistati. In generale la diffidenza è grande, molti degli intervistati non credono che lo Stato abbia un interesse di intervenire in modo favorevole. Questo atteggiamento è segnato dalle esperienze come indipendente:

*"Lo Stato dovrebbe intervenire perché ora ci muoviamo su sabbia mobile. Queste forme d'occupazione esistono però si continua a fare finta che non esistessero: >non può essere quello che non deve essere<. Lo Stato cerca di spingere le vecchie forme di lavoro che però non funziona, mentre allo stesso tempo si nega di entrare in discussione sui cambi necessari. Con le nuove leggi non si affronta il problema, ma si crea ancora di più l'impressione che gli indipendenti sono qualcosa di >sporco< che bisogna ridurre, che siano tutti >apparentemente indipendenti<. Già il nome! Cosa vuole dire "indipendente"? Indipendente è solo chi ha dipendenti e agisce sul mercato? Per me è stata più una minaccia che un appoggio. La conseguenza è che devo preoccuparmi ancora di più di prima e ho ulteriori problemi ... Li bisognerebbe creare una sicurezza giuridica, si dovrebbero finanziare istituzioni di consulenza, e poi sarebbe anche importante creare meccanismi di garanzie e sicurezze sociali collettivi per indipendenti.*⁶⁸

Nell'ambito sociale si riescono però ad individuare due campi nei quali la maggior parte degli intervistati sarebbe favorevole a un'intervento statale: maggiori garanzie sociali e miglioramento del sistema educativo e di

⁶⁶ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁶⁷ Rebekka H., 32 anni, docente e giornalista, reddito annuale 25.000 DM

⁶⁸ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

qualificazione / riqualificazione professionale.

“Un’altro problema nel nostro campo è che per i piccoli artigiani è un disastro se le fatture vengono pagate con molto ritardo. In Svezia p.e. esiste un fondo statale che agisce e paga le fatture dei piccoli artigiani quando questi devono aspettare troppo e poi lo Stato si procura i soldi dal committente, con tutto il potere che ha lo Stato è più facile che per il piccolo artigiano. Mi sembra un esempio simpatico. Qui in Germania credo che il governo abbia fatto ora una legge che dice che le fatture dei piccoli artigiani devono essere pagate entro 4 settimane, ma sarà difficile, nessuno denuncerà chi non paga a tempo, non te lo puoi permettere.”⁶⁹

Alcuni intervistati, specialmente quelli con attività di bassa qualificazione, chiedono l'intervento dello Stato per stabilire una paga minima:

“Lo Stato dovrebbe fissare dei salari minimi. Penso che questa era anche un po' l'idea dietro all'iniziativa di legge contro il lavoro apparentemente indipendente. Anche se il risultato è stato catastrofico e piccole imprese esistenti da anni all'improvviso si sono ritrovate ad essere apparentemente indipendenti. Però come idea non era male, perché esistono lavori indipendenti che non sono assolutamente indipendenti, come molti camionisti, autisti, messenger in bicicletta ecc. Ma sono campi dove è anche facile aggirare le leggi. Quindi ci vorrebbe un salario minimo fissato dalla legge che vale anche per indipendenti. Specialmente ora che si vuole creare una legge che obblighi gli indipendenti ad avere una mutua, pensione ecc. Non mi sembra una bella cosa, ma se si fa' questa legge allora bisognerebbe anche creare una situazione nella quale questi indipendenti siano in grado di pagare le quote necessarie. Come fai altrimenti guadagnando 12,50 DM lordi all'ora a pagare tutto? Non puoi ne risparmiare qualcosa per tempi nei quali non puoi lavorare e ne puoi pagare una cassa pensioni decente.”⁷⁰

In generale rimane però il problema che il dibattito sul tema del lavoro indipendente in Germania è piuttosto scarso:

“Lo Stato dovrebbe intervenire, però penso che debba essere anticipato da un'ampio dibattito sociale che per ora in Germania esiste al massimo in stato embrionale. Ciò però dipende anche dalla questione che non esistono organi rappresentativi per gente che lavora come me. Non esiste un lavoro di lobby. Sia lo stato fa troppo poco come anche la gente che lavora come me. Cerchi di arrangiarti. Dei gran deficit dove lo Stato dovrebbe intervenire sicuramente o dovrebbe sviluppare concetti nuovi sono 1) le garanzie sociali e 2) un riconoscimento sociale maggiore. In che forma non lo so, ma l'aumento di forme di lavoro come il mio caso non deve essere visto solo come maggiore effettività di compiti sociali ma anche

⁶⁹ Dirk N., 31 anni, piccolo imprenditore artigianale, 20.000 DM reddito annuale

⁷⁰ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

*come qualità per la quale lo Stato deve offrire una ricompensa, e qui esistono troppo pochi concetti.*⁷¹

Il lavoro indipendente: hard skills, soft skills, reti ed autonomia reale

Hard skills versus soft skills

In quasi tutti i lavori, a parte in uno poco qualificato, totalmente subordinato e solo formalmente autonomo, gli intervistati danno una grande importanza alle competenze relazionali. Secondo il 85% senza soft skills non si riesce neanche a svolgere la loro attività. O perché gli soft skills sono parte del lavoro in se o perché senza capacità relazionali non si arriva neanche a fare il lavoro in se.

*“Gli skills sociali sono importantissimi. Proprio come indipendente devi adeguarti a tutto, anche all’ambiente, ma devi saper anche prendere le tue distanze, ci vuole molta pazienza e devi sapere come trattare la gente.”*⁷²

*“E necessaria una competenza comunicativa grande, a volte la gente ha altre idee, devi saper ascoltare ma sempre perdere di vista la meta e la direzione. Direi che la capacità di comunicazione, gli skills sociali sono una premessa per il lavoro che faccio.”*⁷³

Quasi due terzi degli intervistati hanno addirittura difficoltà a separare nettamente soft e hard skills nella e dalla propria attività:

*“È difficile, difficilissimo separare gli skills relazionali e quelli appartenenti strettamente alle necessità professionali. Poi quello che imparo al lavoro, pratica di dialogo p.e. mi serve anche per la mia relazione di coppia, con i miei amici, conoscenti, famiglia...”*⁷⁴

“L’aspetto comunicativo è l’aspetto più importante del mio lavoro... ma è anche importante per me, penso che sia così per tutti. Alla gente che lavora in fabbrica e

⁷¹ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

⁷² Hans R., 34 anni, cutter, reddito annuale netto 30.-50.000 DM

⁷³ Otto K., 43 anni, ingegnere hardware, reddito annuale netto 37.000 DM

⁷⁴ Tania S., 29 anni, assistente sociale individuale, reddito annuale netto 30.000 DM

*poi diventa depressa quando va in pensione p.e., mica gli manca la macchina, gli manca la comunicazione, anche se è solo la sigaretta nella pausa ...*⁷⁵

Il 35% degli intervistati è convinto che i due tipi di skills abbiano un peso nel lavoro, però non riescono a definirlo. Ciò anche nel caso di attività altamente qualificate e tecniche.

*“Se non hai li skills relazionali quelli professionali non ti servono a niente. Penso che facciamo un lavoro molto buono ed efficiente e penso che ciò dipende, più che in altre ditte e più che in altri settori, dalla capacità della gente che ci lavora di andare d'accordo, altrimenti non funzionerebbe. Però non esiste un sistema standardizzato di come lavorare, funziona perché ci conosciamo, perché facciamo insieme anche altre attività, ogni tanto viaggiamo tutti insieme. Molte cose non le dobbiamo discutere in una conferenza perché funziona anche così. Ciò non è qualcosa che sia pianificabile da un giorno all'altro, funziona perché ci conosciamo da 10 anni e perché siamo in grado di farlo.”*⁷⁶

Il 23% degli intervistati da pari importanza ai soft skills e alle competenze professionali in senso più stretto.

*“I migliori skills professionali non ti servono a niente se non riesci ad adeguarti ad un'altra clientela e la gente non può approfittare delle tue conoscenze professionali. Naturalmente sono importanti, devi averli, gli skills professionali, però devi saperli trasmettere e ciò ha la stessa importanza.”*⁷⁷

Per il 38% invece conta addirittura di più il saper comunicare che il saper fare nella propria attività:

*“In generale gli skills tecnici sono importanti, però la comunicazione ecc. è molto più importante per avere successo. Cioè non posso fare male il mio lavoro, però possibilità di venderlo le ho solo se so comunicare. Appena tocchi la sfera pubblica devi avere skills sociali...”*⁷⁸

Ciò vale sia per attività di apparente qualificazione professionale bassa:

“Sono più importanti gli skills relazionali perché dopo il primo incontro è praticamente una confidenza previa che ti danno. Prima di avere fatto qualcosa c'è

⁷⁵ Sonia V., 36 anni, operatore culturale, reddito annuale netto 18.000 DM

⁷⁶ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

⁷⁷ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁷⁸ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

*già l'accordo giuridico sul lavoro, il contratto, quindi i committenti sono già >legati< naturalmente è anche importante fare un lavoro decente. Cioè se il lavoro non è buono non ti raccomandano a nessuno. Però se mancano gli skills relazionali non si firma neanche il contratto: noi abbiamo contatto con gente benestante e un livello culturale più alto, quindi la prima impressione è importante, devi sapere parlare con loro, devi trovare temi in comune, azzeccare il loro sense of humor, devi sapere quali sono le preferenze dei ricchi. Se arriverebbero dei lavoratori che hanno finito solo le medie probabilmente le proposte non andrebbero bene ai committenti. Non avrebbero la possibilità di ricevere le commissioni, potrebbero fare il lavoro manuale che facciamo noi, ma le idee, la prima impressione, il primo incontro quando firmi il contratto ... non credo che funzionerebbe.*⁷⁹

Come anche per lavori di alta qualificazione:

*"Il peso che hanno nel lavoro il saper fare o il saper comunicare sta cambiando. Lavoro come comunicazione tra due persone è già il processo di lavoro decisivo. Si potrebbe fare il conto quanto tempo occupiamo a fare i conti per preparare la stampa. Poi sulla fattura non appare che ci hai messo due ore per discutere con il committente sul progetto, dibattiti, richiesta d'informazioni ecc., la fattura dice x ore per la preparazione tecnica, non corrisponde alla realtà. Almeno in questo lavoro penso che la comunicazione sia la parte più importante."*⁸⁰

Dato che quasi tutti gli intervistati sono in certa misura imprenditori di se stessi, sanno dell'importanza e del valore degli soft skills:

*"Direi che i contatti che ho sono il 50% del mio valore ... cioè cercando un lavoro nuovo le risorse relazionali sarebbero il 50% del mio "capitale". Per fare il lavoro sono decisive, il lavoro che faccio vive delle risorse relazionali."*⁸¹

E chi ha difficoltà maggiori nonostante un'alta qualificazione ne sente la mancanza:

*"Gli skills relazionali, la comunicazione, dovrebbero probabilmente essere il 50-60% del lavoro e nel mio caso non lo sono. So che in questo punto non sono molto professionale, è un mio punto debole ... Nel mio caso occupa forse il 20%. Dico dovrebbe perché se vorrei migliorare la mia posizione di mercato dovrei presentarmi di più, avvicinarmi a gente, riuscire a fare più compromessi, adattarmi di più alla gente ecc."*⁸²

⁷⁹ Dirk N., 31 anni, piccolo imprenditore artigianale, 20.000 DM reddito annuale

⁸⁰ Thomas G., 43 anni, grafico computer, reddito annuale netto 20.000 DM

⁸¹ Richard F., 36 anni, giornalista, reddito annuale netto 30.000 DM

⁸² Karin W., 33 anni, sociologa, ricercatrice, reddito annuale netto 24.000 DM

Molti dei lavori indipendenti richiedono una certa progettualità, sia l'organizzazione di un evento culturale "*booking, pubblicità, suoni, assumere gente e pagarla, disegno grafico ecc. tutto quello che è necessario per organizzare un evento pubblico*" o il progettare in gruppo della costruzione di uno stand in fiera, la progettazione di un seminario universitario, di un giornale, l'ambientazione e decorazione con piante di un cortile, l'accompagnamento sociale individuale di una famiglia per un'anno, ecc. Inoltre molti sono in grado – e il lavoro lo richiede – di avere varie mansioni in processi complessi e lavorare in gruppo comunicando molto. Sia nel caso di lavoratori indipendenti altamente qualificati

*"Gran parte del lavoro è coordinamento, discussioni ed incontri infiniti, concetti ecc. penso che di tutta la gente che lavora lì si può dire che non sono geni singoli, funziona tutto così bene perché lavoriamo bene insieme, perché ci conosciamo da molto tempo e perché tutti vanno d'accordo molto bene. La premessa del successo lì è che andiamo d'accordo. Non è che ci lavorino 20 persone e ognuno fa i suoi lavoretti per se ... è un lavoro di gruppo. Se sei solo un hacker individualista non penso che puoi raggiungere qualcosa, ne da noi ne in tutta la rama. Non puoi lavorare senza delle competenze basiche comunicative."*⁸³

Come anche nel caso di lavori indipendenti di bassa qualificazione

*"Nel nostro gruppo di 10-12 persone lavoriamo insieme perché sappiamo che le competenze, la flessibilità e la disponibilità sono simili e il pericolo di disarmonie non è molto grande. È facile comunicare, mettersi d'accordo, ognuno può collaborare con le sue conoscenze e sue idee e lo fa'. Nessuno vuole comandare sugli altri, il clima di lavoro è buono e siamo tutti alla pari. Direi che soft e hard skills sono di pari importanza perché chi ha le competenze professionali deve essere in grado di comunicarle agli altri, devi essere in grado di avere le competenze sociali di lavorare con altri che in certi campi sanno di più ed accettarlo. Devi essere in grado di assumere, partecipare ed assimilare le tecniche, usarle e creare da lì nuove idee."*⁸⁴

Un forte desiderio di formazione si incontra specialmente tra gli intervistati con attività di alta qualificazione con un forte peso dei soft skills.

⁸³ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

⁸⁴ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

“Nel mio caso direi che le capacità comunicative, organizzative ed il interesse, la passione di organizzare, costruire reti e contatti, sapere chi fa’ che cosa, chi è competente, sono più importanti che la conoscenza di tecniche o processi formali. Questi soft skills si sviluppano attraverso il >learnig by doing<. Dall’altro però non trovo abbastanza spazio per realizzare unità di qualificazione e formazione come mi piacerebbe farle.”⁸⁵

Quasi tutti gli intervistati vedono le formazioni professionali esistenti come insufficienti nell’ambito degli skills relazionali.

“Dovrebbero essere introdotte nella formazione molto di più le tecniche comunicative. Il sapere professionale nella prassi viene spesso in secondo piano. In primo luogo devi saper comunicare, ma si guarda troppo poco questo campo.”⁸⁶

Mancanze viste sono capacità comunicative, organizzative, di cooperazione e di lavoro in gruppo: Inoltre come base una visione complessa di tutto il processo di lavoro, conoscendo le varie mansioni. Alcuni sottolineano anche i saperi pratici per avviare e gestire un’attività indipendente e la conoscenza di lingue.

Molti hanno di fatto formazioni modulari e le favoriscono come modello. La gran parte è del parere che una formazione dovrebbe essere collegata in maggior misura ad esperienze pratiche.

“È difficile descrivere un profilo di formazione professionale per una gamma così vasta di attività come le mie. Generalmente penso che sia sempre una gran difficoltà insegnare in una formazione professionale capacità che siano talmente ampie che ti permettano di avere un profilo chiaro in alcuni campi e però ti insegnino anche la comunicazione sociale ecc. Ma le capacità importanti richieste nel lavoro vengono insegnate troppo poco nelle formazioni professionali, l’insegnanza è sottosviluppata e anacronistica, il profilo è troppo ristretto.

Il “learning by doing” p.e. dovrebbe essere parte di una formazione: come si lavora in gruppo, come si trattano conflitti, come si sviluppa una linea per trova una meta comune, che aiuti e che competenze ci vogliono per raggiungere la meta. Poi anche i diversi metodi, specialmente se uno si muove nel campo del management sociale, dell’interazione sociale, dovrebbe essere più alla mano un’offerta così, nella

⁸⁵ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

⁸⁶ Tania S., 29 anni, assistente sociale individuale, reddito annuale netto 30.000 DM

*formazione professionale, nell'università e come corsi di riqualificazione. In questo senso la Germania rispetto ad altri paesi è un >paese in via di sviluppo<.*⁸⁷

Specialmente gli indipendenti con alta qualificazione sottolineano però che il mercato spesso non assume il compito di una formazione adeguata.

*"La tendenza è che le imprese bruciano la gente, cioè invece di insegnarli qualcosa la maggior parte del tempo li mettono a fare lavoretti, non impari niente. Quindi hai bisogno un'impresa che sia in grado e disposta a pensare >bene questa persona non creerà plusvalore durante i prossimi 18 mesi poi però ... quindi gli insegniamo qualcosa<. Però proprio nel settore della software ciò è difficile perché il flusso è grande, cioè appena hai imparato qualcosa in più ti cerchi un'altra impresa dove guadagni di più. Non sei costretto a fare carriera nella maniera classica dal basso, cambi impresa e fai dei salti. Noi adesso per convinzione sociale e perché sappiamo bene che noi tutti abbiamo imparato così, abbiamo deciso di assumere persone alle quali spieghiamo ed insegniamo delle cose, anche senza trarne un vantaggio diretto – sperando naturalmente di riuscire a legarli, anche perché li avremmo formati per i nostri interessi specifici."*⁸⁸

Molti indipendenti ritengono necessario un cambio profondo delle università.

*"Le università tedesche non sono molto rappresentative di ciò che si può imparare ed insegnare. In altri paesi è tutto molto più pratico, penso che la distanza tra quello che fai in realtà e quello che impari nelle università tedesche è estremamente grande."*⁸⁹

Ma sono maggioritariamente a favore di che la formazione deve basicamente avvenire tramite istituzioni pubbliche, collegate alla prassi.

*"Penso che quello può fare l'università non lo può fare nessun'altro. Il problema è chi paga, molti studenti non hanno più tanti soldi e i genitori nemmeno. I sussidi per studenti non funzionano più.... bisognerebbe finanziare di più le università."*⁹⁰

Interessante anche l'esempio di un intervistato qualificato che ha avviato un'attività di bassa qualificazione senza avere neanche la formazione professionale:

⁸⁷ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

⁸⁸ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

⁸⁹ Uwe B.

⁹⁰ Günther K., 44 anni, informatico, reddito annuale netto 50.-100.000 DM

“Non so neanche come sia la formazione professionale nel campo. Ma a noi ci ha contattato tanta gente per lavorare per noi, in parte gente che non conosciamo nemmeno, anche gente che ha imparato il mestiere, che ci sarà una certa disoccupazione. Mi posso immaginare, anche se sembra una valutazione un po' arrogante, che gli manchi l'iniziativa personale, o che non sappiano neanche come farlo, gli mancano competenze relazionali. Penso che le competenze relazionali sia la cosa più importante che manca nella formazione.”⁹¹

Con l'aumento dell'importanza degli soft skills diminuisce l'importanza di certificazioni formali in molte attività, dato che gli soft skills non sono parte sufficiente della formazione professionale e spesso non si possono certificare.

“Quando penso alla gente che lotta per i voti penso che gli da troppa importanza. A me non mi hanno fatto quasi mai delle domande sul mio diploma quando cercavo lavoro. Fanno domande su tutto quello che ho fatto al di fuori dell'università. Oramai dichiaro sempre tutte le mie attività di volontariato che sono state importanti per la mia formazione, come p.e. il congresso sul “nuovo lavoro” che ho organizzato.”⁹²

L'accREDITAMENTO di competenze professionali avviene spesso in maniera informale, specialmente per attività, sia di alta che di bassa qualificazione, che hanno formazioni professionali poco definite. Principalmente avviene tramite certificazioni di ex committenti e referenze personali.

„Se qualcuno chiama per telefono e dice >ti mando una persona, dagli un'opportunità< vale molto di più che un pezzo di carta. Il passato non conta molto in questo business. Dici quello che sai fare e ti danno una possibilità, poi la prassi decide. Io l'ho fatto così varie volte. Se hai un curriculum lungo non è sbagliato, però non interessa neanche molto. Se non corrispondi a quello che scrivi o non gli servi per quello che vogliono fare, il tuo curriculum non ti aiuta. In fin dei conti decide il mercato.”⁹³

Anche altri altamente qualificati del campo dell'informatica confermano che è il saper fare che decide. Vari intervistati di bassa e alta qualificazione

⁹¹ Dirk N., 31 anni, piccolo imprenditore artigianale, 20.000 DM reddito annuale

⁹² Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁹³ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

raccontano che nelle loro attività non gli fu mai chiesto un certificato.

„Non esiste ne serve una certificazione. A che mi serve un fabbro se lo uso solo per mezza giornata perché il resto dei lavori non sono del suo campo? Meglio allora una persona che so che sa fare i lavori da fabbro, ma anche altri ed è anche disposta a farli. In questo settore ci lavora molta gente che ha una storia di lavoro variopinta, sa fare molte cose senza aver avuto una formazione professionale compiuta e la certificazione funziona tramite la prassi, hai lavorato una volta per un'impresa e la voce passa a un'altra.”⁹⁴

Nella maggior parte dei casi però l'importanza di certificazione non sparisce, anche se diminuisce. Di solito la situazione è più complessa:

“Finora ho ignorato certificazioni formali, in fin dei conti vivo di referenze. Ma adesso scopro che esiste anche un certo bisogno di certificazione. La tendenza in molti campi è che per l'assunzione l'impressione personale conta il 70% e quello che sai fare o hai di certificazioni il 30%. Naturalmente dipende anche dal lavoro, quanto devi comunicare, in certi lavori le qualificazioni le valuta un psicologo. La tendenza è tale che penso che il mio curriculum a patchwork con radio, documentari, spagnolo, politica, filosofia, articoli ecc. sarà proprio quello che cercano. Ora che smetto dove lavoro mi farò scrivere una bella certificazione e anche da due o tre committenti importanti. Altrimenti dovrei risparmiare qualche miglia di marchi e fare un corso in un istituto privato rinomato ...”⁹⁵

In generale si nota però una chiara differenza di genere. Mentre la maggior parte degli uomini afferma che i committenti non danno molta importanza a certificazioni, la maggioranza delle donne ritiene che nuovi tipi di certificazioni significherebbero un miglioramento. Ciò è dovuto al fatto che in mercato di lavoro tedesco ha tuttora una struttura patriarcale e perciò le donne hanno maggior bisogno di certificazione.

Inoltre persiste naturalmente un obbligo di certificazione nelle attività più tradizionali e regolamentate, e si incontra un bisogno di certificazione tra alcune attività che non sono né tradizionalmente indipendenti, né nuove, come p.e. nei servizi d'assistenza alle persone. In alcuni casi è invece una combinazione tra capacità di ricerca ed amministrazione che crea vantaggi.

⁹⁴ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

⁹⁵ Thomas G., 43 anni, grafico computer, reddito annuale netto 20.000 DM

“Mi sono reso conto che spesso vengo invitato a presentarmi perché ho anche una formazione in contabilità e siccome spesso pensano che politologi siano poco pratici la formazione è un vantaggio. Spesso è importante anche perché molte attività da ricercatore o scientifico hanno anche una forte componente amministrativa.”⁹⁶

Le reti sociali - Importanza e funzionamento

Le reti sociali degli intervistati avevano e hanno un ruolo centrale per le opportunità di lavoro della maggior parte degli intervistati. Il 60% dice di aver trovato il primo impiego indipendente tramite reti sociali strette e un altro 20% lo hanno trovato tramite contatti non tanto stretti. I restanti hanno fatto tutto da soli. Quasi la metà degli intervistati afferma addirittura che senza i contatti ed il sostegno della loro rete non avrebbero trovato quell'impiego:

“Il mio primo lavoro indipendente da programmatore non l'avrei trovato senza i miei contatti, assolutamente impossibile. In quell'impresa c'era perfino gente con diploma, laurea, titolo da dottore, che lavorava gratis, senza ricevere niente, solo per poter scrivere nel suo curriculum che ha lavorato lì.”⁹⁷

Per alcuni l'appoggio di un membro conosciuto dell'ambito è stato decisivo:

“Per l'attività da medico ho avuto un sostegno forte da parte di colleghi, specialmente uno che mi ha fatto fare molte supplenze, mi ha nominato nella rivista dell'associazione dei medici di mutua per riuscire ad avere più supplenze ... era molto importante, era anche un personaggio importante nel giro professionale. Senza l'appoggio sarebbe stato molto più difficile ... alcune cose sarebbero state impossibili. Attraverso di lui sono riuscita ad avere supplenze in studi pregiati nel centro di Berlino Ovest e anche nella RFT.”⁹⁸

Però nonostante la maggior parte degli intervistati abbia reti sociali ampie e dense che hanno avuto un ruolo importante nel poter avviare e rafforzare la propria attività, la famiglia di solito non ha avuto un ruolo importante. Un sostegno diretto dalla famiglia per trovare il primo lavoro indipendente o avviare un'attività autonoma dicono di averlo ricevuto solo il 12% degli

⁹⁶ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

⁹⁷ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

⁹⁸ Teresa D., 54 anni, libera professionista tradizionale, reddito annuale netto 50.-60.000 DM

intervistati. La maggioranza non vive neanche in strutture familiari o in copia. "Single, non sposato, vivo solo – tipico abitante metropolitano" riassume un intervistato la caratterizzazione delle conseguenze sociali del modello produttivo, economico e culturale. Quasi solo gli immigrati fanno ricorso a reti familiari ed etniche, spesso anche perché esclusi da altre reti. Un'altro intervistato che fa ricorso a reti familiari viene da una famiglia di artigiani con una tradizione centenaria.

*"Il vantaggio di questa situazione familiare è che quando ci sono soldi in famiglia chi li ha bisogno li riceve. Quindi quando avevo bisogno di sostegno economico i miei genitori me lo hanno dato, non erano grandi somme, però quando avevo bisogno di qualcosa lo ricevevo. La rete familiare permetteva superare tempi con pochi committenti o comprare cose necessarie."*⁹⁹

Le istituzioni statali ed amministrative hanno avuto un ruolo marginale per quasi tutti gli intervistati, solo due hanno saputo tramite istituzioni della possibilità d'impiego e solo uno ha ricevuto un piccolo sostegno economico per avviare la sua prima attività indipendente.

Molti hanno avviato le loro attività lentamente tramite il cash flow o prestiti da amici. Solamente i classici liberi professionisti e piccoli commercianti hanno ricevuto un sostegno economico maggiore. Nel caso degli intervistati di nazionalità tedesca dalle banche e nel caso degli immigrati dalle reti familiari.

*"Il negozio l'ho aperto nel 1997. Mio suocero aveva un ristorante qui intorno all'angolo e ha affittato il negozio da un'amico, un negozio vuoto, tutto da rifare ... e siccome da tassista non si guadagnava più molto, mi ha offerto di fare il negozio ed io ho accettato."*¹⁰⁰

Di solito le reti acquisite anteriormente sono importanti:

⁹⁹ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

¹⁰⁰ Tuncay P., 40 anni, piccolo commerciante, reddito annuale netto 30.000 DM

“La mia attività attuale indipendente in pratica la ho iniziata quando facevo il corriere perché trasportavamo anche mobili per questa impresa e allora ho iniziato a fare qualcosa e poi sempre di più, fin quando lavoravo già solo qui.”¹⁰¹

Specialmente nell'ambito delle scienze sociali, organizzazioni non governative ecc. si entra nel giro lavorando in iniziative. Qui si trova anche un numero elevato di persone con attività di volontariato.

“In tutti e due i lavori sono praticamente entrato tramite contatti. In quello amministrativo attraverso una collega che prima lavorava con me prima ed è passata lì e mi ha proposto. Nel seminario d'energia invece il lavoro non fu annunciato ufficialmente ma solo in giri che conoscevano più o meno, tra progetti ed iniziative. Quindi non molto aperti ... più informali ...”¹⁰²

Il 90% degli intervistati ha trovato il suo lavoro attuale tramite le sue reti sociali:

“Il punto più importante è di conoscere gente attraverso circoli e giri tematici e politici. Di presentare idee, andare a presentazioni e dibattiti, cioè farsi vedere, far vedere che sei interessata. Così ho conosciuto la gente che mi ha dato poi lavoro. Il contatto diretto e personale conta. P.e. ho un'amica, Eva, che lavora in un'associazione di associazioni di riqualificazione. Con lei vado anche a presentazioni e dibattiti ed è stata lei che mi ha nominato parlando con una responsabile del sindacato, che poi mi ha dato una commissione per una ricerca, attraverso della quale ho conosciuto la donna che sto sostituendo ora in un'altro posto, è tutto molto personale.”¹⁰³

E per quasi tre quarti era l'unica via d'accesso al lavoro.

“Il lavoro del montaggio in fiera funziona solamente attraverso contatti, solo una volta sono riuscito a trovare lavoro essendomi presentato così. Ma due anni dopo averli chiamati, avevano troppe commissioni alla volta e gli mancava della gente e allora hanno chiamato tutti i numeri che avevano. È stata l'unica volta che in questo settore abbia trovato lavoro presentandomi io stesso, tutto il resto funziona attraverso contatti, conoscendo qualcuno ... aiutando a falegnami ...”¹⁰⁴

La densità e l'estensione delle reti sociali è sicuramente un fattore caratteristico dei quartieri Kreuzberg e Friedrichshain sui quali si è concentrata la ricerca di Moria Berlino. Specialmente a Kreuzberg l'economia

¹⁰¹ Andreas B., 31 anni, artigiano, reddito annuale netto 25.000 DM

¹⁰² Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

¹⁰³ Karin W., 33 anni, sociologa, ricercatrice, reddito annuale netto 24.000 DM

¹⁰⁴ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

sommersa gioca un ruolo centrale. L'estensione delle reti sociali da la possibilità di ridurre il costo di vita tramite un'economia non-monetaria o sommersa e trovare opportunità di lavoro per sostenere la propria vita. Infatti molti degli intervistati descrivono come fanno ricorso ad un'economia di scambio di favori e servizi. E sono anche le dense e distese reti sociali permettono a molti degli intervistati – che sono nomadi multiattivi – di trovare lavoro di volta in volta.

“Se parliamo del lavoro di organizzare feste, esposizioni, eventi multimediali ... tutto funziona attraverso gente che ti ha visto in un locale, un club e alla quale è piaciuto quello che hai fatto e vuole vedere la stessa cosa cinque volte più grande da un'altra parte. Attraverso del giro ricevi gli incarichi e le commissioni. Se non hai un giro, non hai incarichi o devi cercare di trovarli, bussare alle porte di ogni impresa ..., ma così non funziona. Senza le relazioni sociali, i contatti, non entreresti mai in quel giro. La cosa migliore è uscire di notte per costruire i contatti che hai bisogno di giorno.”¹⁰⁵

Per quasi tutti gli intervistati le reti sono anche un fattore fondamentale dentro all'attività stessa, per gli altamente qualificati.

“Le risorse relazionali sono importanti p.e. per nuovi sviluppi è una cosa pratica e importante potersi appoggiare in una rete di persone che ha già fatto esperienze in certi campi. Poi sono anche importanti i contatti per l'integrazione al mercato. Inoltre anche contatti con la concorrenza per sapere cosa sta sviluppando e poi con imprese che non sono concorrenti diretti e con i quali ti puoi scambiare. Di solito sono amici di studio o che ho conosciuto lavorando, mantieni i contatti.”¹⁰⁶

Come anche per quelli meno qualificati

“Ci telefoniamo per scambiare informazioni sulle condizioni di lavoro, paga ecc. per aggirare le pratiche delle imprese. Si telefona anche per cercare aiuto quando hai problemi, chiedere consigli sul lavoro, su imprese, sul fisco...”¹⁰⁷

¹⁰⁵ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

¹⁰⁶ Otto K., 43 anni, ingegnere hardware, reddito annuale netto 37.000 DM

¹⁰⁷ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

I pochi intervistati che non hanno questo tipo di reti, o le stanno appena costruendo, ne sentono la mancanza, anche se operano in una nicchia di mercato e l'attività si è avviata bene, perché l'idea è buona:

"La cosa più importante sarebbe avere più contatti con eventuali clienti, cioè nel giro, ma dato che non siamo di Berlino è difficile. Ma è importantissimo tutti i clienti che abbiamo vengono attraverso raccomandazioni. Per mantenere questa rete devi starci dietro, cioè devi p.e. offrire servizi di merda con i quali non guadagni niente e che non sono piacevoli: gli prometti di occuparti anche dopo delle loro piante e poi allora ti chiamano vai lì, ci metti un'ora per arrivare e ti fanno vedere una foglia gialla e tu gli dici >non è grave, cadrà< e però devi sempre sorridere. Poi ci mancano anche contatti con altra gente che fa lo stesso lavoro e ci potrebbe dare una mano quando non abbiamo tempo, ma il problema è che non conosciamo a nessuno che ne siamo sicuri che lavori bene."¹⁰⁸

Le reti funzionano in base del principio della mutualità e sono molto personali:

"Sono economie simboliche dove sposti merci immateriali in modo informale. Se faccio scrivere qualcuno e anche la persona che scrive ne trae un vantaggio ... esiste sia la relazione che pensi che hai bisogno di qualcosa e cerchi una persona per riempire ... ma esiste anche che pensi che vuoi far scrivere qualcuno ... Esiste anche un "contro-uso", cioè gente che ti chiama e vuole scrivere qualcosa. In fin dei conti funziona perché le reti sono più vecchie del mio lavoro e perché la gente scrive perché ci sono io."¹⁰⁹

Tre quarti degli intervistati dichiarano che nel loro campo d'attività esistono persone centrali le quali bisogna conoscere per avere successo:

"Nel lavoro dell'assistenza i contatti sono una cosa fondamentale, senza contatti non funziona niente. Se conosci la persona giusta sul posto giusto allora vai avanti. Senza contatti però non lavori nemmeno. I casi li ricevi sempre tramite gli uffici amministrativi, se non hai contatti, e anche buoni, non ne ricevi."¹¹⁰

Un terzo degli intervistati non vede persone centrali, ma una centralità delle reti:

¹⁰⁸ Dirk N., 31 anni, piccolo imprenditore artigianale, 20.000 DM reddito annuale

¹⁰⁹ Rebekka H., 32 anni, docente e giornalista, reddito annuale 25.000 DM

¹¹⁰ Anna T., 32 anni, lavoro artigianale in casa e assistente sociale individuale, reddito annuale netto 31.000 DM

*"Oggi non è più così facile dire che conosci certa gente e si aprono le porte, devi stare dentro una rete complessa, avendo attività politiche p.e.."*¹¹¹

Ciò anche nel campo dell'informatica, dove si nota che gli intervistati hanno reti più strette e dense che p.e. nel campo delle attività legate alle scienze sociali, nel quale le reti tendono ad essere molto estese ed ampie.

*"La rete relazionale è centrale per avanzare nel lavoro. Funziona proprio a rete, ne conosci uno o alcuni allora conosci quasi tutti. Naturalmente è un vantaggio conoscere certe persone ed avere un rapporto amichevole con loro però in generale non è un obbligo."*¹¹²

Il capitale sociale più affidabile è stato generalmente accumulato durante anni

*"I contatti invece che sono cresciuti con gli anni, dove conosci qualcuno di persona ... sono i contatti che in fine usi abitualmente. Tutto il resto che è nuovo spesso non si sviluppa."*¹¹³

Ma le reti possono però anche frantumarsi all'improvviso e escludere se il comportamento non corrisponde alle aspettative:

*"Avevo molti contatti con colleghi, però quando gli ho detto che voglio aprire uno studio proprio a Friedrichshain, in un quartiere povero, in mezzo a un casino di case occupate. Non mi hanno dato nessuna chance. Mi hanno dichiarata pazza e sono andati a fumo tutti i miei contatti."*¹¹⁴

La quantità dei contatti e la densità delle reti si rivela in molti casi anche come problema, vari intervistati descrivono le difficoltà:

"L'altro settore, lavoro di politica ambientale e politica dello sviluppo in Germania non parlerei di concorrenza però bisogna sempre vedere di vendersi bene, posizionarsi bene, conoscere la gente giusta, essere presente nelle occasioni giuste e avere le conversazioni giuste. Hai sempre in testa >dove posso attivare che?<, bisogna stare attenti di non perdere il contatto personale e un lavoro con un

¹¹¹ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

¹¹² Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

¹¹³ Karla F., 40 anni, tutela sociale e consulenza, reddito annuale netto 26.000 DM

¹¹⁴ Teresa D., 54 anni, libera professionista tradizionale, reddito annuale netto 50.-60.000 DM

*contenuto fondato, a causa di tante organizzazioni e pensieri strategicamente necessari ed esistenziali che hai in testa e vie che sviluppi e cerchi di passare ad altri.*¹¹⁵

In molti casi gli intervistati descrivono come le reti sociali private e lavorative non si riescono quasi più a distinguere. E alcuni problematizzano anche l'uso di reti sociali per il lavoro e descrivono il pericolo di un atteggiamento strumentale e il deterioramento di relazioni sociali a causa del loro uso per motivi di lavoro.

*“È importante sapere ascoltare ... puoi muoverti nelle reti anche solo per questioni di efficienza, però credo che la gente se ne rende conto e ciò danneggia la considerazione.”*¹¹⁶

Danneggia inoltre la considerazione aizzare conflitti invece di risolverli o cercare di trarre propri vantaggi sulla pelle degli altri.

Come elementi più importanti per fare aumentare la propria considerazione, per avere una buona posizione nel giro, la maggior parte degli intervistati nomina – a parte di un buon lavoro – principalmente l'affidabilità, la trasparenza nel lavoro anche rispetto alle difficoltà, flessibilità e disponibilità, competenze sociali, specializzazione e un contatto a livello personale con le persone chiave.

*“Affidabilità è importantissima. Cioè che consegna le tue cose a tempo. Che sopporti molto, cioè lavoro, e che sappi improvvisare è importantissimo. Che non ti venga in mente di dire “sono qui da dieci ore, adesso basta”. È dura ma è così. Devi essere flessibile, capace di improvvisare, mantenere il controllo, devi andare d'accordo il meglio possibile con tutti – cioè essere capace di comunicare – devi essere competente e rimanere tranquillo e devi essere concentrato.”*¹¹⁷

L'affidabilità è anche un criterio importante per essere integrato a reti:

¹¹⁵ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

¹¹⁶ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

¹¹⁷ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

“Devo essere sicuro che la gente sia affidabile. Se p.e. io ricevo una commissione da una falegnameria che ogni tanto mi da delle commissioni, ma non ho tempo, allora gli mando qualcun’altro e voglio naturalmente che sia una persona affidabile e qualificata che si da fare. Le imprese mi chiamano perché sanno che lavoro bene e se non ho tempo gli procuro del personale affidabile. Faccio ricorso alla gente con la quale lavoro bene. Questo è un metodo per far entrare nella mia cerchia a certe persone e per entrare io stesso nella loro.”¹¹⁸

L'autonomia reale

L'autonomia reale degli intervistati rispetto a tempi, orari e ritmi di lavoro è abbastanza ampia e un motivo centrale per molti di scegliere un'attività indipendente:

“Decido tutto da solo, come e quando lavoro lo decido io. Ho una data quando devo consegnare il lavoro, però come e quando lavoro sono fatti miei. Questa è la ragione più importante per me per aver scelto di essere lavoratore autonomo.”¹¹⁹

Molti possono praticamente lavorare quando voglio se poi il lavoro si porta a termine nel tempo previsto.

“Quando, dove e come lavoro sono fatti miei, in realtà però esiste naturalmente un quadro determinato dallo stesso processo di produzione.”¹²⁰

La metà degli intervistati ha un'autonomia di tempi e ritmi totale o molto ampia, che però non è totalmente senza problemi come fa notare un intervistato:

“Il grado di libertà di scelta dei miei orari è relativamente grande. Ma non so se sia un vantaggio, perché spesso lavori il fine settimana, la domenica mattina o il sabato pomeriggio fai i lavori che no puoi fare durante la settimana di lavoro tradizionale, da lunedì a venerdì a orari fissi. Ma esiste anche una certa qualità, cioè che in teoria puoi permetterti di non lavorare un giovedì mattina o di fare qualcosa di privato il mercoledì mattina.”¹²¹

¹¹⁸ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

¹¹⁹ Oleg P., 35 anni, restauratore, reddito annuale netto 35.000 DM

¹²⁰ Richard F., 36 anni, giornalista, reddito annuale netto 30.000 DM

¹²¹ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

Poco più di un terzo hanno un'autonomia parziale in accordo con altri o data dal mercato, decidono relativamente liberi su tempi e orari, devono però mettersi d'accordo con altri per mantenere p.e. orari di apertura.

I restanti hanno un'autonomia molto limitata o nulla rispetto a tempi e ritmi. In alcuni casi gli intervistati sono totalmente liberi di decidere su quando lavorare, una volta deciso poi però turni e ritmi sono ben definiti.

In due casi di lavoro parasubordinato invece tutto è definito da altri:

*"Ho un giro fisso che faccio ogni giorno. Porto alle librerie i libri che hanno ordinato, circa due-tre tonnellate al giorno. Non ho nessuna possibilità di decidere niente. Gli orari e tempi di lavoro sono assolutamente predeterminati. L'unico motivo di questa "indipendenza" è che il datore di lavoro non debba pagare i contributi sociali e possa abbassare i costi per i suoi veicoli."*¹²²

Spesso però la limitazione della libertà di decisione su tempi, orari e ritmi di lavoro è piuttosto data dalla pressione economica.

Un grado d'autonomia molto più basso si incontra però guardando alla libertà di decisione degli intervistati rispetto alla definizione del problema da risolvere, il compito da compiere nel loro lavoro e il grado di decisione sulle soluzioni da intraprendere, cioè i modi e metodi come affrontare il lavoro.

Tre intervistati totalmente parasubordinati non hanno nessuna autonomia in nessuno di questi campi. E sono anche gli unici a non decidere sulle soluzioni da applicare nella loro attività. Tutti gli altri decidono sulle soluzioni da applicare, due terzi insieme ad altri – sia il committente o in un gruppo di lavoro – e un terzo soli.

Alla decisione sulla definizione del problema invece partecipano poco meno della metà, per la maggioranza il problema è già definito. Dei restanti decidono però anche qui due terzi insieme ad altri e un terzo soli.

¹²² Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d'assicurazioni, reddito annuale netto

“La libertà di scelta mi sembra abbastanza grande. Ma perché la gente per la quale lavoro non ha voglia di occuparsene. Io decido di solito su metodo ecc. va beh, dipende, quando si tratta di lavoro di relazioni pubbliche o domande per aiuti per progetti, le mie libertà sono piuttosto limitate... nei lavori per l'università tecnica e per il PDS invece ho moltissime libertà, anche troppe, cioè manca l'input che è anche necessario.”¹²³

Molti di quelli costretti a lavorare e decidere sempre soli preferirebbero perciò lavorare e decidere in gruppo o potersi almeno intercambiare con altri. Il lavoro in gruppo ha un valore molto alto. La metà degli intervistati lavora in gruppo e la maggior parte degli intervistati dichiara i contatti e la comunicazione come un vantaggio fondamentale del lavoro al quale non vorrebbe rinunciare. Il lavoro in gruppo ha un valore molto alto:

“Con la mia esperienza professionale penso che il lavoro in gruppo è possibile e che è sempre desiderabile per me incontrare decisioni collettive, definire una direzione comune sia rispetto al contenuto che alla politica. Naturalmente ci sono anche situazioni nelle quali è predefinita una divisione di lavori e funzioni, anche con una gerarchia o una separazione netta di responsabilità, dipende. Però tendenzialmente è una definizione collettiva di “dove andare”, raramente decido solo. Anche perché il mio lavoro è collegato a reti sociali. Nonostante esista la possibilità di decidere solo personalmente ho fatto esperienze migliori integrando altri, lavorando in gruppo.”¹²⁴

Alcuni adottano strategie precise per crearsi spazi di autonomia decisionale:

“All'inizio il capo cercava di dirmi come devo lavorare e ci sono stati anche problemi, ma poi ho cambiato tattica e invece di andare da lui con i problemi ho iniziato ad andarci solo con le soluzioni. E così si è risolto tutto: quando puoi parlare delle soluzioni nessuno parla dei problemi.”¹²⁵

Inoltre con l'esperienza di lavoro spesso aumenta anche l'autonomia:

“Dopo aver lavorato per un po' di tempo i committenti hanno una certa fiducia, ti danno un certo spazio d'azione perché hanno fatto certe esperienze con te. Quindi oramai la mia libertà di decisione è abbastanza grande.”¹²⁶

38.000 DM

¹²³ Karin W., 33 anni, sociologa, ricercatrice, reddito annuale netto 24.000 DM

¹²⁴ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

¹²⁵ Otto K., 43 anni, ingegnere hardware, reddito annuale netto 37.000 DM

¹²⁶ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale

Un'altro indicatore per l'autonomia, almeno tendenzialmente, può essere il numero di committenti/clienti che gli intervistati hanno. E qui si delinea per la maggioranza una relativa autonomia. Mentre il 12% ha un lavoro parasubordinato e il 15% principalmente un committente, il 23% ha due o tre, il 27% più di tre committenti e il 15% sono liberi professionisti. Nel caso di un'intervistato l'autonomia sembra addirittura totale. Si tratta di un programmatore che lavora in un'impresa collettiva della new economy:

"Io lavoro dieci ore al giorno quello che voglio fare, altrimenti non funzionerebbe. Non lavoriamo per un committente. Sviluppiamo, facciamo le nostre cose e un giorno dovranno rendere soldi. Anche se il fatto di guadagnare non sta in primo piano. La base di finanziamento è che per i prossimi due anni non dobbiamo vendere niente. Ci finanziamo con venture capital. Esiste un grande piano di quello che deve venire fuori alla fine, ma tutto è dinamico e cambia ogni giorno. Ci lavora molta gente specificando il progetto

In fine decidiamo noi programmatori. Ma non esiste una via predefinita come decidere, ma con venti persone funziona. È tutto molto dinamico, se un giorno saremo cento dovremmo inventarci un'alto sistema, introdurre una gerarchia. Ma per il momento funziona abbastanza bene e in maniera molto dinamica."¹²⁷

Rappresentanza e rappresentazione

Albi, ordini, camere ...

Tra gli intervistati si trovano solo quattro membri di organizzazioni professionali, dei quali tre sono casi di iscrizione obbligatoria e uno è membro di un albo per avere l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro a buon prezzo. Alcuni dei membri obbligatori si rifiutano anche di pagare le quote agli albi o ordini, specialmente se si tratta della camera d'industria e commercio. Tutti gli intervistati restanti non hanno a che fare con questo tipo di organizzazioni, la maggior parte non vuole coscientemente, gli altri sono

netto 35.000

¹²⁷ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

semplicemente disinteressati.

Quasi tutti gli intervistati non si vedono rappresentati, e quelli con esperienze più concrete vedono albi, ordini e camere come rappresentanza dei datori di lavoro. Otto K. p.e., ingegnere tecnico, vede i grandi ordini di ingegneri come rappresentanze delle grandi imprese e lobby dell'energia nucleare.

Un quarto degli intervistati è d'accordo con abolire albi, ordini e camere perché sono apparati burocratici che non rappresentano i loro interessi.

"Sono troppo cari, sono solamente istituzioni gonfiate artificialmente e già ce ne sono troppe di istituzioni così, che sono inutili, sono ingombranti, costano tempo e soldi."¹²⁸

Solo una intervistata è contro l'abolizione degli albi, gli altri non esprimono pareri al confronto o sono indecisi. Come punto positivo degli albi vengono menzionati in questo contesto certi standard di sicurezza.

Specialmente nell'ambito artigianale albi, ordini o camere sembrano essere istituzioni che rappresentano in primo luogo interessi corporativi dei tedeschi. Un'intervistato d'origine polacco descrive come la camera dell'artigianato tedesca si chiude di fronte ai lavoratori artigianali immigrati e gli nega la certificazione.

I sindacati

La maggior parte degli intervistati sono altamente interessati a questioni sociali e di lavoro, hanno delle posizioni molto articolate e sentono il bisogno di una rappresentanza, ma non vedono i sindacati come luoghi adatti.

"I sindacati tradizionali li vedo in maniera molto critica. Partecipano al potere e si sono pietrificate delle strutture che non rappresentano gli interessi reali dei lavoratori. I sindacati non sono un esempio da seguire."¹²⁹

¹²⁸ Peter F., 43 anni, camionista e rappresentante d'assicurazioni, reddito annuale netto 38.000 DM

¹²⁹ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

La maggior parte degli attivi nel settore dei media e simili è però iscritta al sindacato IG Medien anche se ritengono che non sia molto adeguato.

“Sono iscritta al sindacato, ma più per nostalgia dato che sono anacronistici. Stanno rappresentando qualcosa come “l’aristocrazia operaia” e non se ne rendono conto che dovrebbero cambiare.”¹³⁰

A causa delle strutture di consulenza e dell’aiuto giuridico che hanno ricevuto dalla IG Medien in alcune occasioni lo ritengono tuttora non male, anche se vorrebbero più attività politiche, più pressione.

Anche chi vuole diventare attivo nel sindacato o lo usa per questioni di lavoro – il caso di due intervistati – è convinto che bisogna obbligare i sindacati ad occuparsi dei nuovi lavori dato che sono inflessibili.

Generalmente i sindacati sono visti come antiquati e rigidi nelle loro posizioni, dato che partono ancora dal posto di lavoro normato, sono poco flessibili, anzi addirittura pietrificati:

“Esiste un’autosfruttamento incredibile, se guardi p.e. quanto lavorano nelle agenzie o nelle piccole ditte software e pazzesco. Guadagnano poco rispetto al lavoro che fanno. Li la rappresentanza della gente che ci lavora sarebbe una gran cosa, utile. Il problema è che però se lo fa il sindacato allora sicuramente farà la cosa sbagliata. Il sindacato vuole che tutti lavorino 40 ore ed è quello che tutti questi lavoratori non vogliono. Loro vogliono lavorare 60 ore, però vogliono anche che le 60 ore siano addebitate, cioè che magari possono arrivare a non lavorare per 6 mesi o un’anno. Alcune imprese lo fanno molte però no. Poi naturalmente devi garantire che lavorare 60 ore sia una cosa volontaria, nessuno deve essere obbligato a lavorare 60 ore.”¹³¹

Nuove forme di organizzazione e rappresentanza

Tutti gli intervistati meno due esprimono il bisogno di un nuovo tipo di organizzazione o rappresentanza per tutelare gli interessi degli indipendenti.

¹³⁰ Rebekka H., 32 anni, docente e giornalista, reddito annuale 25.000 DM

¹³¹ Günther K., 44 anni, informatico, reddito annuale netto 50.-100.000 DM

*"Sarebbe buono ed interessante avere un luogo, un punto di consulenza per questioni come p.e. mutua, assicurazioni, cosa succede se come indipendente vai in fallimento ecc., come p.e. risparmiare tassi, si dovrebbe offrire una struttura di interscambio, senza quindi dover usare consulenze molto care. Mi pare interessante usare ciò come punti organizzativi, guardando anche altri aspetti come la situazione di donne e madri che lavorano come indipendenti ... sarebbe interessante politicizzare tutte queste diverse situazioni sociali e lavorative in maniera collettiva ..."*¹³²

In maniera concreta questo bisogno è stato sentito dagli intervistati p.e. quando è entrata in vigore la legge sul lavoro apparentemente indipendente o in casi di pagamento ritardato, nel caso dei lavoratori indipendenti senza una residenza ufficiale in Germania una questione ancora più complicata:

*"Ti metti d'accordo su un certo prezzo e all'improvviso gli viene in mente che ha 1000 DM in meno e ti dice >ho prende quello che ho o niente< e tu non puoi fare niente. In momenti così o pensato spesso >a chi posso rivolgermi?<. Devi chiudere la bocca e continuare a vivere. È il rischio che corri..."*¹³³

Qui un compito di un'organizzazione di tutela – anche per impedire una ulteriore pressione sugli onorari/salari – dovrebbe essere di domandare una separazione dello status legale di una persona dalla possibilità di fare causa per la violazione di diritti umani o del lavoro.

In senso più generale a un possibile nuovo organismo di tutela vengono attribuiti i seguenti compiti: stabilire o imporre salari/onorari minimi, garanzie sociali, difendere i piccoli contro i grandi, informare sui diritti, garanzie di pagamento, controllare condizioni di lavoro ed organizzare corsi di formazione ed aggiornamento.

*"Penso in cose come p.e. consulenze giuridiche per questioni di pagamento e mi sembra importante un foro per scambi d'esperienza e trovare gente con la quale collaborare per muoversi sul mercato insieme."*¹³⁴

¹³² Rebekka H., 32 anni, docente e giornalista, reddito annuale 25.000 DM

¹³³ Oleg P., 35 anni, restauratore, reddito annuale netto 35.000 DM

¹³⁴ Karin W., 33 anni, sociologa, ricercatrice, reddito annuale netto 24.000 DM

Alcuni degli intervistati dubitano però se certe iniziative possano avere successo:

“È un po’ la quadratura del cerchio ... aspettarsi che con lo sfondo di questo tipo di lavoro e la forma in cui si svolge poi si riesca ad attivare la gente perché crei una rappresentanza d’interessi formalizzata. Sarebbe desiderabile ed importante, ma sono scettico che persone che lavorino in maniera così individualista dopo sviluppino abbastanza attività per istituzionalizzare una questione del genere, anche perché sono molti punti diversi e difficili da riunire.”¹³⁵

“Al momento mi vedo – come probabilmente migliaia altre persone – come un >combattente individuale< che facilmente porta anche all’isolamento. Esistono piuttosto contatti informali, ti incontri con gente che ha interessi simili a una certa ora in un bar ... però non è una rappresentanza d’interessi, è piuttosto una piattaforma. Questa è la forma organizzativa diffusa al momento.”¹³⁶

Forme embrionali che però agli intervistati sembrano più efficienti che i sindacati. Esiste un consenso che la forma di un organismo adeguato deve essere diversa:

“Il modello classico >i sindacati da un lato e tutti gli altri dall’altro lato< non funzionerà più così. La diversificazione sia di quelli che devono vendere la loro forza lavoro come anche quella degli altri aumenterà in continuazione e non sarà più possibile mettere d’accordo tutti gli uni o gli altri su un punto. La rappresentanza degli uni contro gli altri è un’illusione. Però in un marchio più piccolo, p.e. cento o duecento persone che rappresentano i loro interessi insieme, che si aiutino uno all’altro ... ciò funziona e li sta il futuro, sia per gli uni come anche per gli altri. E non deve essere neanche più uno svantaggio per un lato. Se 200 persone che si aiutano mutuamente decidono di appoggiare un’impresa può essere un vantaggio per tutti e due. Esistono già cose simili, però in maniera incosciente, la gente si conosce e si appoggia, ma non si rende conto d’essere un >racket< e quindi non riesce a trarne tutti i vantaggi in maniera ottima. Ma se lo saprebbero potrebbero attuare in maniera molto più efficiente. Un esempio: spesso mi arrivano delle richieste di lavoro e qualcuno vuole entro 24 ore una persona per un certo lavoro, ma io non ho nessuno alla mano e magari tre giorni dopo arriva qualcuno che è veramente bravo e mi chiede se non ho un lavoro per lui. Avrei potuto fargli un grande favore – che sicuramente avrebbe avuto altri dieci favori come conseguenza – se il coordinamento fosse stato maggiore.”¹³⁷

¹³⁵ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

¹³⁶ Thorsten F., 34 anni, artista multimediale e applicatore internet, reddito annuale netto 35.000 DM

¹³⁷ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

Le idee su una possibile forma nuova forma organizzativa sono simili tra gli intervistati: autorganizzazione dal basso, piccoli gruppi, interscambio, aiuto mutuo.

*"Penso che sia ottimo avere una rappresentanza fatta dalla gente stessa. Sarebbe una idiozia però costruire un'altra organizzazione con una burocrazia elevata, una testa senza corpo ... E poi non dovrebbe essere troppo cara altrimenti molti indipendenti non userebbero i servizi. Penso che gli indipendenti devono organizzarsi soli e se sono 20 allora devono pensare che fare in venti. Ma farlo >per la gente< non serve."*¹³⁸

I lavoratori indipendenti come attori

*"La sicurezza più grande è investire nella gente stessa, la gente viene alimentata, ma non viene qualificata nei campi che sarebbero necessari per riuscire a vivere in questo mondo... p.e. stima di se stessi, conoscere le proprie forze e i lati deboli, sapere p.e. dove sono i punti deboli – che meglio evitare ... imparare a sapere quanto puoi lavorare, conoscere le tue forze ... cioè insegnare la gente a conoscersi e usare le proprie potenzialità."*¹³⁹

Il lavoro indipendente si presenta come laboratorio interessante di fermentazione e realizzazione di forme concrete di mutualità e collettività, ciò contrasta fortemente con l'immagine generale del lavoro indipendente che lo presenta come campo di coltivo dell'individualismo e il principio di concorrenza. Gran parte degli intervistati ha una coscienza sociale e politica sviluppata ed è portata a favore di forme collettive e mutualistiche di lavoro e garanzie. Le affermazioni rispetto a bisogni, domande e forme d'organizzazione possibili fanno intravedere che gli indipendenti sono principalmente attori in prima persona ai quali non piace delegare troppo. La forma organizzativa adatta però non è ancora emersa in grande scala.

¹³⁸ Tania S., 29 anni, assistente sociale individuale, reddito annuale netto 30.000 DM

¹³⁹ Silvia M., 32 anni, servizio di consulenza, reddito annuale netto 15.000 DM

„Sto per entrare alla IG Medien anche se non mi sembra più la forma organizzativa adeguata, ma nonostante tutto è giusto immischiarsi, voglio diventare attivo nel mio settore e la IG Medien almeno ha sviluppato qualcosa nel campo della consulenza per indipendenti. Ma rispetto ai diritti d'autore, cioè produzione di testo o immagine, la IG Medien però secondo me ha una posizione che è come una lotta contro i mulini a vento. Dovrebbe passare radicalmente alla posizione che ogni persona è un artista e l'alimentazione dovrebbe essere separata dalla vendita dei simboli, del prodotto, del testo ecc. le entrate della GEMA (società di diritti d'autore dei musicisti) dovrebbero andare alla KSK, attraverso una generalizzazione ... uno dei miei temi preferiti è anche il reddito di cittadinanza ... o p.e. la flat rate nelle reti elettroniche, e la forma adeguata, l'accesso a dati dovrebbe essere gratuito, come anteriormente era gratis il telefono a New York. È solo un lavoro inutile contare i minuti e stampare fatture. Penso che bisognerebbe discutere nella direzione di garantire un minimo generale o di dare un accesso gratuito a servizi, come anche l'internet.“¹⁴⁰

La metà degli intervistati ha visioni complesse sui mutamenti in atto e possibili misure per dargli uno stampo solidale, creare coesione sociale invece di disgregazione. Ciò non si ferma in dibattiti teorici o addirittura utopici, ma sboccia in iniziative concrete, forme di lavoro, stili di vita, comportamenti concreti.

Circa la metà degli intervistati agiscono – in molti casi magari anche senza esserne coscienti – come innovatori dal basso. Un'esempio tipico:

„Forse non ho neanche ancora sviluppato bene una coscienza per domande rispetto a un cambiamento di società, rimodellamento, per arrivare a una società modernizzata che nota che buona parte della sua produttività è basata in questo modo di lavoro ... che domande avere ... di ciò mi sono occupato poco, troppo poco.“¹⁴¹

Un 80% degli intervistati ha una visione ottimista rispetto allo sviluppo delle proprie attività indipendenti. Nonostante ciò la visione generale che hanno è pessimista. Sono in generale molto critici rispetto alle logiche di mercato:

“Il principio della concorrenza in ogni settore e strato della società è fatale. Distrugge e distruggerà forme di solidarietà e ciò avrà anche conseguenze. Una società che è formata solamente di individui in concorrenza l'uno con l'altro non può sopravvivere. Diventa sempre più difficile mantenere legami sociali, perfino della

¹⁴⁰ Thomas G., 43 anni, grafico computer, reddito annuale netto 20.000 DM

¹⁴¹ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

*piccola famiglia. Se rimanere sul mercato diventa l'unica cosa che conta e i contatti sociali li devi rimandare a orari tra le 22.00 e 1.00 di notte non può funzionare. Sono molto scettico rispetto alla evoluzione attuale.*¹⁴²

Quasi tutti gli intervistati pensano che le garanzie sociali saranno ancora più smantellate e i sistemi di garanzie sociali crolleranno, solo un'intervistata vede in modo positivo le possibilità di assicurazioni private. La maggior parte è d'accordo sul fatto che si debba rimodellare il sistema delle garanzie sociali, circa la metà però pensa che la situazione precaria generale attuale non cambierà molto mentre l'altra metà si aspetta addirittura cambi negativi rispetto alle garanzie sociali.

*„Penso che lo Stato non voglia fare niente per migliorare la situazione. Preferisce fare cretinate come p.e. obbligare qualcuno che non ha lavoro a pulire le strade. E dicono che sono >lavori socialmente utili<, per me ciò assomiglia a un penitenziario. Chi lo vuole fare lo faccia, c'è anche gente che lo vuole fare, ma connettere Stato sociale e obbligo di lavoro è sbagliato.*¹⁴³

Proposte concrete per migliorare la situazione dei lavoratori autonomi avanzate dagli intervistati sono p.e. più sicurezze giuridiche per indipendenti, priorità e garanzie di pagamento veloce, finanziamento stabile e continuo per iniziative e progetti del 3. Settore dato che il tipo di finanziamento attuale – individuale alle persone per 1-2 anni – non permette uno sviluppo e una crescita qualitativa a causa dell'alta fluttuazione di personale. Un punto centrale è la creazione di meccanismi collettivi di garanzie sociali che prendano atto delle mutazioni in corso sia nell'ambito della produzione come anche degli stili di vita:

“Mi sembra importante creare dei meccanismi di casse collettive anche per gli indipendenti. La KSK¹⁴⁴ penso sia un buon esempio perché prende atto di che in questo campo si crea qualcosa che non è più attribuibile a persone singole. Questo

¹⁴² Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

¹⁴³ Sonia V., 36 anni, operatore culturale, reddito annuale netto 18.000 DM

¹⁴⁴ Künstler Sozialkasse, cassa mutua e pensione per artisti, autori, giornalisti, musicisti ecc. liberi professionisti. Le quote si compongono della seguente maniera: il 25% viene in maniera generalizzata dalle imprese del settore, il 25% dallo Stato e il 50% da chi si assicura,

è un sistema da ampliare ... in più la mobilità e la rete dovrebbe essere gratuita per tutti. Non solo per gli indipendenti, io non sono solo lavoratore ma p.e. dato che viviamo in comunità con più gente, anche >uomo di casa< e mi occupo dei bambini in casa nostra. Anche se la struttura classica e tradizionale non esiste e non si riconosce ufficialmente >una famiglia< il lavoro c'è lo stesso, porto i bambini a scuola, alla piscina ecc. anche li ci vogliono certe garanzie sociali. Poi naturalmente la storia della pensione, so che un giorno avrò anch'io 65 anni e poi? Ma non mi preoccupa neanche troppo, quando io avrò 65 anni questo limite d'età non esisterà più."

Un 30% degli intervistati vede nella introduzione di un reddito di cittadinanza decente (minimo 1500,- DM + affitto) la risposta più adatta ai mutamenti in atto. Domande di questo tipo sono da vedere in un contesto più ampio di ridefinizione del termine lavoro e il suo ruolo nella società.

"Bisognerebbe cambiare, ampliare, il concetto del lavoro. Vorrei che si guardino di più le capacità delle persone e si accettino. Voglio arrivare al punto che lavori quello che vuoi. E vedo anche che la politica prende sempre di più questa tendenza, cioè esistono sempre di più misure di orientamento. Però fin dei conti si tratta sempre di introdurre tutti al mercato e secondo me bisogna capire che come è fatto il mercato oggi per buona parte della gente non esiste. E bisogna anche capire che la vita non funziona solamente attraverso ai soldi."¹⁴⁵

Nonostante una valutazione negativa delle regole di mercato vari intervistati vedono anche opportunità nei mutamenti in corso.

"Anche se mi è difficile definire le mie attività come professione, vedo più opportunità che rischi. Cambierà sicuramente tutto il campo, nuovi metodi, nuove tecniche, uno spostamento di compiti statali ad organizzazioni non governative aumenterà – che dal punto di vista sociale ha anche un lato negativo – e li vedo opportunità di mantenersi sul mercato. Poi anche perché per me non è un'attività individualista ma legata a reti. Ora sto collaborando nella costruzione di un'agenzia di utilità pubblica per servizi come organizzazione seminari, accompagnamento e organizzazione di convegni."¹⁴⁶

Un miglioramento della situazione individuale se lo aspettano solo a causa di iniziativa propria. Si nota l'atteggiamento di far fronte al processo di trasformazione radicale tramite la costruzione ed il consolidamento di reti

¹⁴⁵ Silvia M., 32 anni, servizio di consulenza, reddito annuale netto 15.000 DM

¹⁴⁶ Walter Z., 38 anni, giornalista e organizzatore di convegni e seminari, reddito annuale netto 35.000

informali di solidarietà, dove spesso gli scambi di servizi non si basano su compensi economici, ma sul principio della mutualità. Rispetto al lavoro invece di lottare individualmente arrendendosi alle logiche eliminatorie del mercato vari indipendenti tendono ad avviare controstrategie collettive. Più di un terzo degli intervistati agisce da innovatori dal basso rafforzando le sue reti di collaborazione. Un comportamento che si trova in tutti i campi del lavoro autonomo. In alcuni casi vengono anche formalizzate come imprese o micro-imprese. Sempre però in forma collettiva e non gerarchica.

“Per me è importante essere indipendente. È sempre stato il mio desiderio di costruire un’impresa autogestita, dove la gente che ci lavora partecipa alle decisioni, almeno all’interno anche se all’esterno naturalmente decide il mercato. Però all’interno vogliamo un’altro ambiente di lavoro, dove le entrate vengano distribuite a secondo del lavoro e non del capitale, dove l’ambiente di lavoro sia ottimo e non come durante il mio apprendistato, che ognuno lavorava contro l’altro per fare carriera.”¹⁴⁷

Le forme imprenditoriali orizzontali vengono scelte per convinzione. Due degli intervistati avevano fatto anteriormente esperienze concrete di imprenditorialità tradizionale dirigendo imprese di famiglia (una fabbrica di 400 dipendenti e una media impresa artigianale con tradizione familiare di 200 anni) e hanno rinunciato preferendo un’attività indipendente. Un’altro ha esperienze proprie come piccolo imprenditore:

„La situazione da datore di lavoro non mi piaceva, è una situazione dove devi assumere responsabilità per altra gente ed è una cosa che non so fare bene e non voglio neanche fare. Io sono indipendente, libero professionista convinto, voglio fare gli affari miei e stare attento a me, non mi piace che qualcun’altro assuma la responsabilità per me e non voglio assumerla per nessun’altro. E per essere sincero non riesco neanche ad immaginarmi di assumere di nuovo a qualcuno mentre mi posso immaginare benissimo di collaborare con altri indipendenti, funziona perfettamente, ognuno bada a se stesso e fa le sue cose. Secondo me è la forma di lavoro ideale.”¹⁴⁸

Forme di imprenditorialità collettiva, di competere collaborando si trovano sia in campi di bassi qualificazione:

¹⁴⁷ Dirk N., 31 anni, piccolo imprenditore artigianale, 20.000 DM reddito annuale

¹⁴⁸ Günther K., 44 anni, informatico, reddito annuale netto 50.-100.000 DM

„Hanno chiamato sempre noi come gruppo di lavoro che si è costituito e lavora bene insieme ... è già una rete e se qualcuno di noi riceve un’offerta chiama prima gli altri perché sa che lavora bene insieme a loro. Questa è anche la nostra qualità come gruppo: il flusso di informazioni funziona bene e i lavori vengono svolti velocemente e qualitativamente bene. Al contrario di un gruppo con un capo che grida ai suoi subordinati. Con noi si lamentano che siamo troppo cari, ma ciò è parte del business e poi ci prendono sempre perché il nostro lavoro senza gerarchie funziona meglio.

Adesso stiamo per fare una propria piccola impresa ... ormai sei il sub-sub-sub-impreditore, e ognuno prende una parte di quello che paga il committente, e tu stesso ricevi la parte più piccola, che sono 25-30 DM lordi all’ora. Guadagni perché lavori moltissime ore o ti fai pagare a giornata, p.e. 350 DM a giornata, però lavori anche 12 ore. Sappiamo però che i clienti pagano minimo 550,- DM al giorno e spesso di più. La nostra meta è riuscire ad avere noi stessi le commissioni e togliere di mezzo questa gente che non fa nient’altro che passarti. Conoscono i clienti e hanno i nostri indirizzi e basta. Ci sembra un po’ troppo quello che guadagnano paragonato a quello che fanno, andrebbe bene se prenderebbero il 10 o anche il 15%, ma è molto di più del 30-40%.¹⁴⁹

Come anche in campi d’alta qualificazione:

„La forma legale è di una società per azioni e ognuno ha delle azioni. Per ora ci lavoriamo da un’anno in venti. Non esiste un capo nell’impresa. Funziona anche senza capo e proprio perché ci consociamo tutti. In fin dei conti nessuno mi può dire che devo fare, devo deciderlo io – sempre in un marchio generale, cioè tutto insieme deve naturalmente funzionare. Anche sui tempi e orari decido io, anche se lavorando 10 ore al giorno, cinque giorni alla settimana non c’è molto da decidere. Oltre il lavoro esiste anche una relazione personale con la gente responsabile delle decisioni e quindi se non vogliamo qualcosa, non si fa. Esiste la tendenza di regolare molte cose nella ditta attraverso i soldi p.e. dicendo >chi ci porta un nuovo programmatore riceve 2000 DM< o cose del genere, ma non mi piace, alcuni cercano di introdurre meccanismi del genere, di regolare cose attraverso i soldi, ma finora la maggioranza a sempre detto di no e quindi non si fa. Poi tutti guadagnano abbastanza quindi ci sembra sbagliato introdurre anche lì i soldi come fattore.¹⁵⁰

Nell’ambito di lavoro personale tutti gli intervistati rifiutano le logiche concorrenziali del mercato e una buona parte costruisce rapporti e reti solidali, sia nei lavori di alta come anche di bassa qualificazione:

„Tra la gente tra la quale mi muovo non esiste una concorrenza, ci aiutiamo uno all’altro. La situazione è già abbastanza brutta e ci rendiamo conto che è una questione strutturale e perciò non ci facciamo concorrenza l’uno con l’altro. Anche

¹⁴⁹ Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

¹⁵⁰ Uwe B., 28 anni, programmatore, reddito annuale netto 50.000 DM

*se un comportamento concorrente è quello che è desiderato dal sistema, però questo bisogna interromperlo e credo che ce la facciamo abbastanza bene.*¹⁵¹

*„Lo strumento maggiore per fare pressioni sulla paga, per abbassarla sono i deficit di informazioni, cioè ti dicono >ti pago tanto e tanto però non dirlo a nessuno<. Molti ci stanno al gioco. Uno dei miei desideri sarebbe che la solidarietà fra di noi fosse maggiore per migliorare la paga. Paragonato ad altri lavori indipendenti magari non guadagniamo neanche male ... però è così perché lavoriamo molto e non ci pagano quello che guadagnano con il nostro lavoro, ma molto meno. Così funziona il capitalismo. La questione è quindi che devo trovare della gente che non è più disposta a farsi fregare il plusvalore e dobbiamo vedere come evitarlo. Ciò però non riesce dicendo >voglio più soldi< perché altrimenti mi dicono >bene, allora cerco qualcun'altro<. La mia idea è quindi che tutti fossero più solidali e pensassero in un modo più sociale per cambiare insieme i prezzi.*¹⁵²

La collaborazione ha un ruolo centrale per la maggior parte degli intervistati,

*“Penso che bisognerebbe mantenere forme di lavoro collettivo anche dopo l'università. All'università si lavora in gruppo e dopo invece ognuno lotta solo, invece si dovrebbe cooperare di più.”*¹⁵³

che si rendono perfettamente conto dei vantaggi del „competere collaborando“.

*“Nell'impresa c'è una dipendente e poi siamo tre indipendenti, affittiamo l'officina, paghiamo la luce ecc. e poi quando ci sono commissioni vediamo un po' chi le vuole fare. Il posto mi piace perché imparo sempre qualcosa di nuovo, con ogni compito posso dire che ho imparato qualcosa di nuovo. Penso che lo scambio che ho qui in questa officina è importante per il mio lavoro. Se avessi un'officina propria sicuramente la qualità del mio lavoro non sarebbe così alta.”*¹⁵⁴

Ciò vale anche per la formazione che nella visione di quasi tutti gli intervistati è un processo a vita da organizzare anche in maniera mutualistica e collettiva:

“I bambini a scuola oggi dovrebbero imparare come continuare ad imparare per il resto della loro vita insieme ad altri. Bisognerebbe raggiungere che si divertano imparando in continuazione. Quello che Richard Sennet definisce l'uomo flessibile nel capitalismo che sempre “deve, deve, deve” io lo vedo in maniera più dialettica.

¹⁵¹ Michael S., 35 anni, ricercatore, reddito annuale netto 20.000 DM

¹⁵² Stefan W., 35 anni, piccolo artigiano, reddito annuale netto 35.000 DM

¹⁵³ Helmut B., 60 anni, tassista e disegnatore industriale, reddito annuale 30.-45.000 DM

¹⁵⁴ Andreas B., 31 anni, artigiano, reddito annuale netto 25.000 DM

*Io mi diverto ad imparare continuamente e penso il modo migliore sia un gruppo di formazione mutua, cioè creare gruppi di riqualificazione dove si impara insieme.*¹⁵⁵

La maggior parte degli intervistati vede nel lavoro autonomo tendenzialmente un'atto di liberazione, in molti casi non compiuta a causa delle circostanze economiche e sociali. Ma in genere il lavoratore autonomo è più interessato a cambiare la società che lasciare la sua attività in cambio di un lavoro dipendente.

"Il mio lavoro mi da una grande soddisfazione personale perché posso realizzare i miei interessi personali, posso introdurre fini politici che mi sembrano importanti e poi ho un processo di lavoro molto completo, non ho nessuna istanza superiore che mi dica cosa fare, non ho un ambiente che mi sia antipatico e le condizioni di lavoro mi piacciono. È una combinazione di un lavoro con un contenuto soddisfacente e un ambiente gradevole e ciò è la cosa più bella e importante per me."¹⁵⁶

¹⁵⁵ Thomas G., 43 anni, grafico computer, reddito annuale netto 20.000 DM

¹⁵⁶ Richard F., 36 anni, giornalista, reddito annuale netto 30.000 DM

Parigi

Rapporto sui lavoratori indipendenti

Responsabile di Area

Maurizio Lazzarato

LO STATO DEL DIBATTITO ISTITUZIONALE

Le metamorfosi del lavoro (dei lavori) e le trasformazioni della composizione sociale stanno ormai imponendo delle trasformazioni istituzionali anche in Francia, paese più di altri restio a mettere in discussione il rapporto economia e società e le loro forme di regolazione fondate sulla centralità del lavoro salariato. Nell'anno trascorso dalla redazione del primo rapporto due sono gli avvenimenti francesi che possono interessare da vicino la nostra ricerca: l'approvazione della seconda legge sulla riduzione del tempo di lavoro e la nuova negoziazione che si è aperta nel mese di luglio per rinnovare l'assicurazione contro la disoccupazione. Il primo avvenimento ha suscitato le rituali prese di posizione "fordiste" di imprenditori, sindacati e Stato. Ognuno ha giocato il ruolo previsto da una messa in scena collaudata e, ormai, sempre più logora. Senza troppi attriti (se non la resistenza poco convinta degli imprenditori) la legge è stata approvata senza suscitare alcuna passione, nell'indifferenza della società civile e dell'opinione pubblica. Tutt'altra la situazione determinata dall'apertura della negoziazione sull'assicurazione contro la disoccupazione: il fronte sindacale si è spaccato sulla base di un'iniziativa lanciata dal Medef (Associazione di categoria degli imprenditori, la Confindustria Italiana) che ha scelto come terreno della sua offensiva, dopo la l'approvazione della legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, il "sociale" e il "welfare". Il governo si è rifiutato di firmare per ben due volte l'accordo raggiunto dalle associazioni imprenditoriali e da una parte dei sindacati. I firmatari dell'accordo hanno minacciato di uscire dalla gestione paritaria di tutti gli istituti del "welfare", paventando il ricatto di un vuoto di "diritto". I sindacati che non hanno firmato hanno invece minacciato di far saltare la "gauche plurielle" (tramite il PCF e i Verdi) se il governo avesse accettato il risultato della negoziazione. La stampa si è interessata e infammiata nel seguire questo vero e proprio feuilleton.

Dopo il secondo rifiuto (inizio ottobre) del governo gli imprenditori hanno dichiarato che non risponderanno all'invito di riprendere il negoziato, come desidera il governo, e che sono pronti invece ad andare allo "scontro".

Welfare e patto fordista

Perché questa diversità di interesse e questo scatenarsi di passioni d'altra epoca? Perché l'iniziativa politica lanciata dal Medef, e battezzata "rifondazione sociale", ha come obiettivo la messa in discussione del patto fordista, cioè della "costituzione materiale" fondata sulla concertazione sociale tra imprenditori, sindacati e Stato, incentrata sul "lavoro" che ha regolato la vita produttiva e sociale a partire dal dopoguerra. All'interno della negoziazione sull'assicurazione contro la disoccupazione, così come è stata imposta dal Medef, imprenditori, sindacati e Stato non possono giocare le parti ritualmente assegnate a ciascuna parte dalla regolazione fordista, ma devono contribuire alla definizione di nuove regole e di nuove istituzioni. Ognuno degli attori si è trovato, da diversi punti di vista, spiazzato e messo in discussione. E' significativo che il primo grande scontro istituzionale post-fordista non abbia avuto come oggetto il "lavoro", ma piuttosto la disoccupazione (compresa dagli imprenditori, ma non dai sindacati, come una delle condizioni delle nuove forme del lavoro), le politiche sociali e la copertura del rischio. Segno dei tempi. Bisogna riconoscere al Medef il merito di aver espresso a chiare lettere il suo obiettivo: ristrutturare e ridefinire il rapporto tra economia e società regolato istituzionalmente attraverso l'*Etat Providence* (Welfare) e di aver elaborato un progetto teorico-politico coerente e adatto all'epoca della "globalizzazione". Le stessa cosa non possiamo certamente dire della sinistra e dei sindacati.

Due punti di vista sono emersi chiaramente e si affrontano apertamente: da un parte abbiamo la strategia del Medef, che facendo riferimento alla "terza via" del laburismo inglese di Blair, vorrebbe operare una trasformazione delle

politiche di "Welfare" in politiche di "Workfare" e, dall'altra parte, la strategia dei sindacati contrari all'accordo e la sinistra politica che resistono su posizioni di pura e semplice difesa del "Welfare", così come è stato realizzato nel periodo fordista.

Sembra che il Medef abbia una visione lucida e strategica di cosa sia oggi l'economia e la società e degli obiettivi che vuol perseguire. Val la pena di riassumere molto brevemente le posizioni dell'associazione degli imprenditori espressa attraverso la voce del suo numero due Denis Kessler che sta gestendo in prima persona questa "rifondazione sociale" e che coglie le trasformazioni del lavoro e della composizione sociale da un punto di vista particolare: quello della metamorfosi del rischio. Pensiamo che questo punto di vista possa essere un utile per alimentare il ricco dibattito che abbiamo già sviluppato nei differenti convegni e nel lavoro di ricerca di Moriana, perché definisce chiaramente, secondo noi, la prospettiva da cui osservare le trasformazioni del lavoro e della società e da cui partire per proporre le trasformazioni legislative e istituzionali.

La rifondazione sociale

Secondo Kessler, negli ultimi trent'anni le trasformazioni dell'economia e della società hanno prodotto nuovi rischi: *"La natura dei rischi non è cambiata"* afferma in un suo articolo. Dai "rischi sociali" (incidenti, malattia, vecchiaia) legati all'organizzazione del lavoro fordista, siamo passati ai nuovi "rischi dell'esistenza". Le misure di protezione sociale non si limitano più, almeno dalla fine degli anni '60, a coprire i rischi legati al "lavoro", ma piuttosto i rischi legati alla "vita" (povertà, inquinamento, esclusione, rischi legati allo sviluppo tecnologico e biotecnologico, alla formazione ecc.) che non riguardano più unicamente gli individui in quanto "lavoratori", ma l'insieme della "popolazione". Per chi, come noi, si è formato sui libri di Michel Foucault, la coppia "vita/popolazione" ricorda irresistibilmente il

concetto di "biopolitica" e il governo delle popolazioni e della società, la cui descrizione aveva contribuito, negli anni settanta, a rinnovare una vecchia e inadeguata teoria del potere e della società di origine marxista. Del resto il consigliere "scientifico" della "rifondazione sociale" è Francois Ewald, collaboratore di Foucault, che ha firmato un fondamentale articolo della nuova strategia imprenditoriale costruita sul concetto di rischio e che Kessler ringrazia per la sua collaborazione in un articolo-manifesto sull' "Avvenire della protezione sociale"¹⁵⁷. Eterogenesi dei fini, per cui troviamo il concetto di "biopolitica" foucaultiano a fondamento del programma di ristrutturazione del rapporto economia società del Medef.

La metamorfosi dei rischi sociali in rischi dell'esistenza

Secondo Kessler, dal 1945 i rischi sociali sono cambiati nelle loro quattro caratteristiche fondamentali: nella loro: "natura", "frequenza", "origine" "percezione". Anche i vecchi "rischi sociali" (la malattia, gli incidenti e la vecchiaia), che rimandavano ad una concezione del rischio ereditata dalla rivoluzione francese che permetteva di distinguere tra "validi" e "invalidi", non sono più gli stessi. Dall'assicurazione contro gli incidenti sul lavoro siamo passati alla garanzia illimitata d'accesso alle migliori cure disponibili il cui obiettivo è definito nei termini del *bien être* per tutta la popolazione. La frequenza del rischio di disoccupazione non è la stessa che aveva motivato la sua istituzione nel 1958. Le pensioni, istituite, nella loro forma attuale, in un'epoca in cui la durata media della vita corrispondeva più o meno all'età pensionabile, svolgono oggi un'altra funzione proprio perché la durata media della vita supera di molto quella pensionabile.

L'origine del rischio non può più essere concepita come "esogena". Secondo Kessler i nuovi rischi sono invece "endogeni" nel senso che non si possono

¹⁵⁷I due articoli sono : Francois, Ewald, Denis Kessler, "Les noces du risque et de la

più considerare indipendenti dal comportamento dei soggetti. Bisogna dunque agire sulle attese e le abitudini degli utenti che usufruiscono dei diritti sociali, se si vogliono modificare i parametri "economici" e "moralì" della protezione sociale. Il deficit economico e il deficit di copertura possono essere corretti soltanto se si interviene nel comportamento dei soggetti.

Anche l'atteggiamento di fronte al rischio è mutato: la percezione del rischio da parte degli individui è più viva, anche perché il sistema di Welfare ha rilevato dei rischi che in precedenza potevano essere sottostimati.(?) Ma il cambiamento soggettivo più importante, secondo Kessler, è un altro: si passa da un atteggiamento passivo, dove il rischio è rifiutato, a un atteggiamento attivo secondo il quale il rischio è identificato, previsto e anticipato e quindi gestito.

Il rischio non sarebbe più soltanto da considerarsi negativamente, come un semplice male da evitare, ma positivamente, come una "risorsa" da valorizzare. In un'economia e in una società caratterizzata dall'incertezza, il rischio deve essere assunto come un'opportunità.

Gli obiettivi della riforma

La riforma del Welfare proposta dal Medef è articolata su quattro principi: il principio della "competitività" (nella globalizzazione la competitività di un paese non è definita esclusivamente dallo stato dell'apparato produttivo, ma anche delle specie sociali), il principio di "responsabilità" (la "dissociazione progressiva della protezione sociale e del lavoro" rischia di introdurre "diritti senza doveri", quindi è necessario definire nuove regole di responsabilità dei cittadini), il principio di "giustizia" (introdurre una distinzione tra "uguaglianza ed equità"), il principio di "efficacia" (il rapporto costo/efficacia deve essere migliorato). Questi principi hanno due obiettivi fondamentali. Il primo obiettivo

politique", Le debat et Denis Kessler, L'avenir de la protection sociale,

è politico: subordinare la forza e l'autonomia del sociale alla logica dell'impresa. Quando parlavamo di lucidità ci riferivamo alla consapevolezza da parte del Medef della forza e dell'autonomia che il "sociale" ha assunto in rapporto alle logiche dell'economia proprio attraverso l'utilizzo del Welfare. Pensato come "contropartita alla subordinazione" del lavoro salariato, il Welfare si è rilevato strumento di "fuga" da quest'ultimo. Mentre la sinistra non ha occhi che per il salariato e per il lavoro, il Medef enuncia senza mezzi termini che è utopico pensare di controllare il "lavoro" senza di riportare il "sociale" dentro le compatibilità economiche: *"Reintrodurre l'esigenza economica in un sociale che qualche volta ha la tendenza a volersene emancipare e addirittura a volerla dominare."*¹⁵⁸

Siamo passati dalla logica che negli anni '70 vedeva ancora le spese sociali come sottrazione di risorse agli investimenti "produttivi", a una concezione della "competizione globale" che deve articolare congiuntamente economia e società. Lo spiazzamento del punto di vista delle imprese è rilevante.

La seconda esigenza è più direttamente economica. La spesa della copertura dei "rischi esistenziali" ammonta a 2.600 miliardi di franchi, cioè il 150% del bilancio dello Stato. Il Medef non mette in discussione il montante delle spese, che da un certo punto di vista sono da considerarsi irreversibili. La "rigidità", utilizzando un concetto keynesiano, non è più tanto dei salari, come accadeva all'epoca del fordismo, ma delle "spese sociali". Anche la ultra-liberale Thatcher era riuscita a intaccare il lavoro molto più di quanto era riuscita a controllare il "consumo sociale". Quindi il Medef si batte non tanto sul montante delle spese, quanto sul loro "impiego". E' evidente che questa enorme somma di denaro che finanzia il Welfare non deve soltanto essere razionalizzata attraverso i principi di competitività e efficienza, ma costituisce

¹⁵⁸Denis Kessler, L'avenir de la protection sociale, p. 631.

anche e soprattutto un mercato per le imprese che producono servizi: finanziarie, assicurative e delle prestazioni del consumo sociale¹⁵⁹.

Centralità dell'impresa e democrazia

Due punti devono ancora essere sottolineati nel programma di "rifondazione sociale" degli imprenditori: il ruolo dell'impresa e la definizione della democrazia, cioè la forma che la politica dovrebbe assumere del post-fordismo secondo il punto di vista imprenditoriale.

Nel XXI secolo, quale sarà e quale dovrà essere la parte delle imprese nella gestione della protezione dei "rischi dell'esistenza", si domanda Kessler.

*"Possiamo pretendere che le imprese, nel prossimo secolo, desidereranno internalizzare quello che hanno esternalizzato."*¹⁶⁰

Le imprese intendono implicarsi maggiormente nella protezione sociale dei loro salariati perché *"vogliono privilegiare il dialogo sociale nell'impresa piuttosto che a livello nazionale"*. Vogliono cioè avere un controllo più diretto sui lavoratori e giocare sulle ingenti risorse economiche che la protezione sociale (si pensi soltanto ai fondi pensione) rappresenta. Partendo dal sociale e dai rischi dell'"esistenza" gli imprenditori vogliono imporre il loro punto di vista sul il capitalismo del XXI che consiste nel riaffermare la centralità dell'impresa in un ambiente economico e sociale completamente cambiato. *"La tendenza in Francia oggi è quella di una socializzazione, potremmo anche dire una collettivizzazione sempre più spinta dei rischi dell'esistenza sotto la tutela onnipresente dello Stato. Negli USA è esattamente il contrario. Qui la protezione sociale passa per l'impresa e la "sécurité sociale" comincia dove finisce quella dell'impresa. Questa*

¹⁵⁹ Si veda il dibattito che si apre in questi giorni sulla liberalizzazione mondiale dei servizi: dopo la telefonia e l'audiovisivo, la posta in gioco è la privatizzazione dei servizi erogati dallo "Stato Provvidenza". Alcune città dell'America del Nord - Vancouver, ma anche delle città statunitensi si stanno già mobilitando contro questa "privatizzazione" dei servizi del Welfare, nuovo mercato e terreno d'accumulazione delle multinazionali dei servizi.

questione della divisione dei rischi apre un dibattito sullo sviluppo di un nuovo capitalismo, sulla creazione dei fondi pensione o di una assicurazione-malattia che, essendo gestita in un universo più concorrenziale, diventa di nuovo una funzione dell'impresa."¹⁶¹

Per operare questi passaggi economico-politici che rimettano al centro della società l'impresa, il Medef deve dapprima "liberare" le diverse funzioni del Welfare dal controllo dello Stato.

Anche qui il Medef ha le idee molto chiare. Attraverso la rifondazione sociale Kessler vuole riattivare la "democrazia sociale" contro la "democrazia politica". La prima è gestita dagli attori sociali (padroni e sindacati) che *"decidono liberamente, attraverso il negoziato, di mettere a punto delle convenzioni"*, mentre la seconda non passa per l'elaborazione di convenzioni, ma per la "legislazione" e la "regolamentazione" che sono prerogative dello Stato. L'obiettivo è quello di togliere il *"monopolio ideologico e istituzionale"* dello Stato sulla protezione sociale.

La sinistra, di fronte all'ampiezza e alla coerenza del progetto di rifondazione sociale non può fare altro che resistere, contrapponendo la fedeltà alle vecchie istituzioni "welferiste" e alla logica che le fondava e legittimava: la centralità del lavoro salariato come forma generale e rappresentativa dell'attività produttiva. Fuori dal lavoro fordista la sinistra sindacale e politica è nella condizione di un pesce fuor d'acqua, si dibatte e si dimena, ma non respira. E non potrà fare altrimenti finché non prenderà in considerazione le trasformazioni del lavoro e della composizione sociale. Il Medef ha cominciato ad applicare caparbiamente e coerentemente la sua nuova dottrina sociale, ad iniziare dal tema della disoccupazione, che non considera, come fanno i sindacati, dei "senza impiego", ma come una delle condizioni che caratterizza le nuove forme del lavoro.

¹⁶⁰Denis Kessler, L'avenir de la protection sociale, p. 622

Il progetto PARE

Se è vero che il rischio di disoccupazione nel post-fordismo ha una natura e una frequenza diversi da quello fordista; se è vero che il rischio dipende dal "comportamento" dei soggetti e che quindi può essere considerato "volontario"; se è vero che i diritti sociali devono avere come contropartita la "responsabilità" degli utenti (a ogni diritto deve corrispondere un dovere), allora le regole e le istituzioni che regolano e definiscono l'assicurazione contro la disoccupazione devono cambiare profondamente.

Lo scontro si è focalizzato intorno alla proposta PARE che sintetizza e riassume in maniera cristallina la filosofia della "rifondazione sociale". Il PARE è un dispositivo che assicura un "nuovo diritto: "un aiuto personalizzato per trovare un impiego" a tutti i disoccupati. Ogni disoccupato è tenuto a firmare un contratto che lo obbliga ad effettuare un bilancio delle proprie competenze, a seguire corsi di formazione, a cercare attivamente un impiego e ad accettare le eventuali proposte di lavoro "che corrispondano (o no) alla sue qualifiche". Un eventuale rifiuto implica dapprima una riduzione delle indennità, mentre ad un ulteriore rifiuto consegue la radiazione dal sistema assicurativo contro la disoccupazione.

I sindacati che si sono rifiutati di firmare questa proposta affermano di essere contrari all'obbligo di sottoscrivere il contratto, mentre accetterebbero che fosse facoltativo. Il governo ha preso la stessa posizione facendo inoltre notare che l'istituzione del PARE implica *"un accompagnamento il più individualizzato possibile"* di decine di migliaia di disoccupati, richiedendo l'assunzione di un numero rilevante di funzionari per poter stabilire *"un piano d'azione personalizzato"* e per verificare e applicare le eventuali sanzioni. Queste

¹⁶¹Denis Kessler, L'avenir de la protection sociale, p. 622

spese sarebbero a carico dello Stato. Il realtà nella prima versione del dispositivo l'accompagnamento e le sanzioni prevedevano la gestione diretta delle "parti sociali", realizzando in questo modo quella "democrazia sociale" di cui parla Kessler.

I conti senza l'oste

Il primo cantiere della rifondazione sociale prevede quindi un cambiamento radicale delle istituzioni e delle modalità di funzionamento della protezione sociale, inducendo una ridefinizione del ruolo dei sindacati, degli imprenditori e dello Stato. Ma nessuno sembra preoccuparsi degli "utenti", di cui si intendono mutare i comportamenti e le attese. I disoccupati, che rappresentano, in maniera paradigmatica, le nuove forme del lavoro e i "nuovi rischi dell'esistenza", non si trovano adeguatamente rappresentati né dagli imprenditori, né dai sindacati, né dallo Stato.

Sindacati, imprenditori e Stato sono completamente d'accordo su un punto: a loro, e soltanto a loro, spetta di rappresentare gli interessi particolari e l'interesse generale della società. Le regole e i soggetti della rappresentanza non devono cambiare. Uno degli obiettivi delle associazioni che nel 1998 hanno organizzato le occupazioni degli uffici di collocamento, era quello di essere riconosciuti quali legittimi rappresentanti dei disoccupati, incassando un netto rifiuto da parte delle rappresentanze degli interessi e dallo Stato, primi fra tutti i sindacati.

Sono invece proprio le "associazioni", che in Francia all'interno della crisi della politica e del sindacato giocano un ruolo fondamentale di aggregazione, discussione e mobilitazione, quali ad esempio "Free-lance Europa", associazione di lavoratori indipendenti, o le associazioni dei precari e dei disoccupati, ad avere validi argomenti e ragionevoli proposizioni per definire il nuovo rapporto tra lavoro e protezione sociale, tra economia e società. Gli "interessi" delle nuove figure al lavoro che si esprimono in queste

associazioni non possono essere ricondotti né agli interessi dei lavoratori salariati, né a quelli degli imprenditori.

Le nuove figure del lavoro si trovano di fronte ad alternative che non corrispondono ai loro bisogni e alla loro antropologia: da una parte la riproposizione della centralità dell'impresa come nodo di controllo, di razionalizzazione e di comando del sociale nella nuova dimensione della globalizzazione competitiva, dall'altra la riproposizione della centralità del "lavoro salariato" che contempla una vecchia visione del lavoro produttivo e della separazione tra economia e società.

Le opzioni teorico-politiche che nel primo rapporto avevamo analizzato si stanno lentamente ma costantemente cristallizzando in posizioni politiche. La concezione secondo la quale le nuove forme del lavoro devono piegarsi alla logica dell'impresa o alla logica del lavoro salariato vanno trasformandosi in proposte di legge. A conclusione di questa prima parte occorre mostrare come si possa pensare, diversamente dai sindacati e dagli imprenditori, un nuovo rapporto tra economia e società, assumendo il punto di vista delle nuove forme del lavoro e soprattutto del lavoro indipendente. Quest'ultimo rappresenta un osservatorio privilegiato per analizzare e valutare le trasformazioni della protezione sociale, ponendoci nella situazione di avanzare qualche ipotesi alternativa al programma di "rifondazione sociale" imperniato sulla logica dell'impresa. Tuttavia per ragioni storiche e politiche specifiche, il tema del lavoro indipendente non è mai stato di interesse per gli ambienti sindacali e politici di sinistra. La situazione è ancora più drammatica se si considera che questo tipo di atteggiamento coinvolge anche gli ambienti accademico-scientifici. Nel 1999 abbiamo dato il via al progetto Moriana recensendo e leggendo attentamente tutti i testi di economia, di sociologia e di psicologia del lavoro che trattavano delle trasformazioni dell'attività produttiva e dell'economia. Benché la letteratura sull'argomento fosse vasta, avevamo già fatto notare come questa privilegiasse l'analisi sulle trasformazioni del lavoro salariato, nei suoi aspetti di precarietà e povertà,

mentre riservasse scarsa attenzione al tema del lavoro indipendente. L'affermarsi del lavoro indipendente di seconda generazione appariva assolutamente sottovaluto, per non dire ignorato, dall'economia e dalla sociologia francese. In questo secondo rapporto abbiamo inteso spostare la nostra attenzione nel campo del "diritto del lavoro", ambito nel quale il lavoro indipendente gioca un ruolo centrale. Il diritto del lavoro è la sola disciplina francese ad avere pienamente assunto la specificità del lavoro autonomo di seconda generazione. Sicuramente la centralità che il lavoro indipendente gioca nelle riflessioni dei giuristi e dei professionisti del diritto del lavoro è dovuta al fatto che tale disciplina sia interessata alle relazioni di potere che le differenti situazioni lavorative determinano. E' proprio il problema dell'"autorità", come dice Alain Supiot, a trovarsi al centro dei problemi sollevati dal moltiplicarsi del lavoro indipendente. In effetti il lavoro indipendente obbliga a mettere in discussione i concetti di "subordinazione" e di "indipendenza" che nel vecchio diritto del lavoro definivano in maniera rigida e univoca le frontiere tra lavoro salariato e lavoro indipendente.

Secondo Alain Soupiot il diritto positivo mostra un certo avvicinamento tra il regime giuridico dell'indipendenza e quello del salariato. Ciò dovrebbe spingere a pensare le loro relazioni in termini di "articolazione e non più d'opposizione", aggiungendo, fatto essenziale, che è nel diritto della protezione sociale che queste tendenze si possono cogliere più facilmente.

L'emergere del lavoro indipendente è sintomo di un cambiamento profondo nella natura del lavoro che riguarda tutte le forme di attività, e dunque anche e soprattutto il salariato. Il punto di vista da cui parte il diritto del lavoro è il seguente: assumendo come centrale l'analisi delle trasformazioni della natura del lavoro e leggendole dal punto di vista delle relazioni di potere, si arriva inevitabilmente alla conclusione che il problema non consiste soltanto nel definire un nuovo statuto per i lavoratori autonomi di seconda generazione, cosa comunque necessaria e urgente, ma, come afferma

perentoriamente Jacques Barthélémy, far *"saltare sia la nozione di lavoro indipendente che la nozione di lavoro salariato"*¹⁶².

La divisione tra "subordinazione", che caratterizzava il contratto di lavoro e l'"indipendenza", che definiva l'attività delle libere professioni viene messa radicalmente in discussione.

Maitre Jaques Barthélémy, uno degli ispiratori della "Legge Madelain" sulle imprese individuali, che garantisce uno statuto giuridico ai nuovi lavoratori indipendenti, ama ripetere, per rendere conto della situazione paradossale del "lavoro", questa frase del direttore delle "risorse umane" di una grande impresa francese (ELF): *"Spiegate mi perché ogni mattina ci sono migliaia di persone che entrano alla Elf a cui do degli ordini, pur non avendo un contratto di lavoro con la Elf, mentre nello stesso tempo, ci sono migliaia di persone che hanno un contratto di lavoro con la Elf a cui non posso dare nessun ordine."*¹⁶³ In una delle più grandi imprese francesi ci sono dunque migliaia di salariati che, di fatto, usufruiscono dell'indipendenza e dell'autonomie che definivano lo statuto giuridico delle professioni liberali, e migliaia di lavoratori giuridicamente indipendenti che invece vivono una relazione di subordinazione. Se partiamo dall'analisi delle trasformazioni delle relazioni di potere, come propone il diritto del lavoro, è *tutto* il lavoro a cambiare: la nuova figura del lavoratore salariato è caratterizzata da una condizione di "subordinazione giuridica" e di "indipendenza reale", mentre la nuova figura del lavoro indipendente è connotata da "indipendenza formale" e da "subordinazione reale".

¹⁶² "Il lavoro salariato non è più necessariamente un semplice ingranaggio sprovvisto d'iniziativa in un'organizzazione fortemente gerarchizzata. E il lavoratore indipendente non è più necessariamente un imprenditore che ha la libertà di operare come meglio gli sembra. Il lavoro salariato è caratterizzato da quello che si potrebbe chiamare l'autonomia nella subordinazione, mentre reciprocamente il lavoro non salariato si è aperto a ciò che si potrebbe chiamare l'obbligo nell'indipendenza."

Alain Supiot, *Les nouveaux visages de la subordination*, Droit Social, février 2000.

¹⁶³ Le travail parasubordonné en France, ciclostilato.

Alain Supiot parla, a questo proposito, di un soggetto ibrido tra lavoratore salariato e indipendente che definisce una zona "grigia" dove si perdono le distinzioni rigide che caratterizzavano i lavori nel fordismo e che andrebbe posta al centro del dibattito, costituendo la novità attraverso la quale si potrebbero dipanare sia i problemi del diritto del lavoro, sia i problemi del diritto della protezione sociale. Maître Barthélémy fa notare che è oggi impossibile, partendo da un'analisi della "parasubordinazione", definire un nuovo diritto del lavoro senza definire nuovi diritti della protezione sociale.

Non è possibile definire un mercato del lavoro all'altezza della mobilità e della flessibilità richieste da una economia moderna fino a quando non ci sarà un'armonizzazione dello "statuto sociale" non solo a livello nazionale, ma anche europeo. *"Perché? Perché la mobilità (che implica spesso n.d.r.) il cambiamento dello statuto mette in causa ogni volta i vantaggi acquisiti. Il concetto di parasubordinazione fa entrare in crisi il vecchio diritto al lavoro e il vecchio diritto alla protezione sociale. La mobilità e la flessibilità sempre più importanti richieste dall'economia richiedono un tipo di protezione sociale che non sia basata sul tipo di contratto."* L'assicurazione contro i "rischi sociali" era stata concepita come la contropartita della subordinazione. Secondo Supoit questa marcata opposizione tra lavoro subordinato e protetto, da un parte, e lavoro indipendente e ed esposto ai rischi di impresa dall'altra, ha perduto la ragione di esistere con la "tendenza irresistibile alla generalizzazione della Protezione Sociale". Siamo quindi ritornati al problema sollevato dalla "rifondazione sociale" (il welfare), ma assumendo la centralità del lavoro indipendente e il punto di vista degli attori della trasformazione socio-economica. A queste conclusioni sono rafforzate se si interrogano i soggetti al lavoro, che sono attori attivi e passivi del cambiamento: quello che si rifiutano di fare i padroni, i sindacati e lo Stato.

L'associazione dei lavoratori indipendenti "Free-lance Europa", che non ha nessun riconoscimento istituzionale, propone di erogare i diritti sociali all'individuo e non sulla base del legame con un'impresa. Evidentemente

l'individualizzazione che i lavoratori indipendenti propongono non ha niente a che vedere con l'individualizzazione proposta dal Medef con il contratto di inserimento rivolto ai disoccupati. La prima è funzionale allo sviluppo e alla protezione dei lavoratori, la seconda allo sviluppo e agli obiettivi dell'impresa. Sulla base di queste trasformazioni del lavoro Alain Supiot deduce la necessità di definire i criteri della protezione sociale sulla base di un nuovo concetto di cittadinanza, rovesciando completamente la logica del lavoro o dell'impresa.

RIFLESSIONI SULLE INTERVISTE

Se confrontiamo il vissuto, i bisogni, i desideri, le preoccupazioni e gli entusiasmi dei lavoratori indipendenti, intervistati nel corso di questa seconda parte del progetto, con il dibattito istituzionale che da luglio interessa le istituzioni francesi, si comprende il divario che separa questi due mondi. Le riflessioni sulle interviste svolte presso trenta lavoratori indipendenti devono essere precedute da un paio di considerazioni. La prima di queste riguarda i criteri di selezione dei soggetti intervistati. Il campione è quasi integralmente costituito da soggetti che rimandano al mondo delle professioni "immateriali". Ciò è dovuto principalmente al fatto che la particolare situazione economico-sociale francese non ha conosciuto, sino ad ora, quello sviluppo quantitativo delle forme di lavoro autonomo di seconda generazione che si sono avviate in Italia e in altri paesi europei. Il che non vuol dire che non si siano sviluppate anche qui, e in maniera rilevante, nuove e atipiche attività professionali, sebbene queste assumano la forma del lavoro salariato (part-time, contratti a tempo determinato, interinale), soprattutto per ciò che concerne le attività meno qualificate. Le forme del lavoro indipendente, così come sono definite in Italia, si ritrovano quasi esclusivamente nelle

professioni ad alto tasso formativo che forniscono prestazioni tecnico-intellettuali di alto livello.

Come abbiamo sottolineato nel primo rapporto, la cultura politica francese tende a inscrivere le nuove forme dei lavori nelle forme tradizionali del lavoro salariato. Per esempio, coloro che in Italia utilizzano la forma della partita IVA o sperimentano forme di collaborazione coordinata e continuativa in Francia sono considerate forme di salario precario. Ne abbiamo comunque incluso qualcuno nel nostro campione, ma la maggior parte è costituita da lavoratori indipendenti "autentici".

Una prima osservazione generale sul campione di interviste riguarda una divisione anagrafica tra un gruppo di "più giovani" e di "meno giovani". I primi non hanno sperimentato, nella stragrande maggioranza dei casi, alcuna esperienza, o molto limitata, di lavoro dipendente. In generale il primo vero lavoro è stato quello in forma indipendente. Il secondo gruppo è invece costituito da soggetti che sono approdati al lavoro autonomo dopo una lunga carriera di lavoro dipendente. I comportamenti, le attitudini, le attese, il rapporto con la protezione sociale e il lavoro, risultano, nei due gruppi, sensibilmente differenti.

Gli statuti del lavoro indipendente

In Francia i lavoratori dipendenti esercitano la propria attività all'interno di una legislazione che va dallo statuto di impresa individuale fino, paradossalmente, a quello del lavoro salariato dipendente.

Per ragioni metodologiche sono stati esclusi dal campione i soggetti più vicini al lavoro dipendente, come, ad esempio, i "lavoratori intermittenti dello spettacolo" che, pur contando su uno statuto speciale di lavoratori salariati sono senza alcun dubbio lavoratori autonomi di seconda generazione facenti parte di quella zona grigia, come la definisce Supiot, nella quale la

subordinazione e l'indipendenza sono distribuiti secondo modalità inedite nel fordismo.

Gli statuti giuridici sono i seguenti :

1) L'impresa individuale o "impresa in nome proprio". E' lo statuto più frequentemente utilizzato dai lavoratori indipendenti, presenta alcuni vantaggi – bassa intensità di capitali, costi di avviamento e gestione contenuti, grande flessibilità – e alcuni inconvenienti: la confusione d'identità tra l'impresa e il suo animatore, che deve rispondere in solido dell'andamento dell'attività. L'impresa individuale è stata istituita da una legge votata dal governo conservatore all'inizio degli anni novanta. Tali norme riconoscono e formalizzano la nuova figura del lavoratore indipendente, estendendo a questi parte della copertura sociale di cui beneficiano i lavoratori dipendenti.

2) La SARL. Spesso i lavoratori indipendenti fondano una società per evitare la confusione tra patrimonio privato e patrimonio professionale e perché molti clienti preferiscono lavorare con questo tipo di struttura giuridica. Nella maggior parte dei casi è la famiglia (il congiunto) che partecipa alla costituzione della società.

2) La SCOP, cooperativa operaia di produzione

"Abbiamo scelto uno statuto SCOP perché permette una forma democratica di organizzazione. Il principio è l'impresa democratica dove i salariati sono associati e le elezioni del gerente e di altre cariche sono democratiche. Con questo tipo di statuto si possono avere dei benefici, e dare dei dividendi C'è una regolamentazione molto severa. Si deve remunerare il lavoro fornito, e poi si possono distribuire dei dividendi sia agli associati interni (salariati) che esterni.

Abbiamo scelto questo statuto anche con l'idea di fare entrare, successivamente, altre persone, di modo che le persone che entrano nell'impresa possano entrare anche nel progetto. Abbiamo scelto la SCOP per la logica e per i valori che veicola e per la rete che già esiste per questo tipo di imprese, anche se questo statuto ci costa un po' più caro."

Anche qui le due persone che sono all'origine dell'impresa sono salariate della cooperativa.

3) Affiliazione alla "Maison des artistes". Ho incontrato molti giovani che esercitano nuovi lavori (decoratrici d'interno, architetti che lavorano le luci d'interno o l'illuminazioni di palazzi, "creatori che lavorano per la pubblicità, o che pensano e organizzano la "maquette" di riviste, giornali ecc.) che sono affiliati alla Maison des Artistes perché permette loro di pagare pochi contributi e di essere assicurati il minimo obbligatorio. Questa istituzione, pensata originariamente per gli artisti nel senso classico del termine (è una istituzione fondata da André Malraux) accoglie sempre di più tipologie diverse di nuove professioni che esercitano un'"arte", ma direttamente e principalmente per il mercato.

4) Le "sociétés de portage". Questo è un fenomeno nuovo che è esploso negli ultimi due anni : una società di portage trasforma un contratto tra un lavoratore indipendente e un cliente, in un contratto di lavoro salariato tra il lavoratore indipendente e la società di portage. Secondo quanto mi ha detto un'intervistata.

"Nel periodo di transizione dal lavoro salariato al lavoro indipendente, per un anno, ho utilizzato una società di portage. Se il tuo contratto con il cliente è , mettiamo il caso di 100, ti viene in tasca netto 50. Con gli altri 50 la società di "portage" paga i contributi e si paga per il servizio fornito. Quando cominci l'attività di indipendente e non sei ancora sicuro del tuo mercato (all'apertura dello statuto di impresa individuale si cominciano a pagare i contributi, che si abbia o no del lavoro) la società di portage può essere utile."

Anche qui il lavoratore indipendente risulta giuridicamente lavoratore salariato.

5) Il lavoro interinale. Ci sono dei lavoratori indipendenti, soprattutto quelli che svolgono un lavoro tecnico altamente qualificato che tra altre cose utilizzano questa formula.

6) Ci sono poi dei lavoratori indipendenti che utilizzano i contratti a durata indeterminata e passano da un contratto a un altro essendo sempre formalmente dei salariati.

Tra i lavoratori indipendenti possiamo trovare sia delle persone che lavorano con un solo statuto, sia delle persone che passano da uno statuto a un'altro nel corso della loro vita o che utilizzano contemporaneamente differenti statuti. Il caso limite è rappresentato da questo professore d'italiano

"Io ho tre statuti. Con una ditta sono assunto tutto l'anno anche se lavoro soltanto qualche ora alla settimana e il mio stipendio è diviso su dodici mesi. Con altre due società lavoro con contratti a tempo determinato e l'Istituto italiano di cultura mi ha imposto come condizione per potere avere il lavoro di essere lavoratore indipendente."

"Ho aperto un doppio conto bancario, uno per i salari e il secondo per le fatture che emetto come indipendente. Così' è più facile per la contabilità e mi ci raccapezzo meglio."

Altri ancora alternano lo statuto di indipendente a quello di salariato a tempo determinato. Questa mobilità pone dei problemi di armonizzazione dei contributi sociali perchè molti pagano due volte gli stessi contributi e dal passaggio da uno statuto a un'altro rischiano di perdere dei vantaggi che avevano acquisito.

La scelta dello statuto è fatta sulla base di differenti criteri. Lo statuto di impresa individuale è impegnativo perchè dal momento che siete iscritti dovete cominciare a pagare i contributi che abbiate dei contratti o no. In questo secondo caso i lavoratori indipendenti pagano comunque un "forfait". Quindi molti utilizzano le società di portage per cominciare (soprattutto i

quadri che escono da esperienze di lavoro salariato) o i più giovani che lo possono fare, l'affiliazione alla "Maison des artistes" che "costa poco, ma che non copre molto".

Il criterio più importante che guida nella scelta dello statuto è quello della protezione sociale, cioè il rapporto qualità/prezzo delle assicurazioni et lo statuto fiscale.

"Quando abbiamo scelto lo statuto, siamo andate da uno specialista e abbiamo fatto una stima per sapere quale era più vantaggioso dal punto di vista della protezione sociale (...) Per non citare che dei problemi specificatamente femminili, la maternità... per una lavoratrice indipendente è una cosa un po' terribile... avete diritto a un mese di maternità, mentre le salariate hanno diritto a tre mesi. Con la Scop, essendo salariata abbiamo anche noi diritto a tre mesi, ma dobbiamo pagare un più caro."

Secondo i criteri definiti da Supiot e Bartélémy gli intermittenti dello spettacolo (che non abbiamo inserito nel campione) fanno sicuramente parte di quell'ibrido di nuovo lavoratore che caratterizza l'economia contemporanea. Sono infatti provvisti di "indipendenza tecnica", poiché il lavoro devono cercarselo e inventarselo loro e "giuridicamente subordinati", perché fanno parte dei lavoratori salariati. Il codice del lavoro li definisce così: persone (artisti o tecnici) che nel corso di un anno, avranno una successione di contratti a durata determinata per conto di differenti imprenditori, contratti che si alternano con dei periodi di inattività. Tre mesi di lavoro sono sufficienti per avere diritto a un anno di indennità di disoccupazione. Anche nel codice del lavoro attuale queste professioni sono regolamentata da degli "annexes" speciali, perché nel fordismo, queste professioni e le modalità del loro esercizio erano considerate una eccezione. Stanno invece , oggi, diventando una norma. Sono ancora convinto che escludendoli dal campione abbiamo escluso uno degli ibridi più interessanti. Le professioni "artistiche" hanno da sempre l'intermittenza, la mobilità, la professionalità che caratterizza oggi gli indipendenti di seconda generazione.

Il progetto padronale della "rifondazione sociale" prevede di eliminare lo statuto. Solo allora diventeranno dei lavoratori indipendenti ? Non si opera qui una confusione tra statuto giuridico e il lavoro che di fatto viene svolto? Molti lavoratori indipendenti si trovano nella loro situazione. Se si dovessero seguire esclusivamente i criteri giuridici avrebbe ragione Rober Castel qui fonda la centralità del salariato nel fatto che in Francia il numero di salariati continua a aumentare, senza rendersi conto che è la natura del lavoro che cambia.

Rischio e imprenditorialità.

La tendenza ad assumere su di sé il rischio e l'incertezza mi sembra il dato più generale e consistente che emerge dalle interviste. Sia dalla parte dei lavoratori che si mettono in proprio dopo un'esperienza di lavoro salariato, sia da parte dei giovani che per la prima volta fanno la loro entrata nel mercato del lavoro. Ma mi sembra che non ci sia nessuna retorica e nessun orgoglio particolare, a differenza dell'ideologia dell'imprenditore assunto e definito come "eroe" del rischio e dell'incertezza, nell'assumere le condizioni di estrema competitività dell'economia contemporanea.

Anche qui siamo confrontati a una mutazione che non possiamo definire che antropologica che spiazza la separazione tra imprenditore e salariato di cui è imbevuta la cultura del lavoro occidentale.

Non è tanto il "rischio" che sollecita i miei intervistati, ma il rapporto tra "libertà" e la "cura di sé". Il rischio è subordinato o fa parte, come si è espressa un'intervistata, di "un'arte di vivere". Alain Supiot fa giustamente notare che questo atteggiamento è figlio della rivolta anti-autoritaria degli anni 60 : "Nell'impresa come nella famiglia, il modello dell'autorità è stato contestato, aprendo la via, non tanto a una scomparsa delle relazioni di potere, quanto a una loro profonda trasformazione." Mi sembra importante

sottolineare questo punto che mette in risalto una trasformazione antropologica irreversibile delle soggettività, nel senso che il controllo e la gestione di queste nuove forme del lavoro deve assumere e conformarsi, per essere efficace, questa nuova realtà che prolunga e metamorfosa il senso dell'autonomie e della libertà "operaia". Continuità e rottura si combinano in questi atteggiamenti in maniera originale.

C'è contemporaneamente un bisogno di rischio e di sicurezza, di singolarità e di cooperazione, di necessità di differenziazione e di solidarietà, che le categorie dell'individualismo e del collettivismo, mi sembra, non riescono a esprimere. Non è soltanto l'ideologia socialista che si trova in difficoltà con questi soggetti, ma anche l'ideologia liberale.

"Credo che corrisponda a un profondo desiderio di espressione di sé e poi c'è tutta una autonomia, un'indipendenza. C'è un challenge che mi piace."

"Non dipendo che da me stessa, non devo domandare il permesso a nessuno. Mi organizzo per fare il lavoro, ma a modo mio."

"C'è comunque un sentimento di libertà che consiste a dire che comunque lavori per te. Le relazioni sono più sane. Il rapporto con il responsabile dell'impresa sono più sane perché tu non fai parte dell'impresa, sei un elemento esterno. Trovo che il rapporto con il responsabile è differente. di quando ero integrata nell'impresa e facevo lo stesso lavoro. In più c'è la possibilità di gestire il proprio tempo, non devo render conto a nessuno, anche se il lavoro che sto facendo adesso è quasi del lavoro salariato perché è da un anno che lavoro quasi tutti i giorni per la stessa società"

E' la dipendenza dal giudizio e dal volere di qualcuno altro che diventa difficilmente sopportabile. E' la dipendenza verso delle condizioni "oggettive" su cui non si può esercitare nessun tipo di influenza che questi lavoratori cercano di evitare.

"Il lavoro salariato è diventato lo statuto più fragile perché dipende da troppi fattori che sono indipendenti da quello che sei e da quello che vali.... si può anche essere"

eccellenti, molto bravi e domani perdere il job perché questo dipende da molti altri parametri su cui voi non potete fare niente (...) non dipende da voi."

Attraverso il lavoro indipendenti pensano di essere più attivi, di poter decidere meno passivamente della loro vita. Per quanto "illusoria" possa sembrare questa aspirazione verso la libertà e l'autonomia, essa dimostra un cambiamento radicale della percezione di sé e degli altri. Anche se si tratta di "illusioni", come qualcuno potrebbe affermare, sono delle illusioni che hanno degli effetti reali sulla soggettività, perché la costituiscono e la plasmano. La "libertà" e l'"indipendenza" sono le cose a cui i lavoratori indipendenti non rinuncerebbero mai. E' stata la risposta la più unanime che ho ricevuto. Pur lavorando spesso da soli, manifestano una grande sensibilità per le questioni sociali. Bisogna sottolineare che quasi tutti gli intervistati hanno fatto esperienze più o meno lunghe di disoccupazione. Anche se la maggior parte possiedono una solida formazione che li avvicina allo statuto dei quadri, hanno subito, come le fasce più deboli del mercato del lavoro, i processi di ristrutturazione.

Anche il rapporto al denaro è radicalmente mutato a differenza che quello che ci vogliono far credere le nuove ideologie neo-liberali. Non è quasi mai il reddito e la sete di arricchimento che motiva questi lavoratori indipendenti. Praticamente nessuno è soddisfatto del loro reddito, ma quest'ultimo non è che uno dei parametri, tra altri, da prendere in considerazione al momento di dover scegliere tra lavoro dipendente e indipendente.

"I soldi non sono un fine ma un mezzo. Ciò che mi interessa è un'arte di vivere di cui il lavoro faccia parte."

"Non penso che la mia scelta sia stata determinata principalmente da reddito. Preferisco avere una libertà e un lavoro che corrisponda a questa libertà nella mia vita. Preferisco guadagnare meno e fare più cose per me che guadagnare di più e essere limitato dal lavoro."

"Lavoro molto di più e guadagno meno di quando ero salariato. In proporzione ci ho perso finanziariamente a diventare indipendente."

"La variabile reddito non ha avuto una importanza particolare nel fatto di creare la mia società, se dovevo scegliere in base al reddito non l'avrei fatto e sarei restata salariata."

"Guadagno meno soldi di quando lavoravo come salariato alla IBM, ma li guadagno in un modo più divertente."

Il rischio è vissuto positivamente come possibilità di variare del lavoro, pungolo a implicarsi, a evolvere e a mettersi in questione continuamente. Il rischio è la possibilità di incontrare sempre delle situazioni nuove, di essere in contatto con persone e di "non smettere mai di imparare". Anche qui si è costituita una strana ibridazione tra lavoratore salariato e imprenditore. Gusto del rischio, senza l'ossessione dell'arricchimento. Pur lavorando tutti in dei mercati del lavoro molto competitivi, non è la concorrenza la molla dell'attività. La concorrenza e la competitività è assunta come un dato con cui dovere fare i conti. Non hanno l'ossessione del successo e pensano la loro "realizzazione" all'interno di un equilibrio, da trovare, tra vita e lavoro. Il lavoro indipendente sembra garantirgli una gestione ottimale del rapporto vita/lavoro.

E' vero non ho intervistato i "giovani lupi" che si sono messi alla testa delle "start up" e che escono dalle scuole di commercio e che continuano a veicolare l'ideologia dell'imprenditore che prende su di sé il rischio della società. La figura molto mediatizzata di queste nuove forme di imprenditorialità non rappresenta adeguatamente la generalità del nuovo lavoro indipendente.

Capitalismo cognitivo

La libertà e l'indipendenza che i lavoratori autonomi rivendicano è direttamente proporzionale al sapere, alla formazione e alla capacità di inventare e di intraprendere che hanno acquisito. I lavoratori autonomi di seconda generazione sono perfettamente consapevoli che la loro forza consiste nella capacità che hanno di innovare e di essere continuamente aggiornati.

Il "savoir faire" è fondamentale, ma dopo bisogna saper comunicare. La struttura che abbiamo creato si basa su questo : una professionalità molto particolare che cerchiamo di comunicare nel miglior modo possibile. Il problema è come differenziarsi dagli altri."

La figura professionale si costruisce integrando le competenze tecnico-professionali con la gestione di una politica di "comunicazione" nel mercato. Nel doppio senso di un rapporto con i clienti e un rapporto con i colleghi e il più vasto modo che costituisce l'ambiente sociale senza il quale l'attività dell'indipendente si estinguerebbe. Il lavoratore indipendente fa da tramite "naturale" tra il mercato e il mondo della vita, perché si trova oggettivamente al loro limite rispettivo. E' la sua attività e il suo comportamento che rende porosa la rigida frontiera che il fordismo imponeva fra lavoro e vita.

Anche qui non è vero che la molla principale all'attività è dovuta al guadagno, ma al tipo di attività che svolgono che ha la particolarità, soprattutto nelle giovani generazioni, di tradurre i bisogni sociali in linguaggio economico.

Da questo punto di vista il "capitale sociale" è una delle risorse principale della loro attività. Non soltanto perché costituisce una struttura informale di mutualismo e di soccorso reciproco, ma perché costituisce, in certi professioni (soprattutto le nuove), la materia prima della loro attività.

Il capitale sociale di cui dispongono questi lavoratori è molto importante. Le reti delle relazioni di lavoro, di amicizia, di collaborazione sono molto fitte. Sia nei giovani che nei vecchi ho potuto notare che costruiscono e alimentano una rete di persone che fanno più o meno lo stesso mestiere, e

sono perfettamente consapevoli che si tratta di un "capitale" tanto importante quanto la formazione e l'aggiornamento. Del resto questo comportamento più che essere razionalmente programmato fa parte delle caratteristiche "antropologiche" di questo tipo di lavoratori.

Autonomia e subordinazione.

I lavoratori indipendenti che ho intervistato pur rivendicando la loro libertà e la loro autonomia, sono profondamente consapevoli della relatività di questi concetti nella realtà dell'economia contemporanea. Al potere dell'imprenditore si sostituisce il potere del cliente, che qualche volta è più arbitrario e imprevedibile di quello del "padrone". I lavoratori indipendenti possono decidere quando e come lavorare, ma i tempi e le scadenze dei loro contratti dipendono comunque dalla volontà dei loro clienti. Ritroviamo nelle risposte degli indipendenti il rapporto di "indipendenza nell'obbligo" di cui parlava Supiot.

In generale i lavoratori indipendenti lavorano mediamente più dei lavoratori salariati. se non altro per il cumulo di lavoro professionale, commerciale e amministrativo.

"La mia libertà nel lavoro è totale, ma, ci pensavo proprio prima, i clienti sono peggio dei padroni. Nel rapporto con i padroni c'è uno statuto e ci sono delle regole che devono essere rispettate. Con i clienti non c'è niente. Nemmeno le leggi commerciali sono rispettate."

"Il mio lavoro mi piace perché non ho un padrone. Questo è fondamentale. Il mio lavoro mi piace perché mi schiavizzo da solo . (...) Quello a cui non rinuncerei male è la mia libertà. Ma anche qui è chiaro che non sei mai veramente libero. Puoi liberarti delle ore qui, delle giornate là, ma ti dici sempre che avresti potuto fare

questo o quest'altro. Non mi assento mai per troppi giorni di seguito, anche quando non ho niente da fare, per paura di perdere dei contratti."

"Quando ero salariato le cose erano più chiare. Qui terminava il lavoro e qui cominciava il tempo libero. Ora (...) Se accetterei un lavoro salariato ? Si discute. Ma forse penso di no !"

In realtà la distinzione non passa in maniera rigida tra salariato e lavoro indipendente, ma tra autonomia e subordinazione tanto nel primo che nel secondo. Quello che i lavoratori intervistati non sembrano sopportare non sono i limiti e le responsabilità "funzionali" che tutta attività impone, ma la subordinazione a una autorità esterna. Profondamente consapevoli del potere del cliente sul suo tempo considerano comunque il rapporto che si instaura tramite il lavoro indipendente più libero perché, in ultima istanza, non "devono rendere conto a nessuno".

"Ciò che è importante per me non è che sia salariato o che sia indipendente, ma che mi lasci la libertà di organizzarmi."

La protezione contro i rischi.

Tutti gli intervistati hanno la copertura obbligatoria. Ognuno poi completa l'assicurazione di base con delle assicurazioni integrative. In generale i giovani assicurano il minimo indispensabile, mentre i più anziani spendono molto di più per i servizi di assicurazione. Lo statuto di impresa individuale non copre allo stesso livello del lavoro salariato, quindi l'integrazione e il suo costo sono più importanti per il lavoratore indipendente. Ma si può notare, come hanno constatato il diritto la lavoro, una tendenza generale, soprattutto negli ultimi 30 anni, a un avvicinamento progressivo dei regimi di previdenza sociale. In ogni modo, anche nel lavoro salariato le forme di copertura contro i rischi stanno cambiando rapidamente con l'introduzione dei fondi pensione. Da questo punto di vista si può parlare di desalarizzazione delle retribuzioni

perché gli imprenditori preferiscono remunerare i loro salariati con forme differenti dal salario per non pagare i contributi sociali e per poter praticare una politica della gestione del personale, più individualizzata. La sinistra e i sindacati cercano di opporsi e di controllare questa evoluzione, ma senza molto successo. L'assicurazione contro la vita già oggi raccoglie ben 3.600 miliardi di franchi.

Siamo quindi in presenza di un processo contraddittorio: un avvicinamento delle forme di protezione sociale tra salariati e indipendenti e una privatizzazione e una differenziazione delle forme assicurative di tutti i lavori.

A livello assicurativo la grande differenza con i salariati riguarda l'assicurazione contro la disoccupazione. Per coprirsi contro questo rischio pochi lavoratori indipendenti ricorrono a delle assicurazioni private.

"Ho reso una assicurazione contro un eventuale infortunio che non mi permetterebbe di lavorare. Pago 6.000 franchi all'anno per avere un eventuale indennizzo di poco meno di 200 franchi al giorno per due anni."

La protezione del reddito è un obiettivo che persegue l'associazione di lavoratori indipendenti "Free-lance Europa". Anche qui ritroviamo l'ibridazione di "rischio" e "sicurezza" tipica del lavoratore indipendente, la continuità/rottura con l'esperienza e la soggettività dei salariati.

"Secondo me la protezione sociale del lavoratore indipendente è oggi di buona qualità. Ma c'è un elemento che non è mai preso in considerazione ed è il problema della protezione del reddito. L'attività del lavoratore indipendente è caratterizzata dalla variazione anche importante del reddito tra un anno e un'altro o dalla mancanza di reddito tout court. Ci sono due tipi di funzionamento del lavoro indipendente. C'è gente che lavora con differenti clienti e può giostrare e incastrare i contratti in modo da avere un lavoro continuativo et c'è gente che lavora con un solo cliente durante 6 mesi o più e che poi si trova improvvisamente senza lavoro. Nel primo caso il lavoro c'è, ma i redditi sono molto variabili e si pagano le tasse e i contributi dopo uno o due anni che si sono guadagnati. Questa differenza crea dei problemi importanti di tesoreria che potrebbero essere risolti se lo Stato accettasse, come fa per gli agricoltori e gli artisti, di fare una media dei redditi guadagnati da ciascuno sugli ultimi 5 anni e accettasse di far pagare le tasse e i contributi su

questa media. Per il secondo caso si pone il problema della disoccupazione a cui non abbiamo diritto in quanto indipendenti."

Per ovviare a questa difficoltà Free-lance Europa ha avviato un progetto con una società di assicurazione per cercare di garantire un reddito per i lavoratori che si trovano momentaneamente senza lavoro, ma il progetto non dato, per il momento nessun risultato. Nell'idea dei suoi ideatori si trattava di inventare una nuova forma di mutualismo, gestita in modo privato. da un certo punto di vista si ritorna a comportamenti che ricordano le origini del movimento operaio.

I "solo" e la cooperazione.

I lavoratori indipendenti, molto sensibili alla loro indipendenza e alla loro autonomia, vivono, nello stesso tempo, un certo isolamento e sentono il bisogno di un lavoro più cooperativo. I lavoratori indipendenti che ho intervistato lavorano tutti all'interno di una rete che utilizzano e incrementano. Ma poi tutti sono più o meno soli, isolati in nella rete sovraffollata. Questa situazione psicologica è stata espressa da qualche indipendente come una specie di nostalgia del salariato, dove questo aspetto del "lavorare insieme" è ancora presente.

"La situazione dell'indipendente è contraddittoria, perché ci sono dei momenti in cui mi piacerebbe lavorare in una grossa azienda per le relazioni sociali, per avere degli scambi professionali. Lavoro molto da solo. Da quando mi sono professionalizzato non ci sono molti più rapporti con l'esterno. Quando incontro gente è della gente dello stesso mestiere."

Ho notato un bisogno di coopération e di socializzazione che si esprime in modi differenti differenti : coopération per sviluppare una più grande forza contrattuale e efficacia rispetto al mercato e coopération per sviluppare invece la propria soggettività.

"Quello che vorrei fare più tardi, una volta stabilizzata la mia situazione è costituire una equipe. Lavoro già all'interno di una rete di professionisti, ma sviluppare un lavoro di equipe mi interesserebbe di più."

"Da settembre però non lavorerò più da solo. Avrò due soci. E cominceremo col condividere un locale, una segretaria e delle infrastrutture (telefono, fax, fotocopiatrice etc.). Cominceremo in questo modo, poi si vedrà."

Mi sembra che si stia formando una coscienza diffusa dei vantaggi che una cooperazione tra indipendenti può portare in termini di rapporto con il mercato e di organizzazione del lavoro.

Il portale www.eole63.com, è una dimostrazione dell'interesse di questa logica. Questo portale riunisce i siti di venti nove artigiani del Puy-de-Dôme e riceve duemiladuecento visite al mese.

Rappresentazione e auto-organizzazione.

Si possono immediatamente cogliere delle differenze culturali tra i "giovani" e i "vecchi". Questi ultimi, avendo, quasi tutti, una lunga esperienza di lavoro salariato alle spalle, hanno una cultura dell'organizzazione, della solidarietà e della necessità di gestire collettivamente i problemi professionali, molto più forte dei giovani che entrano per la prima volta nel mercato del lavoro o che hanno fatto un'esperienza di lavoro salariato negli ultimi dieci anni, nel periodo cioè del liberalismo trionfante.

Free-lance Europa è l'esempio più lampante di questa trasposizione della cultura della solidarietà e dell'azione collettiva fordista sul terreno del lavoro indipendente. Questa associazione è stata fondata e gestita da un gruppo di informatici, che hanno tutti approfittato delle condizioni molto vantaggiose che le imprese loro proponevano, per stabilirsi in proprio. Sono riusciti a pagare un salario, per due anni, a uno di loro, per occuparsi a tempo pieno dello sviluppo dell'associazione. Successivamente l'associazione è diventata

inter-professionale, nel senso che possono aderirvi tutti i lavoratori indipendenti. Le funzioni di Free-lance Europa sono le seguenti :

"Un sindacato o un'organizzazione dei lavoratori indipendenti dovrebbe cercare di fare quello che facciamo con Free-lance Europa. Da una parte garantire una serie di servizi quotidiani e immediati in diversi campi, dall'altra essere una forza di proposizione nei confronti delle istituzioni per migliorare la situazione giuridica, legale e professionale degli indipendenti."

Free-lance Europa (che raggruppa circa 400 lavoratori indipendenti), con delle succursali in altre due città francesi e con la possibilità di aprirne un'altra a Bruxelles, non vuol essere un sindacato. Il suo lavoro si articola fondamentalmente intorno a tre punti :

- 1) fornisce un'informazione settimanale, tramite una cyber-gazzetta sulla trasformazioni legislative che riguardano il diritto del lavoro e della previdenza sociale e in più in generale fornisce informazioni utili che riguardano tutti gli aspetti della vita degli indipendenti.
- 2) organizza un lavoro di lobbying presso tutte le istituzioni statali, padronali, sindacali e i partiti politici (di destra e di sinistra, indifferentemente) per sviluppare e consolidare lo statuto dei lavoratori indipendenti.
- 3) sviluppa una riflessione sulla condizione dell'indipendente e favorisce l'incontro e la socializzazione dei "solo" utilizzando la tradizione dei banchetti repubblicani. A intervalli regolari (qualche mese) organizza delle cene collettive dove tra un piatto e un'altro invita delle personalità e degli esperti a parlare della condizione del lavoratore indipendente.

I giovani non hanno questa cultura e questa capacità di organizzazione collettiva, ma dove le condizioni sono riunite per sviluppare una cooperazione e forme di solidarietà e di mutualismo, anche loro si impegnano e partecipano volentieri a forme di "azione collettiva". Ho potuto constatare di persona comportamenti di questo tipo nel territorio di St. Denis, dove, come facevo notare nel primo rapporto, la municipalità ha favorito la

costruzione di strutture di aiuto e di accoglienza per i lavoratori indipendenti, disoccupati, e microimprese.

Mentre Free-lance Europa è un'organizzazione deterritorializzata e interprofessionale del lavoro indipendente, "Objectif emploi" e la Miel (le due strutture che si occupano di favorire e sviluppare il lavoro indipendente, sotto diverse forme) è un'organizzazione "territoriale" che svolge alcune funzioni che dovrebbero essere proprie dei CALA. Quindi sia un approccio territoriale che una forma deterritorializzata di organizzazione presentano i loro vantaggi. E' vero che queste forme embrionali di organizzazione e di auto-organizzazione pesano molto poco all'interno delle scelte istituzionali e politiche che li riguardano direttamente (vedi il caso dello scontro scatenato dalla rifondazione sociale). Ma quanto tempo è stato necessario alla classe operaia per stabilizzare le sue forme d'organizzazione sindacale e politica. Ho l'impressione che oggi tutto possa andare più velocemente.

Valencia

Rapporto sui lavoratori indipendenti

Responsabile di Area

Miguel Oliver Ramal

APERTURA

Existe un consenso generalizado en considerar que, desde los años 70, las sociedades, al menos las sociedades llamadas occidentales, viven un periodo de fuertes transformaciones socioeconómicas y culturales, un período de transición generalizada desde una fase conocida de la sociedad industrial, a otra cuyas características últimas no han sido todavía bien delimitadas y, por lo mismo, constituyen el objeto de un vivo debate. Producto de todo tipo de estudios y pronósticos se han acuñado, a lo largo de las tres últimas décadas, diversos conceptos que compiten por expresar con mayor o menor exactitud, el contenido y la dirección de dicha transición: son bien conocidos los de sociedad *postindustrial*, *postmoderna*, *postcapitalista*... De entre este abanico de términos, en los 90 se han impuesto progresivamente sobre los demás el de *globalización* y el de *sociedad de la información*.

Lo cierto es que, a medida que dicha transición ha dejado de verse como un horizonte futuro, y ha pasado a percibirse como el torbellino en el que ya vivimos y como la complejísima red de fenómenos que lo conforman, el pensamiento social viene obligado a abandonar el terreno de la seguridad y a dar cuenta de las demandas, contradicciones, incertidumbres, perplejidades, desconciertos y, porqué no, resistencias que determinan los nuevos escenarios.

Hoy día aún se sigue hablando como si existiera un capitalismo único y como si todo fuera explicable a partir de unos cuantos estereotipos más o menos inmutables que, en realidad, nos ayudan poco a conocer esa realidad frondosa, múltiple y contradictoria que en cada momento integra aquello que

madura y declina, esto que se adapta y sobrevive, lo otro que emerge y crece, lo que adviene y lo que desaparece.

El propósito de esta monografía es introducir el debate sobre las principales transiciones y transacciones empíricamente comprobadas en las que se halla inmersa nuestra economía y nuestra sociedad.

*Vicente Pérez Plaza
In memoriam*

PARTE I: EL ESCENARIO

Estructura de la Actividad Económica

Algunos datos sobre el mercado laboral español

El mercado laboral español tiende a parecerse cada vez más al europeo, aunque todavía persisten grandes diferencias con los cuatro grandes países de la Unión Europea –Alemania, Reino Unido, Francia e Italia-. Después de analizar este mercado durante la última década, el catedrático Josep Oliver afirma en un reciente informe para Manpower que “la elevada temporalidad, el uso reducido de la jornada a tiempo parcial, la tasa de asalariados y la reducida presencia de mujeres en el mercado laboral son rasgos particulares de nuestro mercado”. A ellos, hay que añadir la tasa de paro que, aunque se ha reducido del 15,8% en 1999 al 14,5% a finales de agosto, según la oficina estadística europea Eurostat, continúa siendo la más alta de la UE.

La evolución favorable del desempleo en los últimos años se queda corta y, además, no es homogénea porque, según Oliver, “ha estado marcada por la reducción del paro masculino, mientras que el femenino, como consecuencia de la fuerte progresión del número de mujeres activas, ha aumentado”. En 1999, un 58% de los desempleados eran mujeres, un porcentaje 10 puntos superior al promedio de los otros cuatro países. Otro dato poco esperanzador es la duración del paro: un 46% de los desempleados españoles de 1999 llevaba un año o más buscando trabajo y un 30,8%, más de dos años. Por el contrario, los parados por menos de seis meses representaban el 34,1%, por debajo de la media del resto. Estas cifras configuran, a juicio del catedrático, “un mercado de trabajo europeo con

fuerte presencia del desempleo a largo plazo, que es el más persistente y el que más cuesta reducir”.

Pero si largo es el camino para igualar la tasa de paro a la de los países más pujantes, mucho más lo es el que nos separa en el terreno de la temporalidad de la ocupación. Mientras que en las cuatro grandes economías, el colectivo de temporales es del 11%, en España se sitúa en el 32,8%, pese a ser el único país en el que la contratación indefinida ha crecido por encima de la temporal entre 1992 y 1999. La primera ha registrado un avance medio del 2,4% -la mayor de los países analizados- y, la segunda, el 1,9%. La mejora de la calidad en el empleo es una de las principales reivindicaciones de los dos sindicatos mayoritarios, que abogan por una reforma legal que limite el encadenamiento de estos contratos. Además, el sindicato Comisiones Obreras (CC OO) propone reforzar la “causalidad en la contratación temporal” para que sólo se puedan contratar temporales cuando lo exijan las circunstancias y no “por la existencia de contratos”.

El informe resalta también la elevada ocupación a tiempo completo, que concentra al 91,8% de los trabajadores españoles, frente al 82,4% de los otros países. El Reino Unido es el que más recurre a los contratos a tiempo parcial, con una tasa superior al 24%, un hecho que según Oliver “facilita el acceso al trabajo de las mujeres que están en edad de tener hijos”. De hecho, el 44% de las mujeres británicas que trabajan lo hacen así.

El escaso interés de los empresarios españoles por estos contratos no justifica por sí solo la escasa presencia laboral femenina, que se sitúa en el 36,3% del total de trabajadores. Pese a que las mujeres han liderado el incremento de la población ocupada durante la última década, su participación en el mercado laboral es la menor de Europa.

Cuadro 1. *Porcentaje de contratos a tiempo parcial sobre el total de ocupación y porcentaje de parados sobre población activa*

	Tiempo parcial	Parados sobre población activa
ALEMANIA	18,6	8,8
FRANCIA	17,1	12,1
ITALIA	7,8	11,7
REINO UNIDO	24,1	6,2
ESPAÑA	8,2	15,8
TOTAL UE5	16,5	10,2

Fuente: Manpower a partir de datos de Eurostat.

Cuadro 2. *Porcentaje de trabajadores temporales sobre el total de ocupación*

Datos en %	TOTAL ⁽¹⁾	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES ⁽²⁾
España	32,8	32,1	34,4	73,1
Finlandia	17,7	13,3	21,9	46,0
Portugal	17,3	16,2	18,6	35,7
Francia	13,9	13,0	15,0	53,8
Grecia	13,0	12,0	14,7	25,8
Suecia	12,9	10,6	15,2	42,6
Eur-15	12,8	12,0	13,7	37,6
Holanda	12,7	10,2	16,1	34,2
Alemania	12,3	12,1	12,5	52,2
Dinamarca	10,1	9,3	11,0	27,2
Irlanda	9,4	7,1	12,1	17,3
Italia	8,6	7,5	10,3	22,4
Austria	7,8	8,0	7,7	29,1
Bélgica	7,8	5,9	10,4	27,7
Reino Unido	7,1	6,0	8,3	12,5
Luxemburgo	2,9	2,4	3,7	13,4

⁽¹⁾ Porcentaje de asalariados con relación laboral temporal
⁽²⁾ Población de menos de 25 años

Fuente: Eurostat.

Según publicaba recientemente el diario *El País*, en España existen actualmente 3,6 millones de contratos temporales. Como se puede apreciar en los datos del cuadro 2, la tasa de temporalidad en España es la más elevada, con diferencia, de la Unión Europea. Por ello, las dos principales organizaciones sindicales en España (CCOO y UGT) han presentado una propuesta unitaria a la patronal en la que se dice que la negociación sobre el mercado laboral debe servir para "reforzar la causalidad" de los contratos temporales y "evitar el abuso" en su encadenamiento. El primer objetivo lo pretenden conseguir dejando claras desde la norma legal "las razones objetivas" por las que se pueden utilizar esas contrataciones y sus consecuencias jurídicas. El segundo, fijando un tope máximo en el que un puesto de trabajo puede estar ocupado con ese tipo de relación laboral, marcando límites al encadenamiento según los sectores.

Sistema productivo valenciano: vitalidad empresarial

El sistema productivo de la Comunidad Valenciana, su estructura, mercado de trabajo, especializaciones, infraestructuras, I+D, formación de capital humano, etc. ha sido objeto, al menos desde los años 70, de detalladas investigaciones y de buen número de estudios y publicaciones que vienen sirviendo de base a medios de comunicación, debates públicos y programas políticos. Nuestro propósito se limita a exponer algunas *nuevas realidades* y coadyuvar a hacer visibles procesos más o menos opacos y que, sin embargo, están ahí, pugnando por formar parte de la *agenda*, pidiendo la voz y reclamando el *derecho a constar*.

La Comunidad Valenciana (CV) cuenta con una población de 4 millones de habitantes, de los cuales más de 1,5 millones habitan en el área metropolitana de Valencia.

	Población
ALICANTE	1.388.933
CASTELLÓN	461.712
VALENCIA	2.172.796
COMUNIDAD VALENCIANA	4.023.441

En un primera aproximación, los principales datos macroeconómicos de la Comunidad Valenciana son:

Producto Interior Bruto (PIB) al coste de los factores (Total Millones):

- Comunidad Valenciana: 6.490.519
- España: 64.736.914
- %CV/España: 10%

Distribución del PIB por sectores económicos en la Comunidad Valenciana:

- Servicios: 63%
- Industria: 26%
- Construcción: 7%
- Agricultura: 4%

Comercio Exterior de la Comunidad Valenciana (Total Millones):

- Exportaciones: 1.625.537 % CV/E: 14,2%
- Importaciones: 1.157.204 % CV/E: 8,1%

El sistema productivo valenciano se caracteriza por una gran vitalidad empresarial, por su gran flexibilidad y diversificación, así como por su apertura al exterior, por una agricultura de valor añadido, un potente sector turístico, una actividad industrial orientada hacia la manufactura y a los bienes de consumo o intermedios, y una preponderancia del sector

servicios. Esta vitalidad empresarial es un signo visible de la flexibilidad de una economía para adaptarse al cambio.

Las pequeñas y medianas empresas (Pymes) valencianas constituyen una tupida red de negocios, están presentes en todos los sectores de la economía y presentan una estructura muy diversificada tanto por sectores como por todo el territorio. Puede decirse que la mayoría de las Pymes valencianas son realmente microempresas. La dimensión ha ido disminuyendo a medida que el proceso de descentralización industrial se confirmaba como un sistema con capacidad competitiva. La dimensión media de las nuevas empresas industriales en la CV, en sectores trascendentes para el conjunto productivo regional, no sobrepasa los 5 trabajadores, salvo casos en los que por cuestiones organizativas (calzado o cerámica), la media resulta mayor (aprox. 10 trabajadores).

Desde los 80, más de la mitad de la dinámica empresarial en la CV se concentra en actividades industriales tradicionales de base endógena. Responden, generalmente, a estrategias sociales de supervivencia, combinadas con las posibilidades que ofrecen los sectores típicos de la estructura productiva valenciana.

Parque de microempresas

Según Pedro Coca, Secretario de la Confederación Empresarial Valenciana, hablar de microempresa en la Comunidad Valenciana es referirse a 9 de cada 10 de todas las existentes, a su papel decisivo en la creación de empleo y a la serie de dificultades que enfrentan, tales como insuficiente formación, escaso nivel de tecnificación, estructuras financieras débiles, carencia de fuentes de información, difícil acceso a I+D, dificultades para la planificación de inversiones y dificultades de

integración por la elevada atomización. Sobre esta última insiste: "nuestra competencia ya no está en la empresa vecina, sino en el mercado exterior por lo que es preciso ser capaces de sumar, de buscar la complementariedad, de hacer crecer nuestras empresas por la vía de la integración con fórmulas como consorcios o agrupaciones y uniones temporales de empresas".

La estadística de ocupación por sectores, tomando como referencias los años 1980 y 1995, indica la siguiente evolución: la *agricultura* desciende de ocupar al 14'5% de la población activa en 1980, al 7'6% en 1995; la *industria* desciende más lentamente: del 34'8% al 27'1%; la *construcción* idem. del 8'15% al 7'6%; los *servicios* suben del 42'6% al 57'7%. La tasa de desempleo, se sitúa actualmente entorno al 12%.

Según se ha establecido en diversos estudios sobre el parque empresarial, en la Comunidad Valenciana (CV) existen 260.500 empresas, de las cuales 172.000 (un 66%) son autónomos y unas 61.500 (23'6%) tienen menos de seis trabajadores. Quiere esto decir que el 89'4% del total son microempresas de un autopatrono o de un micropatrono que emplea de 1 a 5 trabajadores. Las que pueden considerarse Pymes (de 6 a 199 empleados), son unas 27.000, un 10'3% del total, y las que pueden considerarse grandes son 289, el 0'1% del parque. Las Pymes valencianas poseen, comparado con otras regiones similares, una mayor capacidad de creación de empleo, ya que generan un 80% de los puestos de trabajo. Son de carácter fundamentalmente familiar y se asientan en sectores tradicionales intensivos en mano de obra.

Una de las potencialidades de la economía de la CV es el carácter emprendedor del empresariado valenciano, así como la existencia de una cultura y tradición empresarial que le permite adaptarse a circunstancias

cambiantes. El tejido empresarial se caracteriza por este fuerte dinamismo de pequeñas y medianas empresas, lo cual implica que una proporción importante de la población tiene experiencia propia o muy próxima sobre cómo crear y gestionar una empresa.

Las empresas valencianas se caracterizan por una elevada intensidad en trabajo y una intensidad tecnológica relativamente baja que supone una productividad inferior a la media española; las actividades de las empresas valencianas están en competencia con países en proceso de industrialización que también compiten en costes. Ambos factores (baja productividad estructural relativa y una situación de mercado que presiona a la baja en precios) determinan que la CV tenga un alto porcentaje de economía sumergida y déficit tecnológico muy importante (sólo se invierte en innovación una media del 0,4% del PIB).

Por otro lado, el Valor Añadido Bruto (V.A.B.) de las empresas de Valencia muestra una menor productividad relativa de la mano de obra empleada, frente a sus competidoras nacionales y europeas. Esto representa una posición de debilidad que hace necesarios mayores estímulos y las políticas de apoyo a la introducción de nuevas tecnologías y a la innovación en sectores tradicionales.

Orientación exportadora

Valencia ha tenido tiempo atrás una vocación exportadora. En la actualidad las exportaciones de la CV suponen el 14,2% del total de las exportaciones españolas. Por otro lado el 24% del PIB esta conformado por exportaciones y los productos industriales suponen el 80% de la exportación. Asimismo, la CV continúa exportando una parte muy notable

de su producción agrícola, aunque en los últimos años ha bajado su participación en el total nacional.

Uno de los principales indicadores de la competitividad es la evolución de las exportaciones. En este aspecto podemos distinguir tres periodos: uno que va desde 1987 a 1992 decreciente, otro creciente que va desde 1992 a 1995 y otro de expansión que va desde 1995 a 1998. Entre 1987 y 1992 las exportaciones sólo aumentaron un 4,3% en pesetas constantes, mientras que las importaciones lo hicieron en un 3,2%. Por el contrario entre 1992 y 1995 las exportaciones aumentaron el 47,7% y las importaciones el 37,8%. Pero si de estos datos restáramos los sectores que incluyen a IBM (ahora deslocalizada) y FORD los datos resultarían bastante diferentes. La situación ha cambiado de forma importante desde 1995, en el periodo 1995 a 1998, aupado por el constante descenso de los tipos de interés y de la inflación, la evolución del PIB industrial pone de manifiesto un mantenimiento en 1996 y 1997 y un incremento del 5,7% en 1998 .

Cabe destacar que en la última década la CV ha cambiado de forma radical el destino de sus exportaciones. Sí en los años 70 y 80 el destino principal de sus exportaciones eran los países en vías de industrialización (especialmente países árabes y del este), en la actualidad y como resultado de la entrada de España en la UE, dos tercios de las ventas de la CV fuera del territorio español tienen como destino los países de la UE y el conjunto de la OCDE absorbe el 81% de las exportaciones valencianas. Ello supone que en la última década la CV ha cambiado significativamente la orientación de sus exportaciones hacia mercados con altos grados de exigencia en calidad y de apertura comercial, pero también con altos grados de seguridad tanto estacional como económica.

Actividad por sectores

El sector industrial de la CV está muy atomizado y comprende 30.000 establecimientos, gran parte de los cuales pertenecen a sectores tradicionales, productores de bienes de consumo final, llamados de "demanda débil", donde el 80,8% cuenta con menos de 10 empleados y el 16,7% tiene entre 10 y 50 empleados; sólo 248 empresas (un 0,8% del total) superan los 100 empleados.

La industrialización valenciana es relativamente reciente si se compara con la de las economías más desarrolladas. Nuestro proceso de industrialización ha ido configurando unas señas de identidad propias. Se trata de pequeños establecimientos dedicados a la fabricación de productos manufacturados, en especial de bienes de consumo semiduraderos, con fuerte utilización del factor trabajo.

La producción industrial valenciana cuenta con una variada gama de actividades, con predominio de sectores productores de bienes de consumo tradicionales: industria agroalimentaria, industrias del calzado y del cuero, productos cerámicos, textiles, madera y mueble, juguete y otros artículos de caucho y plástico e industrias de transformación de metales principalmente.

La producción agrícola y pesquera de la CV representa el 4% del PIB. Al igual que ha ocurrido en el resto de España, la agricultura, sector emblemático valenciano, ha ido reduciendo paulatinamente su contribución al PIB. Asimismo, el número de empleos ha tenido una bajada drástica, comenzada hace ya tiempo y agudizada en los últimos años.

Por ramas de actividad, el **sector de la construcción** es el segundo por empleos de Valencia después del Comercio. Un 9% de todos los puestos de trabajo se encuentran en este sector. De forma clara, el crecimiento del sector de la construcción durante los últimos años ha sido superior al de la industria y los servicios.

El sector servicios valenciano es el cuarto de España, tanto por el número de empleos como por el VAB aportado, que en 1995 fue de 4,3 billones de ptas. aproximadamente. La evolución del sector traducida en número de empleos, no ha sido muy favorable a partir de 1991, aunque hay una importante recuperación a partir de 1995.

El 33% de los empleos del sector servicios está ocupado por el comercio, mientras que el 11% corresponde a la restauración y hostelería y el 9% a puestos en la Administración Pública. Los puestos en servicios públicos (Administración Pública, Sanidad, Docencia) son el 22% del total del sector.

El crecimiento del sector servicios, valorado en número de empleos, durante los últimos años, ha sido superior al de otros sectores, aunque no de una manera uniforme y desde 1991 hasta 1995 apenas se habían creado puestos de trabajo. El principal problema radica en el subsector del comercio, con una pérdida del 8% de sus empleos (con unos 22.000) como consecuencia de la evolución de la economía y la implantación de grandes superficies. Por el contrario la Banca, los Seguros, la Hostelería, los Bares, el Transporte y las Comunicaciones, han aumentado los puestos de trabajo.

Asimismo existen sectores emergentes, como el **tercer sector**, (que partiendo del sector servicios ya maduro en la CV), es capaz de actuar en

algunos aspectos con características propias del sector privado (eficacia, adaptabilidad, gestión, etc.) y en otros aspectos con las características propias del sector público (financiación, estacionalidad, relaciones laborales, etc). Todo ello está relacionado con el gran desarrollo del cooperativismo que en la CV ha sido una de las formas principales en las que han cristalizado muchas iniciativas empresariales por su flexibilidad, adaptabilidad y bajo coste.

La existencia de un tejido asociativo e institucional de apoyo, a través de Asociaciones Empresariales, Agencias de Desarrollo, Cámaras de Comercio, instituciones feriales y otras, son un elemento diferenciador y un potencial importante para el desarrollo del tejido industrial.

Por último, destacar que en la CV existe una gran capacidad de *adaptabilidad*: los enclaves productivos valencianos (aprovechando el auge económico del último lustro) parece que han elegido el camino de "aflojar " una parte importante de su economía sumergida pero manteniendo aún difusa una parte de su producción en base a la importación de procesos "superintensivos" en mano de obra (normalmente procedentes de la inmigración). El fenómeno, aún pendiente de estudio, es posiblemente el mismo que se lleva a cabo en los enclaves productivos de "especialización flexible".

Transformaciones en la Composición Social del Área

Mercado de trabajo, año 1990

A comienzos de los 90, el profesor Pere J. Beneyto (1992) ofrecía un análisis sobre el mercado de trabajo que, sin entrar en cifras y atendiendo solamente

a las tendencias que revelaba, tomaremos como referencia. Decía este autor:

- La tasa de asalarización de la economía valenciana, partiendo de un máximo en 1977 (el 76'4) tendía a estancarse o reducirse, con datos que ponen de manifiesto la *externalización de la producción*, consistente en la transformación forzada de trabajadores asalariados en autónomos subcontratados en sectores tales como la construcción, el transporte, los servicios auxiliares, etc. Se trata de una de las facetas, y no precisamente la más brillante tecnológicamente, del modelo de *producción difusa*.
- Directamente ligado al proceso de descentralización, la economía irregular y/o sumergida, constituía uno de los elementos más relevantes y distorsionadores del mercado de trabajo valenciano, provocaba un proceso de degeneración de las relaciones laborales y se articulaba en una misma lógica desregularizadora con el proceso global de precarización contractual.
- El sistema de contratos temporales o precarios no había cesado de crecer desde 1984 *espectacularmente*, hasta constituir en 1990 más de un tercio del empleo asalariado en la Comunidad Valenciana, absolutamente mayoritario en la construcción.
- La fábrica tradicional había dejado de ser la expresión máxima del espacio productivo que enmarcaba el trabajo, fijaba la geografía de su entorno y originaba la cultura obrera. El sujeto "clase obrera", operativo en las décadas de industrialización extensiva, había estallado y dado paso a mil figuras diversas.
- El mercado de trabajo se presentaría fragmentado en cuatro segmentos:
 - 1) *Primario*, correspondiente a contratos estables, ingresos relativamente elevados, ocupación mayoritaria en la industria y los

servicios, nivel educativo medio, baja propensión a la irregularidad y movilidad voluntaria (47'1% de la población trabajadora).

- 2) *Secundario*: asalariados temporales, ayudas familiares y autónomos ocasionales, en crecimiento.
- 3) *Intermedio*: autónomos regulares y asalariados que presentan rasgos híbridos con los de los segmentos anteriores.
- 4) *Marginal*: parados y trabajadores sumergidos con bajos niveles de cualificación.

Año 2000: la desviación es la norma

Con la perspectiva que nos permiten los años transcurridos desde que se elaboró el informe resumido más arriba, lo primero que salta a la vista es que todos los fenómenos que en 1992 parecían "anomalías" y "patologías" respecto al tiempo y a la norma tomados como referencia (años 70 y capitalismo industrial) se han convertido hoy en propiedades emergentes, en lo que acontece con más frecuencia, en lo que estructura la nueva realidad del trabajo, en la norma.

Las características de esta nueva realidad del trabajo, *grosso modo*, serían:

- El empleo con contrato fijo, a tiempo completo en una empresa o en una administración, con una trayectoria profesional previsible, ya no es el trabajo que pueda considerarse *standard*, su peso en el conjunto de la población activa disminuye y se crean pocos puestos nuevos con este perfil.
- La empresa mediana y grande, incluso cuando innova, compite y se expande no produce automáticamente esos puestos de trabajo. De hecho, estas empresas no pierden su importancia básica en el sistema

productivo, lo que se debilita es su capacidad de estructurar la sociedad en torno al trabajo asalariado.

- Lo que crece con fuerza es el trabajo autónomo, el autoempleo, la microempresa, el trabajo atípico: temporal, a tiempo parcial, etc. Una manifestación característica de este nuevo contexto son las Empresas de Trabajo Temporal, que legalizadas en 1994 ya gestionaban en 1998 (Comunidad Valenciana) 111.160 contratos, un 55% más que en 1997.

La galaxia de microempresas que afloran en el mercado conlleva relaciones, formas de cooperación y perfiles psicológicos alejados del modelo de configuración social precedente basado en el trabajo subordinado y normalizado, fenómeno que se produce en una economía regional en la que la gran producción no llegó a configurar su hegemonía social, aunque sí a inspirar el *alma* de las instituciones.

Si por trabajo autónomo o independiente entendemos todas las situaciones en las que al sujeto se le impone ser menos "trabajador" y más empresario de sí mismo, nos damos cuenta que éste se extiende, con unos u otros matices, a múltiples categorías: ocupados independientes a jornada completa, trabajo atípico, empleados a tiempo parcial, independientes a tiempo parcial, temporales a jornada completa y/o a jornada parcial, trabajo a la tarea o al proyecto, trabajo sumergido, estudiantes-trabajadores, jubilados trabajadores e incluso trabajadores inmigrantes no legalizados, etc.

Por tanto, menos de la mitad de la población ocupada son empleados fijos a jornada completa y tienden a disminuir; y más de la mitad pertenecen a categorías de trabajo autónomo, independiente, atípico o sumergido. Es decir, los datos hablan de que es justamente en la parte de trabajos atípicos, temporales, autónomos, independientes y sumergidos donde se registran los incrementos de ocupación. Si además añadimos otras realidades tales como

los trabajos *serviles*, que cuesta incluir en el discurso económico pero que existen, como la prostitución, ¿qué cabe deducir? Pues sencillamente que lo que estamos definiendo como trabajos atípicos, precarios, flexibles, independientes y sumergidos son, de hecho, las tipologías de trabajo con las que nos enfrentamos y, sobre todo, con las que se enfrentan las jóvenes generaciones. (Bonomi, 1997)

Estas nuevas tipologías de trabajo autónomo –en sentido amplio–, se desarrollan, sobre todo, en la economía de los servicios, la economía informal y la economía social, y su configuración es bastante compleja.

También cabría hablar del *movimiento cooperativo* y de las *sociedades laborales* que, de alguna forma, se solapan con la economía social.

Estructura Social: Tendencias

NO TRABAJAN	Parados sin cobertura		SIN INGRESOS	
	Niños, adolescentes, ancianos sin retiro			
	Parados con cobertura		CON INGRESOS	
	Jubilados con retiro			
	In partibus infedelium			
TRABAJAN	Economía Formal	Economía estatal sector público	Funcionarios y personal fijo en empresas públicas	CON INGRESOS
		Economía de mercado Sector privado	Empleo eventual, temporal, a tiempo parcial, atípico, por horas, por tareas, por servicios, autoempleo, autónomos, microempresas	
			Empleo fijo garantizado en empresas	
	Economía informal	Economía sumergida: productiva, delictiva, servil, <i>ethnic business</i>		SIN INGRESOS
		Economía social, tercer sector		
		Economía de trueque		
		Trabajo doméstico y otros		

Fuente: VPP, 1999.

La mujer en el trabajo

El trabajo femenino en la sociedad valenciana contemporánea se ha caracterizado por unos rasgos económicos y culturales –trabajo inestable, mal remunerado, poco cualificado, etc.- en función de los intereses y necesidades del crecimiento económico capitalista y del mantenimiento de diferentes modelos industriales.

Las mujeres de las clases populares habían trabajado siempre en la sociedad preindustrial, aunque este trabajo estuviera al margen de instituciones laborales, como los gremios. El desarrollo capitalista implicó la progresiva "visibilidad" de la figura de la mujer trabajadora, aunque uno de sus aspectos clave fue la continuidad de su vinculación al espacio doméstico.

El trabajo a domicilio, casa-taller, o el trabajo artesanal, como una de las estructuras más interesantes y duraderas a lo largo del crecimiento capitalista, se configuró cada vez más como un trabajo feminizado. Pero también la progresiva presencia de las mujeres en las fábricas provocó nuevas actitudes económicas y "morales" por parte de los propietarios y respuestas de clase y de género por parte de las propias trabajadoras.

El nivel educativo de las mujeres valencianas es el reflejo de algunas desigualdades todavía existentes en este terreno, aunque están siendo superadas de forma lenta pero constante. La cualificación de las mujeres de mayor edad, con mayores tasas de analfabetismo y mucho menores tasas de estudios superiores que entre los hombres, muestra claras diferencias fruto del pasado. Este panorama presenta diferencias según áreas o comarcas. En la actualidad, esta situación de clara discriminación ya no existe, bien al contrario, las mujeres son mayoría entre los estudiantes

universitarios y están adquiriendo protagonismo en carreras o especialidades antes claramente reservadas a los varones.

En términos generales la actividad laboral femenina ha experimentado un aumento considerable, dirigida especialmente a la ocupación en los servicios. Un análisis pormenorizado de este hecho revela algunas peculiaridades: la creciente permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en los grupos de edad superiores a los 24 años; la doble segmentación de la mano de obra en función del género y del nivel de formación; la persistencia de la tradicional feminización de subsectores intensivos en mano de obra y una presencia mayor que la masculina en trabajos precarios. Todo ello, además acentuado por el hecho estadístico que supone que la mujer en la actualidad perciba un salario un 20% menor que el hombre.

Una de las características más relevantes de la reciente dinámica del mercado de trabajo español está representada por el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En el curso de los últimos 20 años la tasa de actividad femenina ha aumentado hasta alcanzar un valor del 38%, frente al 63% masculino. (ver Tabla 1).

TABLA 1.EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO

	Comunidad Valenciana			España		
	1977	1987	1998	1977	1987	1998
Mujeres	29,5	34,1	38,3	28,0	32,1	37,9
Hombres	75,4	68,8	64,4	75,0	67,6	63,2
Total	51,4	50,8	51,1	50,5	49,2	50,0

Fuente: EPA, INE.

Por otro lado, la actividad empresarial femenina en la CV está en alza. Según datos de la EPA, en los últimos 15 años ha crecido un 56,7%. Se estima que hay 72.000 empresarias en esta comunidad. Crecimiento de este colectivo que a pesar de encontrar numerosas dificultades, contribuye a paliar el desempleo que afecta particularmente a las mujeres. La actividad empresarial, más flexible que el trabajo por cuenta ajena, permite a las mujeres el desarrollo de una carrera laboral sin interrupciones. Sin embargo, el empresariado femenino está mal atendido, tanto desde el punto de vista académico como institucional, lo que dificulta la identificación y eliminación de los obstáculos que impiden que la actividad empresarial de las mujeres se equipare a la de los hombres.

Inmigración

En 1990 figuraban inscritos en el Registro de inmigración un total de 276.796 personas. Actualmente conviven legalmente con españoles 800.000 inmigrantes (un 200% más que a comienzo de la década). Se calcula que existen unos 200.000 extranjeros sin papeles. Latinoamericanos, magrebíes y rusos encabezan la lista de concesiones de visados en España, una demanda emergente entre chinos, turcos y, muy especialmente, del África subsahariana. Los motivos del movimiento migratorio son, en su mayoría la huida, bien de las guerras, bien de la pobreza o la hambruna.

Ante esta situación el Gobierno español ha decidido abrir fronteras a la inmigración organizada y así regular la inmigración exterior. Los empresarios agrarios y de la construcción demandan anualmente 300.000 empleos que la mano de obra nacional no cubre. Se prevé por parte de empresarios y técnicos de la Administración, que de seguir el ritmo ascendente de la economía nacional, España duplicará en los próximos 3 años el millón de inmigrantes acumulado en los últimos 15 años.

Este acuerdo tiene especial importancia para la Comunidad Valenciana, donde la exportación de cítricos aumenta cada año y, por el contrario, la mano de obra disminuye. Los españoles prefieren trabajar en el sector de la construcción porque es más estable y está mejor remunerado. Otro de los motivos de la escasez de mano de obra sería el envejecimiento de la población rural y el descenso de la población activa que trabaja en este sector. La pasada temporada los agricultores valencianos exportaron 2.789.285 toneladas de cítricos, básicamente, a países centroeuropeos.

PARTE II: LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

De vez en cuando se cruza en nuestro camino una cifra o un dato que nos llama poderosamente la atención y nos invita a la reflexión. A mí me sucedió cuando en el inicio de la investigación para el Proyecto MORIANA descubrí que en la Comunidad Valenciana estábamos cerca de la cifra de 300.000 afiliados al régimen de autónomos de la Seguridad Social. Con una población ocupada del orden de 1.500.000 personas, que el 20% sean trabajadores autónomos, es decir, que una de cada cinco personas que trabaja lo haga bajo la condición de autónomo, quiere decir alguna cosa. Espero que este dato de partida sirva, como me sirvió a mí, de estímulo para la reflexión sobre una realidad que se me antoja lo suficientemente importante como para dedicarle un esfuerzo por parte de todos los actores del escenario político, económico, social y universitario.

No se pretende expresar un posicionamiento a priori ni a favor ni en contra de este proceso de "autonomización" o "individualización" de la vida laboral, porque como se verá a lo largo del informe hay distintas visiones, incluso desde la óptica de los propios trabajadores implicados. Sólo pretendemos

constatar el hecho, que es una realidad y que debe movernos a la reflexión y al debate.

Pero, ¿qué está ocurriendo y por qué? Los argumentos esgrimidos para explicar esta explosión de trabajadores autónomos varían radicalmente según la fuente consultada. Para algunos expertos se explica desde la óptica del dinamismo de la sociedad actual, de la capacidad de iniciativa de los ciudadanos. Para otros, como Navarro Olivella, este incremento tiene otra explicación: "el autónomo actual es un expulsado del mercado de trabajo que busca la supervivencia, y no está representado por nadie. Se ve obligado a buscarse el trabajo cada día y a pagarse los seguros sociales y los impuestos. Esto es habitual entre los jóvenes, que acceden al mercado de trabajo por esta vía, y que probablemente será la única que experimenten". Cada una de estas dos posiciones tiene una parte de razón. A lo largo de este informe vamos a intentar conocer un poco más la compleja realidad del trabajador autónomo y de esta manera dar algunos elementos para el debate.

La evolución del trabajo independiente (auto-empleo)

De una manera general, el trabajo independiente ha aumentado a lo largo de los últimos años. Pero la mutación más importante no es cuantitativa, sino cualitativa. El trabajo independiente crece en el sector servicios (notablemente en los servicios a las empresas via los fenómenos de externalización), mientras que el número de explotaciones agrícolas y de pequeños comerciantes disminuye. Allí donde se desarrolla, el trabajo independiente puede corresponder a dos estrategias diferentes: una conduce a la precariedad y la otra conduce a una valorización del trabajo y a una mayor autonomía. En este último caso, el trabajo independiente concierne esencialmente a trabajadores altamente cualificados, por lo tanto

poco vulnerables en el mercado de trabajo. En el primer caso, la situación es totalmente diferente, donde se puede hablar de situaciones de "falsa independencia" o "falsa autonomía".

Algunos países como Alemania o Italia, distinguen una categoría intermedia entre el trabajador asalariado y el empresario. Estos países distinguen al empresario totalmente independiente, que depende enteramente de las reglas del derecho civil o comercial, y el trabajador autónomo que depende económicamente de uno o más clientes. Estas situaciones de semi-independencia (llamadas casi-asalariado en Alemania y para-subordinación en Italia) han dado lugar a disposiciones jurídicas, que no obstante son parcialmente satisfactorias. La necesidad de una categoría intermedia entre el asalariado y el empleador parece evidente, para otorgar una protección social correcta a estas nuevas formas de trabajo, a mitad de camino entre la subordinación y la autonomía.

Además del problema de la protección social, otra problemática está igualmente presente en los debates sobre el trabajo semi-independiente: el riesgo de sequía de las recaudaciones de regímenes de la seguridad social de los asalariados. En este sentido, en febrero de 1994 se creó en España una Ponencia en la Comisión de Presupuestos del Congreso de los Diputados con el fin de estudiar el sistema de la Seguridad Social y hacer al Gobierno las propuestas o recomendaciones necesarias para mantener el actual sistema y garantizar su viabilidad futura. Dicha Ponencia contó con las comparecencias ante la misma de expertos y especialistas de la Universidad, de la Administración Pública, interlocutores sociales, etc. El documento elaborado, conocido como "*Pacto de Toledo*", fue aprobado el 6 de abril de 1995.

El número de trabajadores autónomos ha aumentado significativamente en la Comunidad Valenciana: en la actualidad hay aproximadamente unos 300.000. En el conjunto de España son alrededor de 3 millones. Pero cuando hablamos de trabajadores autónomos estamos refiriéndonos a un colectivo enormemente heterogéneo: empresarios individuales, trabajadores por cuenta propia, trabajadores autónomos agrícolas, profesionales, etc. Cada una de estas figuras esconde detrás realidades bien distintas desde el punto de vista económico, laboral o social.

Su número se duplicó durante los años 80 en la Comunidad Valenciana. En muchos de estos casos, sobre todo en las actividades industriales, son trabajadores por cuenta propia sujetos a las condiciones comerciales y productivas de una empresa mayor, para la cual trabajan prácticamente en exclusiva. Asimismo, los autónomos del sector comercial son empresarios independientes con ayudas familiares para llevar a cabo el negocio, o bien "*falsos autónomos*" semejantes a los que acabamos de describir para el sector industrial. Otro caso de *falsos autónomos* son aquellos que se organizan en cooperativas de trabajo asociado donde, integrados como socios-trabajadores y con su "carnet" de autónomo, van contratándose o subcontratándose de empresa en empresa, haciendo lo mismo que hacían antes pero bajo la condición de autónomos.

Una posible clasificación entre los trabajadores autónomos podría basarse en la posición alcanzada en el mercado de los bienes y servicios sobre el cual opera, es decir, podríamos distinguir por un lado aquellos trabajadores autónomos que actúan como profesionales liberales de hecho o de derecho, pluriclientelares y por ello "garantizados" en la posición alcanzada, y por otro aquellos que funcionan como simples "subcontratadores de trabajo" ("*labour-only subcontractor*"), con pocos o un solo cliente al que están

sustancialmente subordinados y cuya posición en el mercado es mucho más "vulnerable".

Tiempo de autónomos

La apertura de mercados y la globalización de la economía ha favorecido la creación, consolidación y crecimiento de las grandes empresas o grupos multinacionales que poco o nada tienen que ver con la empresa tradicional.

El mundo del trabajo también se ve afectado por esta dualización. Según Navarro Olivell, los trabajadores de las grandes empresas, conocidos ya como los aristócratas del mundo del trabajo, seguirán un camino, pero el resto, este inmenso resto de pequeñas empresas, negocios, iniciativas o servicios, aparece como el ámbito natural para la actuación de los autónomos.

El auge del sector servicios también favorece la figura del autónomo, y no debemos olvidar que actualmente más del 60% de la población ocupada en la Comunidad Valenciana pertenece al sector servicios con una inequívoca tendencia al crecimiento.

Superada aquella concepción del mundo del trabajo que descansaba en la industria, la fábrica, la maquinaria y los obreros, la realidad actual viene conformada por los servicios donde muchas veces no hay más que una idea, un despacho, un teléfono y un fax. Aquí es donde los autónomos se desenvuelven con mayor facilidad.

De una forma u otra, los parámetros expuestos avalan o favorecen la extensión de los autónomos como forma y modo de organizar el trabajo y la contradicción aparece al constatar que estos importantes y significativos

protagonistas son, o al menos parecen, los grandes ausentes del debate. Se pretende que el autónomo deje de ser ese gran desconocido que todos sabemos que existe pero del que nadie habla. El gran ausente de las estadísticas laborales, de los informes oficiales, de los parámetros económicos y de los pactos sociales.

En España, el trabajador por cuenta propia o autónomo tiene como única regulación un Real Decreto de 20 de agosto de 1970.

Opiniones de los trabajadores autónomos entrevistados

En lo que se refiere propiamente al estudio sobre los trabajadores autónomos llevado a cabo en Valencia, se han realizado una serie de entrevistas con el fin de conocer mejor la realidad socio-laboral de este colectivo de trabajadores. La tipología en base a la cual se han seleccionado los 30 trabajadores autónomos se compone de:

- Autónomos de alta cualificación
- Comerciantes y artesanos
- Autónomos de baja/nula cualificación.

La primera reflexión nos lleva a subrayar que el trabajo autónomo hoy ya no puede ser visto como un todo único, una "caja negra" de contenido indistinto. Las realidades económicas, laborales, sociales, etc., varían enormemente según se trate de los trabajadores independientes más cualificados o de los menos cualificados, e incluso dentro de estas subclasificaciones encontramos diferencias notables.

Poniendo como clave de lectura el interrogante de si nos encontramos en presencia de un proceso de "liberación del trabajo asalariado" del mismo

modo que se afirmó históricamente de la "liberación de la esclavitud" (hipótesis de Yann Moulier Boutang), tratamos de indagar en qué medida el trabajo autónomo evoca una dimensión de "salvación" o bien una de "peligro". Naturalmente, *salvación* y *peligro* son categorías demasiado generales para describir el punto de vista de los entrevistados. Para ello, pueden ayudarnos a esta finalidad otras categorías, como son:

- Dimensión del riesgo
- Dimensión del conocimiento
- Dimensión de la autonomía
- Capital social
- Prácticas de cobertura de los riesgos y de protección social
- Representación
- Innovación desde arriba, innovación desde abajo, resistencia o conflicto

Dentro de este pequeño grupo de trabajadores autónomos entrevistados en Valencia, podríamos valorar globalmente que el trabajo autónomo evoca una dimensión de "salvación", aunque con muchas matizaciones. Indicar sobre todo, que el reducido número de entrevistas realizadas en el área metropolitana de Valencia no nos permite extrapolar resultados globales, aunque sí nos ayuda a comprender mejor esta figura y a tener una primera aproximación a esta nueva realidad socio-económica.

1. Dimensión del riesgo

La capacidad de emprender iniciativas en un ambiente turbulento, con elevada variabilidad, con un alto grado de incertidumbre en la mayoría de los casos, es decir, la capacidad para construirse su propia oportunidad viene marcada de manera significativa según la "tipología" de trabajador autónomo de que se trata. Porque no podemos hablar de "trabajo autónomo" en

general, sino de "trabajos autónomos", así como tampoco podemos hablar de "trabajador autónomo" como un todo homogéneo, sino de "trabajadores autónomos" donde existen importantes diferencias a distintos niveles: económico, educativo, formal (no todos son autónomos "puros"), etc.

Atendiendo a esta primera "tipología" de la que hablamos, podemos establecer una clasificación inicial, muy genérica, entre trabajadores autónomos de "alta" o de "baja" cualificación.

Para los trabajadores autónomos de "alta cualificación" (arquitectos, farmacéuticos, ingenieros, médicos, informáticos, etc.) esta dimensión del riesgo es asumida, en general, más como una oportunidad (como una dimensión de "salvación") que como un peligro. Si partimos del mero hecho de que la formación y la "empleabilidad" de este conjunto de trabajadores autónomos es alta, tendremos una de las claves que hace que se sientan más y mejor preparados para afrontar los riesgos que conlleva el trabajo independiente.

Sin embargo, los trabajadores autónomos de baja/nula cualificación perciben, en la mayoría de los casos, una mayor incertidumbre y desconfianza ante esta forma de trabajo. Quizás porque su escasa o nula formación les hace sentir una menor capacidad de adaptación a este ambiente turbulento y agitado que gira alrededor del trabajo independiente, y por lo tanto se sienten, en general, más vulnerables en el "mercado".

Por otro lado, no podemos obviar que existe una parte de trabajadores autónomos que se han visto "obligados" a hacerse autónomos para poder trabajar. Son los que Navarro Olivella denomina como "expulsados del mercado de trabajo que buscan la supervivencia". Estos no son autónomos por vocación, no buscan su oportunidad para liberarse del trabajo asalariado,

sino que al contrario perciben su situación como un "peligro" para su futuro económico-laboral. Estos trabajadores asumen la dimensión del riesgo como mal menor si pueden conseguir trabajo, pero "sueñan" en su mayoría en poder gozar de un *status* de trabajador asalariado, con un futuro menos incierto y una vida más "tranquila".

Como ejemplo, algunas compañías de taxi en Valencia han reemplazado sus chóferes asalariados por chóferes arrendatarios (autónomos) de los vehículos, en teoría asegurados todos los riesgos de esta "empresa": la seguridad del sueldo es para el propietario, el riesgo económico es para el trabajador.

Una situación parecida se da en el sector de la construcción, donde las empresas dan trabajo a grupos de trabajadores que realizan un trabajo totalmente subordinado pero con el *status* de trabajador autónomo: es el trabajador autónomo el que asume toda una serie de riesgos, mientras la empresa flexibiliza de manera notable su relación laboral con el trabajador. Otro tanto podríamos decir del sector del transporte, donde la mayoría de los transportistas son trabajadores autónomos: la estrategia de las empresas de transporte ha sido la de sustituir a los conductores asalariados por trabajadores autónomos.

Habría que indicar también que, en todo caso, siempre existe, tanto en aquellos trabajadores independientes de alta cualificación, como en aquellos de baja/nula, un cierto grado de "inseguridad" en el desarrollo de la actividad independiente motivado por la incertidumbre y variabilidad de esta forma de trabajo. Incluso hay quien señala que una cierta dosis de incertidumbre puede ser un factor positivo, ya que en algunas ocasiones puede servir de mayor motivación a la hora de situarse en el mercado, puede ayudar a

“agudizar el ingenio”. Sólo habría que preguntarles cual es las dosis adecuada.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la forma en que se perciben los riesgos en una actividad independiente, obedece también a una actitud personal basada en valores de auto-confianza. Con esto queremos significar que no es únicamente la mayor o menor cualificación lo que cuenta en el momento de valorar los riesgos que comporta el trabajo autónomo, sino que existen múltiples factores que influyen a la hora de valorar la dimensión del trabajo autónomo como “salvación” o “peligro”.

Al respecto, veamos la opinión de Joaquín, arquitecto técnico:

“...no existe ningún contrato de por medio entre este despacho de arquitectura y yo, solamente un acuerdo verbal. En realidad lo que buscaban en este despacho era un trabajador autónomo que pudiera colaborar con ellos, pero sin más ataduras contractuales y a mi me interesaba esta fórmula de trabajo.”

2. Dimensión del Conocimiento

Hasta hace poco, en España las cualificaciones se caracterizaban por un importante predominio del “modelo organizativo” marcado por un sistema de clasificación profesional impuesto y muy rígido, basado en concepciones *tayloristas* y adaptado a la gestión intensiva de la mano de obra no cualificada, y por la ausencia o debilidad de estructuras formativas externas, lo que implicaba que la codificación del “saber hacer” de los trabajadores se construía en el campo cerrado de las empresas y en función de sus estrategias exclusivas. Esto se ha sustituido por un nuevo sistema de clasificación basado en los grupos y niveles profesionales diferenciados por áreas funcionales, superando así el viejo concepto taylorista de “puesto de

trabajo", con lo que se facilita la flexibilidad de la organización productiva y favorece la polivalencia de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

La Formación Profesional (FP) en España se estructura en torno a tres ejes: la FP Reglada, la FP Ocupacional y la FP Continua. El objetivo de la formación profesional continua es el de mantener el empleo y la empleabilidad de la población ocupada, así como su promoción mediante la mejora, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales. Y el reto de la formación continua está en determinar las nuevas competencias, conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cada trabajador y para las empresas, en función de los objetivos que se pretenden, conseguir que sean aprendidas y desarrollar las estrategias para que se transfieran y se utilicen en la actividad laboral y en el desarrollo ocupacional.

La reforma del sistema de formación profesional en España debe garantizar una formación profesional capaz de responder a las transformaciones sociales y económicas relacionadas con la introducción de las nuevas tecnologías a todos los niveles del proceso de formación, así como las nuevas formas de organización del trabajo; permitir a los trabajadores adaptar sus competencias y cualificaciones a los niveles exigidos a los nuevos perfiles profesionales; hacer validar, certificar y reconocer, mediante diplomas y certificados las experiencias y formaciones profesionales adquiridas y regular los mercados de formación profesional para mejorar la calidad de la oferta. (Beneyto, 1999)

Algunos trabajadores autónomos, como los profesionales liberales adscritos a Colegios Profesionales, tienen, en principio, mejor cubierto el tema de la formación a lo largo de su trayectoria profesional. De todas formas, también

hay quien critica ciertos problemas en dichos Colegios Profesionales, que van desde la imposibilidad de acceder a los cursos de formación y reciclaje debido a la masificación, hasta que los cursos que se plantean no son los más adecuados para su formación.

Asimismo, algunos autores como Manuel Castells consideran que el problema está en la deficiente formación que se recibe de base: la formación reglada. Esta falta de formación es lo que provoca la escasa adaptabilidad a nuevos sistemas de funcionamiento. Da como resultado personas que no saben tomar decisiones y con poco criterio y poca visión global y, lo más importante, que no tienen la suficiente autoestima.

El trabajador del futuro será un campo de pruebas, donde el empleo será inestable y los lazos con la organización cada vez más débiles. Se caracterizará por la movilidad funcional y geográfica y hasta conceptual. Sus habilidades y conocimientos serán multidisciplinares y el único elemento constante será la formación. (Navarro, 1999)

En este sentido, la creciente individualización del proceso de trabajo hace que los trabajadores que tengan bajas cualificaciones y sin poder en el mercado pierdan capacidad de negociación y sean fácilmente sustituibles.

La evolución de las cualificaciones y de las competencias

Con el desarrollo de la Sociedad de la Información, nuevas actividades económicas se crean y otras se transforman. Las cualificaciones requeridas por parte de los trabajadores llevan la marca de los cambios tecnológicos y de los cambios organizacionales, con tendencias ambivalentes, que para

algunos constituirán perspectivas estimulantes, pero para otros, desarrollos más bien inseguros.

Está claro que el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) no concierne solamente a una minoría de profesionales de la informática, sino que toca a todas las profesiones y sectores, pues estas tecnologías tienen un carácter genérico, irrigando el conjunto de la actividad económica.

La componente no material de las cualificaciones

La desmaterialización de la economía y la codificación del conocimiento conllevan una tendencia similar a nivel de las cualificaciones, con una parte creciente del componente no material en la cualificación, de alguna manera, una *desmaterialización* de la cualificación. (Valenduc, 1999)

Tradicionalmente, el ejercicio de una profesión está ligado a la capacidad de realizar operaciones, ya sea trabajo manual o intelectual. Los términos empleados para describir las cualificaciones se refieren a menudo de manera explícita a tareas operarias: un electricista, un tornero, un contable, etc. Esta manera de considerar la cualificación está ligada a una organización del trabajo derivada del *taylorismo*, es decir, basada en la parcelización de las tareas y en la separación entre el concepto y la ejecución del trabajo.

Una nueva tendencia ha emergido hace unos años, cuando la informática empezó a dejar su señal en el entorno de trabajo de la mayoría de los empleados y obreros. La noción de cualificación se ha separado poco a poco de las tareas operarias, se ha vuelto más abstracta. Se relaciona más con

una función que con una profesión o un puesto de trabajo. Está ligada a la manipulación de informaciones abstractas (códigos, señales, procedimientos), a la capacidad de comprender y gestionar situaciones complejas y a la aptitud para comunicar. Este nuevo acercamiento de la cualificación recae en un cambio en las formas de organización del trabajo, y sobre todo en cierto distanciamiento frente al *taylorismo*: integración de las tareas más bien que parcelización, reparto de las responsabilidades más que jerarquía autoritaria.

La sociedad de la información refuerza pues la componente no material de la cualificación profesional: la abstracción, la reactividad frente a los acontecimientos, la capacidad de efectuar diagnósticos y de manejar las incertidumbres, la aptitud para comunicar.

De la cualificación a la competencia

La distinción habitual entre cualificación y competencia reposa sobre el hecho que, *grosso modo*, la cualificación está ligada al puesto de trabajo, mientras que la competencia pertenece al trabajador. La competencia es una dimensión esencialmente individual, mientras que la cualificación se refiere a la organización. Un trabajador será considerado como cualificado si ocupa un puesto de trabajo cualificado, independientemente de su nivel de formación o de sus competencias profesionales.

Las competencias están ligadas a la educación, a la formación y a la experiencia de los trabajadores, así como a sus aptitudes personales. Pero la formación, la experiencia y las aptitudes tienen también una dimensión colectiva, porque se construyen en el trabajo en equipo, en la cooperación y la comunicación con los otros. Las competencias comprenden siempre una

mezcla de conocimientos formales y de saberes implícitos, de conocimiento tácito, que son el fruto de una interacción compleja entre los conocimientos, la experiencia y las aptitudes de cada uno.

Hoy día, la diferencia entre cualificación y competencia tiende a difuminarse. Más allá de la cualificación y del "saber hacer" profesional, el mercado evalúa una serie de competencias individuales: iniciativa, autonomía, adaptabilidad, capacidad de diagnosticar e interpretar situaciones, gestión de imprevistos, etc.

A medio camino entre la cualificación y la competencia, el término *perfil profesional* es utilizado hoy cada vez con más frecuencia. Integra elementos ligados a la organización y características individuales. Además, sugiere una cierta idea de flexibilidad: la palabra perfil es más imprecisa y más maleable que oficio o puesto de trabajo.

Trabajadores del conocimiento

El trabajador del conocimiento o *brain worker* se perfila como la piedra angular de las economías avanzadas. En él se centran los recursos necesarios de la investigación científica, del desarrollo tecnológico y de su aplicación, tanto en el ámbito empresarial como en el social. (Petrella, 1998)

Para Fontela (1998) los trabajadores del conocimiento son "artistas que ejercen el difícil arte de solucionar problemas" o "los nuevos intelectuales" que se salen del molde tradicional del trabajador de la sociedad industrial y se adaptan al sistema productivo preferentemente en los servicios a las empresas (consultoría, telemática, marketing, publicidad, etc.) y en los servicios de los profesionales liberales. Son autodidactas, aunque su

formación básica sea la de ingeniero, físico, matemático o economista. Son especialistas en razonamiento transversal, en utilizar las experiencias en un campo para resolver problemas que se plantean en otro.

Petrella, por su parte, comenta la contradicción entre la necesidad de trabajadores del conocimiento, trabajadores que piensan y le sacan provecho a su mente y un sistema universitario que transmite más bien conocimientos para autómatas, que enseña *verdades*: "estamos enseñando a la mayoría a manejarse sin necesidad de pensar."

En términos sociológicos se puede avanzar que el trabajador del conocimiento es aquel profesional que trata procesos complejos de información y los transforma con creatividad en información tecnológica aplicable. Requieren buena capacidad de comunicación, de trabajo en red y de razonamiento para los sistemas. El prototipo de trabajador del conocimiento con éxito sería un trabajador independiente en red de conducta emprendedora.

¿Cuánto cuentan los conocimientos y las competencias en el propio trabajo?

Para la mayoría de trabajadores autónomos entrevistados son fundamentales los recursos cognitivos para el desarrollo de la actividad. Consideran básico el saber interrelacionar las "habilidades profesionales" con las "habilidades relacionales", hay que combinar el "saber hacer" y el "saber comunicar". El tema de la formación también es considerado como necesario para poder tener mayores garantías de éxito.

Algunas de las opiniones de los entrevistados con respecto a este tema, son:

Puri, médico:

“Creo que es más importante el saber hacer que el saber comunicar, aunque el saber hacer junto con el saber comunicar es mucho más garantía de éxito.”

Amparo, comerciante:

“Una gran parte de mi trabajo es el trato personal con mis clientes, por tanto las habilidades sociales y comunicativas son un componente muy importante de mi trabajo. De hecho mi trabajo se basa principalmente en saber comunicar.”

3. Dimensión de la Autonomía

Como ya ha quedado explicado en el inicio del capítulo sobre trabajo independiente, no es oro todo lo que reluce en el trabajo autónomo. Empezando por las razones que han llevado al crecimiento del trabajo autónomo, en las que los expertos difieren sustancialmente, y terminando por el grado de autonomía existente, en el que podemos encontrarnos desde verdaderos trabajadores autónomos hasta auténticos trabajadores asalariados bajo el “paraguas” de trabajador autónomo.

Como en otras ocasiones, un primer factor que puede servirnos para clasificar el grado de autonomía de los trabajadores autónomos es la alta o baja cualificación de los mismos. En general, los trabajadores autónomos altamente cualificados gozan de una mayor autonomía, funcional y real, mientras que en los de baja cualificación aparece mucho más fuerte el concepto de subordinación (o para-subordinación si se prefiere). Estos últimos, incluyen lo que algunos autores denominan los “falsos autónomos”: aquellos que en la práctica trabajan para un único cliente y que funcionan como un trabajador dependiente a todos los efectos, sino fuera porque están dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

Unos porque buscan el trabajo independiente, es decir, buscan la "liberación del trabajo asalariado" (hipótesis de Yann Moulier Boutang), otros porque se ven obligados a adoptar esta figura de trabajo para no ser excluidos del mercado de trabajo, o sea, como sistema de supervivencia, el caso es que la realidad es tan compleja y maneja tantas variables que difícilmente podemos lanzar sino solo aproximaciones parciales.

Otra dinámica que hemos podido observar es que los trabajadores especialistas de las plantas de cierta dimensión son los que, al quedarse sin empleo, pero con experiencia en el sector, reemprenden la misma función pero ahora de forma independiente con la base de su patrimonio familiar. Los requerimientos financieros para la instalación de una pequeña empresa en la CV resultan menos importantes que las relaciones personales y los conocimientos técnicos.

El nuevo trabajo se caracteriza por una separación fundamental entre dos tipos:

- trabajo autoprogramable: es el que desarrolla el trabajador que tiene una capacidad propia de redefinir sus capacidades según va cambiando la tecnología y conforme cambia a nuevas formas de trabajo,
- trabajo genérico: es el que tiene sus capacidades humanas con un nivel de educación más o menos básico, que simplemente recibe instrucciones y ejecuta órdenes y que incluso no le dejan hacer más.

Por otro lado, cuanto más amplia y profunda sea la difusión de la tecnología de la información, mayor será la necesidad de trabajadores autónomos. Con este nuevo sistema de producción se requiere una nueva mano de obra. Los individuos y grupos incapaces de adquirir la cualificación informacional podrían ser excluidos del trabajo o devaluados como trabajadores. Hoy los trabajadores son a tiempo flexible (autónomos, trabajadores a tiempo parcial

y temporal). La característica es la **individualización del trabajador** en el proceso de trabajo. (Castells, 1997)

Para intentar comprender un poco mejor la realidad actual, aquí tenemos los testimonios de varios trabajadores autónomos donde la dimensión de "autonomía" se vive de maneras totalmente diferentes.

Guzmán, repartidor de prensa:

"La realidad es que de autónomo tienes poco. Esto vino por un boom en las empresas ya que era (y sigue siendo) más rentable para ellas coger un trabajador autónomo que uno de plantilla. De esta manera las empresas se quitan una cantidad de gastos fijos tremendos y te pasan a tí toda una serie de problemas que son suyos en realidad. Lo que pasa es que una vez te has metido en gastos, y sobre todo si tienes cargas familiares, no puedes salirte fácilmente...

Mi participación en la formulación de objetivos del propio trabajo es nula: procuras no darles ideas, porque solo cogerán las ideas que les sean beneficiosas y las que no les interesen a la empresa te dirán que no... Somos trabajadores por cuenta ajena encubiertos, porque es más rentable para la empresa y así se quita una cantidad de problemas tremendos...

¿En qué medida puedes organizarte tu el trabajo o las tareas? El grado y la libertad de elección es nulo, tengo que hacer lo que me marca la empresa...

Los vehículos son nuestros. La empresa te paga una cantidad diaria por el trabajo y todos los gastos van a tu cargo. Si tienes una avería o caes enfermo tienes que buscar a otro para que haga tu trabajo. Es decir, la empresa "te hace el favor" de consentirte que busques a una persona para que haga tu trabajo. Tú buscas a esta persona y le pagas también, porque la empresa no tiene tratos con otros. Como ejemplo, el año pasado recibimos una carta de la empresa que nos decía que teníamos que empezar a repartir más temprano (a las 5 de la mañana), con lo cual si tienes otros clientes (como es mi caso) se daba la paradoja que los jueves tenía que buscarme y pagarle a otro compañero para que hiciera mi reparto, porque yo tenía que hacer otro cliente. Por todo esto hablar de "autonomía" es de risa: autonomía cero; cómo, cuándo y dónde la empresa quiera."

Manuel, médico:

"La Consellería me da libertad total para que yo me organice como crea más conveniente. Lo que hace la Consellería es despreocuparse: "contrato a un médico para que se encargue de los inmigrantes y él me soluciona el problema". Yo me organizo la tarea, me organizo todo el trabajo, tengo que conseguir medicación gratuita para los inmigrantes, me la busco por mi cuenta (la Consellería no me

ayuda en eso). Tengo que conseguir mi material (me lo tengo que comprar yo). Tengo libertad de horarios, de la gente que quiero ver cada día, la libertad de tratarlos. Soy totalmente independiente...

Por otro lado, puedo decir que el conocimiento de la situación "global" dentro de mi trabajo es completa...

Tengo plena autonomía. No hay objetivos prefijados. El problema más grave que tengo es que no puedo trabajar con medios (la gente que viene a verme es gente que no tiene dinero). Entonces yo no puedo ni pedir analíticas (estoy muy limitado), tengo un límite..."

4. Capital Social

En numerosas actividades se da una importancia cada vez mayor al "relacional". Se espera del trabajador, y del autónomo con mayor razón, que muestre aptitudes para comunicar tanto en sus relaciones con los clientes y los proveedores, como con sus colegas, subordinados, superiores, en el trabajo en grupo, etc. Las competencias esperadas conciernen pues a la capacidad de comunicar, de escuchar, de seleccionar la información, a formular diagnósticos, a reaccionar ante situaciones imprevistas.

Hoy en día, prácticamente todos coinciden en considerar como un factor crítico el disponer de un buen "capital social", de unas buenas "redes relacionales" que te permitan poner en marcha tu propia actividad y posteriormente afianzarla. Si aceptamos que en esta época una de las características más relevantes es la "individualización del trabajador" en el proceso de trabajo, con todo lo que ello conlleva, el disponer de unas buenas *redes relacionales* adquiere una importancia transcendental.

En todo caso, y en lo que se refiere a los jóvenes en particular, en el acceso al mercado de trabajo tiene un peso creciente la red de *relaciones sociales* que se ha convertido en un recurso personal de innegable importancia. En

este sentido, un componente importante del capital intelectual es el *capital relacional* o recursos relacionales, integrado por el conjunto de vínculos interpersonales que conforman la red social de un individuo donde éste intercambia información y diversas modalidades de ayuda mutua caracterizadas por la proximidad (información de primera mano) y la confianza, frente a canales más formalizados como las convocatorias en prensa, las bolsas de trabajo, los centros de estudio o las oficinas del INEM. (Ibáñez, 1999).

Por lo que respecta a las entrevistas realizadas en Valencia, sobre el tema del capital social se observa, y a la espera de los resultados que nos ofrezca el *Network Analysis*, que las "redes relacionales" son más densas y complejas en los trabajadores autónomos de alta cualificación.

Por supuesto, ni que decir tiene que si la distinción la establecemos entre los que hemos denominado como "verdaderos" autónomos y los "falsos", es obvio que las "redes relacionales" de los primeros son mucho más densas y complejas, generalmente son trabajadores con varios clientes (pluriclientelares), mientras que los "falsos" suelen tener uno (monoclientelar) o muy pocos clientes, con lo cual sus redes relacionales en los aspectos laborales son peligrosamente reducidas. Y decimos peligrosamente porque si el trabajo de un autónomo de este tipo depende de un solo cliente, se arriesga a quedar fuera del mercado si por cualquier motivo pierde su único cliente.

Veamos algunas de las respuestas obtenidas en el apartado de capital social.

Salvador, arquitecto:

“Considero los recursos relacionales como un factor muy importante en el ingreso al mercado de trabajo. En este sentido, mi inserción en el circuito profesional se ha visto favorecida por el hecho de asociarme con alguien que ya estaba dentro de este mercado, con lo cual las cosas han sido muchísimo más fáciles. Mi valoración es que sin este apoyo el ingreso en el mercado de trabajo habría sido considerablemente más difícil, tanto económicamente, como de inserción profesional, consejos, etc...”

...el papel que juegan los recursos relacionales (conocer a grandes promotores, a reputados colegas, etc.) en esta profesión es fundamental. Eso te asegura una cantidad de trabajo muy importante, que de otra manera te costaría mucho más conseguir.”

Antonio, periodista:

“Valoro como muy importante el apoyo recibido para incorporarme al circuito profesional y seguramente sin dicho apoyo habría resultado mucho más complicado... Lo que sí es cierto es que los canales oficiales para buscar trabajo no funcionan en la mayoría de ocasiones, por lo que considero que lo más importante es tener contactos que te puedan ayudar... considero que hoy en día es importantísimo establecer y trabajar tu red de relaciones.”

5. Prácticas de Cobertura de los Riesgos y de Protección Social

Las eventuales iniciativas que emprenden los sujetos, individual o colectivamente, para protegerse frente a las incertidumbres del futuro, están en función de la renta del trabajador autónomo. Y como hemos venido significando en este informe, generalmente las mayores rentas suelen pertenecer a los trabajadores autónomos de alta cualificación y las menores a los de baja cualificación.

Esto nos indica que los autónomos de alta cualificación se aseguran toda una serie de temas, como puede ser la pensión de jubilación (planes privados de pensiones de jubilación principalmente), seguros privados de enfermedad, y en menor medida seguros privados de desocupación.

Los autónomos de baja/nula cualificación también se procuran un plan de pensiones de jubilación y seguros de enfermedad, si se lo pueden permitir, pero es más difícil que tengan cubierto el tema de la desocupación.

Algunas de las reivindicaciones de los trabajadores autónomos, recogidas por la Organización de Profesionales y Autónomos (OPA), son:

- Aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo donde se recogerían cada uno de los derechos y obligaciones del autónomo.
- Representación de los trabajadores autónomos en los Órganos Institucionales.
- Equiparación, en la medida de lo posible, del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con el régimen General en materia de prestaciones a la Seguridad Social.
- Revisión del Sistema Tributario aplicable a los autónomos para que sea más proporcional y menos confiscatorio.
- Elaboración del libro Blanco de "Competencia desleal" para que se regule esta vasta realidad.
- Atención a la mujer autónoma, haciendo especial hincapié en la mujer autónoma colaboradora.
- Ayudas específicas para los autónomos que se vean abocados al cierre de su actividad.
- Formación continua específica para los trabajadores autónomos.
- Fomento de financiación más flexible para autónomos con dificultades.
- Reconocimiento legal del accidente laboral (las estadísticas oficiales no computan las accidentes laborales de los trabajadores autónomos).

En la tabla 1 se pueden apreciar las diferencias más importantes entre el Régimen General (trabajadores asalariados) y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Tabla 1. Diferencias entre el Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

	Trabajadores en Régimen General	Trabajadores autónomos
INCAPACIDAD TEMPORAL	-Cobertura obligatoria -Se cobra a partir del cuarto día de baja, corriendo a cargo del empresario hasta el decimoquinto	-Cobertura voluntaria -Se cobra a partir del decimosexto día
MATERNIDAD	-Subsidio del 100% de la base reguladora durante la baja laboral	-Igual que los asalariados
INCAPACIDAD PERMANENTE	-Protegida la Incapacidad Permanente Parcial (IPP) -Existe la integración de lagunas de cotización, en el supuesto que no haya objeto de cotización -La Pensión por Invalidez Permanente Total puede sustituirse por una indemnización -El hecho que causa la Incapacidad Permanente se entiende producido una vez que se ha extinguido el período de la Incapacidad Temporal (18 meses o 30 meses, según el caso) o si ha sido dictaminado por el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) -En la Incapacidad Permanente Total se aplica el 55% de la base reguladora y se puede incrementar en un 20% cuando alcance los 55 años	-No se protege la I.P.P. -No existe -No puede ser sustituida -El hecho que causa la Incapacidad Permanente sólo se entiende producido el último mes en que declare la situación invalidante -Se aplica el 55%, pero sin posibilidad de incrementar el 20% a los 55 años -No existen

	de edad -Existen indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes	
JUBILACIÓN	-Es posible la jubilación a partir de los 60 años con un coeficiente reductor del 8% por cada año de anticipación -Existe integración de lagunas de cotización para el cálculo de la base reguladora -Se aplica la escala de abono de años según edad cumplida en 1 de enero de 1967, a efectos del cómputo de cotización	-No es posible la jubilación antes de los 65 años -No se integran lagunas de cotización -No se aplica la escala de abono de años
MUERTE O SUPERVIVENCIA	-Se conceden indemnizaciones totales derivadas de riesgos profesionales	-No se conceden al no existir diferenciación entre riesgos comunes y profesionales
PRESTACIONES POR HIJO A CARGO	-Tienen derecho tanto a las económicas como a las no económicas	-No tienen derecho a las no económicas
DESEMPLEO	-Tienen prestación o subsidio	-No tienen ni prestación ni subsidio

Fuente: Organización de Profesionales y Autónomos (OPA).

Algunos de los comentarios recogidos sobre esta dimensión, son:

Salvador, arquitecto:

“El colectivo de arquitectos tiene una mutua propia de seguros. Uno puede optar por el sistema de Mutua o por la Seguridad Social. El tema de la desocupación no lo cubre la mutua, hoy por hoy. Las coberturas presentes hoy son: plan de pensiones de jubilación, cobertura médica (como alternativa a la Seguridad Social... ..considero que por el propio concepto de autónomo, casi es incompatible dar esa cobertura de desocupación. Lo único que puede hacer el autónomo en ese sentido es sentirse bien retribuido.

En nuestro sector, tenemos un seguro de responsabilidad profesional (tenemos nuestro propia aseguradora profesional).”

Manuel, médico:

“Es un tema bastante complejo. Pero lo que no parece justo es la diferencia de cobertura social entre un asalariado y un autónomo. El sistema de pensiones estatal es mucho más barato y tiene muchas menos coberturas para los trabajadores independientes que para los dependientes.

El autónomo está considerado como un empresario, y tiene menos ventajas sociales que un trabajador dependiente...

Un autónomo escoge su base reguladora, pero no tiene cobertura de desocupación, la cobertura de enfermedades es menor y tiene otras desventajas respecto al trabajador dependiente. Es mucho más cómodo a nivel de prestaciones sociales ser trabajador dependiente que independiente.

A nivel de cobertura de pensiones, o haces un fondo de pensiones o te gestionas tu propio fondo de pensiones del que puedes disponer si te hace falta. Yo he optado por lo segundo.”

6. Representación

La diversificación de las formas de empleo y de formas de empresa hace difícil la identificación de los “intereses” de los trabajadores o de los empleadores. Quizás por esta razón los trabajadores independientes no se sienten totalmente representados ni por las organizaciones sindicales, ni por las organizaciones empresariales. El grado de penetración sindical y empresarial es muy bajo. Son nuevas figuras (relativamente) en el escenario laboral que todavía no han encontrado su propia representación.

Individualista por antonomasia, el trabajador autónomo es una figura laboral a medio camino entre el trabajador y el empresario, pero sin las ventajas de unos y otros. Esto hace que no se sienta representado ni por las organizaciones sindicales, ni por las organizaciones empresariales. Hay quien defiende la creación de nuevos instrumentos de representación, al margen de los tradicionales sindicatos y patronales.

Las organizaciones sindicales se enfrentan a problemas de representación, principalmente por dos razones:

- Si consideramos los aspectos ligados a los cambios (autonomía, individualización, etc.), no es cierto que podamos encontrar un "lugar" adecuado para una regulación colectiva de las relaciones de trabajo. Los trabajadores de alta cualificación prefieren una relación individualizada con el empleador. Si estos solicitan la intervención sindical, será más bien sobre el modo de la asistencia jurídica que sobre el modo de representación colectiva.
- Si consideramos los efectos sobre el empleo, como el crecimiento del empleo independiente y la gran proliferación de empleos atípicos (temporales, a tiempo parcial, etc.), nos encontramos frente a un conjunto de elementos que debilitan la capacidad de las organizaciones sindicales para mantenerse, o para entrar en contacto con los trabajadores.

Así mismo, el problema de la representación también atañe a los empleadores, donde las federaciones patronales están todavía marcadas por el doble modelo de la gran empresa "motriz" y de la pequeña PYME "desfavorecida", que ya no corresponden a las nuevas formas de organización de la economía. (Valenduc, 1999)

Sobre este punto, la opinión de Juan José (informático) es:

“Los trabajadores autónomos no nos sentimos representados hoy por hoy. Quizás debido a que somos una figura laboral intermedia entre el trabajador dependiente y el empresario, no encontramos donde ubicarnos entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. Quizás habría que buscar nuevas fórmulas de representación alejadas de las típicas de siempre y más ajustadas a la realidad del autónomo.”

En el plano jurídico, esta dimensión colectiva es una de las grandes características del derecho laboral, que continúa distinguiéndole netamente del derecho civil. Ahora bien, esta dimensión colectiva está siendo puesta en cuestión por diversos factores: la individualización de los modos de vida y de trabajo, el retroceso del sector industrial y el crecimiento del terciario, el desarrollo del paro, la evolución tecnológica, etc. Todos estos factores y algunos más, han conducido a un declive de las formas tradicionales de la organización sindical.

La noción de “colectivo” es igualmente puesta en cuestión en su configuración actual, con la importancia cada vez más creciente de las nuevas formas de organización del trabajo: externalización, subcontratas, redes, etc.

En cuanto a las actitudes y opiniones de los entrevistados hacia lugares de agregación de los trabajadores autónomos como podrían ser los Centros de Agregación del Trabajo Autónomo (C.A.L.A.), en general son favorables. Expresan, sobre todo, la idea de un lugar donde puedan “hacerse visibles”, donde puedan reunirse, establecer redes y contactos entre autónomos, donde sea posible acceder a la información, donde se puedan generar determinados servicios interesantes para los autónomos...

Por otra parte, también plantean una serie de dudas sobre la creación y funcionamiento de estos centros:

- ¿Quién va a apoyar la puesta en marcha de estos centros?

- ¿Será realmente un lugar “neutro”?
- ¿Cuáles van a ser las funciones reales de estos centros?
- ¿Qué servicios nos van a ofrecer?
- ¿Qué coste tendrá para los autónomos?

Lo que sí parece evidente es que para poder movilizar al trabajador autónomo, sobre todo en un primer momento, hacia este tipo de centro, habrá que buscar la forma de atraerle, hacer que le resulte “ventajoso” el hecho de pasar por el centro. Y para esto es necesario definir concienzudamente su estructura, funciones, servicios, etc.

7. Innovación desde arriba, innovación desde abajo, resistencia o conflicto

Se trata de hacer una lectura global que distinga entre dinámicas de *innovación desde arriba* (por ejemplo el papel de la Fiat sobre las profesiones que operan en el sistema de “subaprovisionamiento” turinés), de *innovación desde abajo* (por ejemplo redes autopromovidas por los trabajadores independientes de forma asociativa, de mercado, etc.), de *resistencia o conflicto* (por ejemplo comportamientos tendentes a conservar ventajas adquiridas anteriormente, divergencias con otros intereses más “protegidos”, incomodidad o contraposición hacia las tendencias más selectivas del mercado, ...).

En el caso de la realidad socio-económica valenciana, considero que es una mezcla de *innovación desde arriba* e *innovación desde abajo*. Como *innovación desde arriba*, podemos citar varios ejemplos:

- la Administración Regional como dinamizadora con proyectos emblemáticos como *La Ciudad de las Artes y de las Ciencias* de Valencia,
- la Ford de Almusafes con todo su proceso de externalizaciones y subcontrataciones que ha provocado que alrededor de la fábrica se cree un parque de proveedores, con gran cantidad de pequeñas y micro empresas,
- el Puerto de Valencia, que constituye el puerto natural del área económica de Madrid y de Castilla La Mancha, y en los últimos años ha crecido espectacularmente, generando una gran dinámica empresarial en torno a su actividad.

Por otra parte, como *innovación desde abajo* no podemos olvidar que el tejido socioeconómico valenciano tiene su punto fuerte en su gran vitalidad empresarial, en la capacidad emprendedora de la sociedad. Como ya hemos descrito, nueve de cada diez empresas valencianas tienen menos de cinco trabajadores, lo que hace de la capacidad de establecer redes asociativas y de mercado un punto fundamental. No debemos olvidar que la Comunidad Valenciana es una de las regiones españolas donde el movimiento cooperativo es más fuerte y donde crece fuertemente la economía social.

Así mismo, tampoco podemos olvidar que en el área metropolitana de Valencia se encuentra la mayor concentración de suelo industrial de toda España (el Polígono Industrial de Fuente del Jarro), donde se concentran miles de Pymes y microempresas. Esto genera una dinámica de innovación desde abajo muy importante.

Por último, volver a señalar que sobre la base de las consideraciones que se han hecho en este informe, el estudio de las nuevas formas de trabajo

es de una importancia fundamental para redefinir y recualificar las modalidades de acceso al mercado de trabajo, así como los problemas que los trabajadores, viejos y sobre todo nuevos, se encontrarán. En particular, se hace, también con los fines de una formación profesional que facilite el encauzamiento hacia una prestación laboral independiente y recoger las características principales, no solo económicas sino también sociales, de la nueva figura emergente del trabajador independiente o autónomo.