

Queste visioni futuristiche di discontinuità si sposavano alla perfezione con la concezione del lavoro temporaneo di Elmer Winter. La Manpower era partita dicendo che i lavori temporanei non avrebbero mai sostituito i dipendenti a tempo pieno, ma ormai parlava apertamente di "usare lo staff su base ad hoc" e proponeva di "assumere i migliori talenti per un particolare incarico e poi interrompere il rapporto quando il lavoro è completato". Concorrenti come la Kelly Services proponevano un analogo modello *core and ring* (nucleo e anello): un nucleo di lavoratori a tempo indeterminato circondato da un gruppo di lavoratori temporanei che andavano e venivano in base all'andamento dell'azienda.

Nel giro di dieci anni questo modello sarebbe diventato la norma. Alla ricerca dell'eccellenza, di Thomas Peters e Robert Waterman, è stato uno dei libri di management più influenti dagli anni ottanta, e il suo motto era che nessuna azienda avrebbe dovuto avere più di cento dipendenti nella sede centrale. Walmart voleva una "sede centrale vuota". Nel 1988 il 90 per cento delle aziende statunitensi usava lavoratori temporanei. Allora nella contea di Santa Clara, il cuore della Silicon valley, c'erano 180 agenzie di lavoro temporaneo. La Hewlett Packard aveva creato un pool interno di lavoratori temporanei chiamato Flex force. I posti di lavoro stabili erano sempre di meno, e chi ne aveva uno spesso doveva andarsene sempre più forte.

Hyman mostra con una chiarezza disarmante quanto l'ideale del posto fisso sia stato svuotato molto prima del ventunesimo secolo. Molto prima che i computer riducessero il lavoro d'ufficio, le aziende avevano già cominciato ad affidare buona parte delle mansioni ai lavoratori temporanei. Quasi tutti erano diventati sostituibili, i computer hanno solo accentuato il fenomeno. Per lo stesso motivo, spiega Hyman, non è stata l'innovazione tecnologica a favorire la rapida ascesa di aziende come Uber. Se dal 2008 molte persone si sono rivolte a queste app per trovare lavoro è soprattutto perché i posti di lavoro di qualità sono sempre più scarsi. L'alternativa a Uber non è un lavoro sindacalizzato ma un altro lavoro precario, come servire ai tavoli o riempire gli scaffali da Walmart.

Hyman non è ottimista sulla possibilità di invertire la tendenza. Nel suo libro descrive molti tentativi di resistenza al lavoro temporaneo. Alcuni sono di tipo culturale: per esempio, riviste come Temp Slave! e Processed World, stampate furtivamente di notte usando le fotocopiatrici dell'uffi-

cio, raccontano il dramma dei lavoratori precari. Spesso, però, questi tentativi di resistenza non sono coordinati bene. In un articolo, per esempio, l'autore racconta di aver deliberatamente fatto degli errori mentre faceva inserimento dati per la General Electric in un tentativo di sabotaggio che probabilmente non ha prodotto effetti. Altri elogiano i lavoratori lenti o i "ladri di tempo", ma sottolineano che per ottenere anche un modesto cambiamento i lavoratori avrebbero bisogno di istituzioni capaci di negoziare per loro, come i sindacati o i partiti politici.

### I lavoratori potrebbero fondare a loro volta piattaforme come Uber

Le donne di 905 hanno aperto una sezione locale del sindacato Service employees international union (Seiu) e hanno fatto pressione sullo stato del Massachusetts perché migliorasse le normative sul lavoro, purtroppo con scarso successo. Qualche tempo dopo i programmatori della Microsoft hanno fatto causa all'azienda che li trattava formalmente da fornitori esterni anche se di fatto erano dei dipendenti, ma i 97 milioni di dollari ricevuti come indennizzo (meno dello 0,5 per cento dei ricavi annuali della Microsoft) sono stati, secondo Hyman, "un affare" per l'azienda. Più di recente, le associazioni dei tassisti hanno portato Uber in tribunale, mentre alcuni autisti hanno organizzato campagne dal basso per chiedere migliori condizioni di lavoro.

#### Politiche più ampie

Tutti questi sforzi hanno dei limiti evidenti. Le tutele concepite a metà del novecento, conclude Hyman, sono insufficienti in un'epoca in cui gran parte del lavoro è a carattere temporaneo e precario. I lavoratori della *gig economy* hanno bisogno di politiche del lavoro più ampie e di nuove forme associative. Hyman non scende nei dettagli, ma sostiene, per esempio, che i lavoratori potrebbero formare cooperative digitali e fondare a loro volta piattaforme come Uber. Il cambiamento dovrebbe passare dal sistema politico, anche se non dice con quali obiettivi.

L'aspetto più sorprendente, tuttavia, è che Hyman non crede nei sindacati tradizionali e nella loro capacità di battersi per

una maggiore stabilità dei lavoratori. Sembra un'analisi superficiale in un momento storico in cui negli Stati Uniti i giovani precari stanno ritrovando entusiasmo per il lavoro organizzato e i sindacati stanno facendo grandi progressi anche tra i colletti bianchi. È vero che i sindacati non possono risolvere il problema nel suo complesso, dato che in base alle norme attuali non possono rappresentare i lavoratori a scadenza. Hyman, però, sottovaluta la loro capacità di limitare i danni, per esempio organizzando i lavoratori a tempo indeterminato non rappresentati. Con un tasso di sindacalizzazione che nel settore privato non arriva neanche al 7 per cento, c'è molto da fare su questo fronte.

Hyman sottovaluta anche il ruolo dei sindacati nell'educare i lavoratori sulle strategie organizzative e sui temi del lavoro. È fondamentale che gli iscritti ai sindacati, vecchi e nuovi, costruiscano e rafforzino forme di solidarietà con i non iscritti, specialmente con i lavoratori precari. Per esempio aiutando i falsi lavoratori autonomi a essere riconosciuti come dipendenti a tempo pieno o sostenendo i lavoratori temporanei che chiedono un trattamento equo. Campagne per il salario di sussistenza appoggiate dai sindacati hanno già trovato il modo di organizzarsi al di fuori dei canali tradizionali, mentre gruppi come la National domestic workers alliance assistono i singoli lavoratori precari. Probabilmente Hyman è scettico nei confronti dei sindacati perché li considera la controparte diretta delle aziende lente e



burocratizzate del dopoguerra, con gli stessi difetti. Gli sfugge però una differenza fondamentale, e cioè che i sindacati si basano sempre sul principio di solidarietà e sul potere di dare voce a istanze collettive.

I lavoratori temporanei, i falsi lavoratori autonomi, gli interinali e i sottoccupati di oggi hanno un vantaggio rispetto ai loro predecessori: gli effetti della *gig economy* permeano la società in modo molto più capillare e visibile rispetto alle riduzioni d'organico e alle esternalizzazioni del passato. Ci sono segnali di disgregazione e d'incertezza ovunque. Oggi possiamo ordinare praticamente qualsiasi cosa - servizi di pulizia, montaggio dei mobili, pasti - spingendo un tasto senza uscire di casa né preoccuparci dell'effetto travolgente prodotto dai vari Uber, TaskRabbit, Seamless e Craigslist. Ma, immersi nelle nostre app sul telefono, siamo sicuri che il nostro posto di lavoro non stia per essere tagliato e postato su Upwork? ♦ *fas*