

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 15 gennaio 2024 n. 2

L'economia digitale è, senza dubbio, uno dei fattori di trasformazione ed evoluzione del mondo del lavoro. Una spinta alla sua crescita è stata data certamente dal periodo pandemico e dal conseguente *lockdown* quando, un sempre maggior numero di lavoratori afflùì in questo settore da altre forme di lavoro dopo la perdita di quest' ultimo. In Cina, l'economia delle piattaforme si è sviluppata in fretta generando nuovi posti di lavoro e, ad oggi, è il paese con il più alto impiego di lavoratori in questo settore. Secondo il rapporto del SIC, nel 2020 l'economia delle piattaforme online rappresentava ben l'11,7% dell'occupazione totale e nel 2022 gli addetti alla consegna di cibo a domicilio hanno raggiunto i 13 milioni di unità. Ciononostante, le politiche concernenti queste nuove forme di lavoro si sono sviluppate sia prima che dopo la pandemia.

L'articolo "***Digital labour platforms and national employment policies in China: Studying the case of food delivering platform***" a firma di **Julie Yujie Chen** e **Ping Sun** si pone l'obbiettivo di studiare il fenomeno delle piattaforme di *food delivery* dalla loro nascita alla loro espansione, prendendo in considerazione le problematiche relative ai diritti dei lavoratori impiegati su queste piattaforme.

L'analisi è divisa in cinque sezioni. Nella prima, si forniscono informazioni contestuali per aiutare a collocare le piattaforme digitali del lavoro nel panorama normativo cinese. Nella seconda, si analizza l'impatto delle piattaforme di lavoro digitali sull'occupazione in Cina, su come queste piattaforme abbiano contribuito alla creazione di posti di lavoro e sulle principali sfide esistenti. La terza sezione analizza il caso delle piattaforme di *food delivery* e presenta i risultati dell'impatto di

queste sull'occupazione e sul mercato del lavoro. La quarta sezione fornisce un resoconto sulle politiche nazionali per l'occupazione in Cina. La quinta sezione identifica le principali opportunità e sfide poste dalle piattaforme digitali del lavoro per le normative politiche occupazionali e traccia le recenti risposte dei politici.

Gli aspetti definatori

Le piattaforme digitali possono essere definite come infrastrutture informative che facilitano e mediano lo scambio di lavoro e la fornitura di servizi tra i lavoratori e le imprese. Si distinguono dai settori tradizionali come l'*e-commerce* per tre aspetti fondamentali. Innanzitutto, queste permettono, in un mercato relativamente aperto, un contatto più sfumato tra lavoro, lavoratori, imprese e clienti. In secondo luogo, le piattaforme di lavoro digitali forniscono gli strumenti affinché al lavoro svolto corrisponda un compenso. In terzo luogo, il loro ruolo di intermediazione consente loro di determinare le regole di transazione.

Negli anni sono cresciute in modo esponenziale, attirando al loro interno lavoratori da altri settori. Questo perché, rispetto alle imprese tradizionali, la loro strategia aziendale è **mirata alla crescita prima del profitto**, resa possibile e alimentata dai grandi investimenti di capitale ricevuti dalle imprese della piattaforma. Questo è il caso di **Meituan**, la più grande piattaforma di *food delivery* cinese, che nella prima metà del 2020 ha visto un incremento dei suoi lavoratori pari al 16,4% (i dati raccolti si riferiscono a cinque distretti di Pechino: Haidian, Chaoyang, Xicheng, Daxing e Fangshan).

Piattaforme digitali e impatto sul mondo del lavoro in Cina

Il requisito minimo di credenziali richieste e le basse barriere all'ingresso hanno fatto sì che le piattaforme digitali contribuissero alla promozione e alla nascita di nuovi posti di lavoro. Queste piattaforme sono composte da un mix di lavoratori *full time* e *part time* attirati perlopiù dal reddito più alto rispetto ad altri impieghi. In Cina, le tutele istituzionali del lavoro, il diritto alle prestazioni

lavorative e la partecipazione alla previdenza sociale a carico del datore di lavoro sono gestite principalmente attraverso contratti di lavoro formali stipulati ai sensi della legge sul contratto di lavoro (2008) e della legge sull'assicurazione sociale (2010). Ma questi sono del tutto inadeguati ed un numero limitato di lavoratori sulle piattaforme ha accesso alle tutele istituzionali del lavoro e alle assicurazioni sociali. **Quelli che riescono ad avere un contratto sono in genere i lavoratori full time ma è improbabile che i lavoratori part time di queste piattaforme abbiano contratti di lavoro formali con le piattaforme stesse.**

I lavoratori delle piattaforme digitali del food delivery

Lo studio demografico dei lavoratori delle piattaforme di *food delivery* ha evidenziato che i lavoratori di queste piattaforme sono in genere lavoratori di sesso maschile e migranti, prevalentemente con titoli di scuola superiore, professionale o inferiore. La quota dei lavoratori sposati col tempo ha registrato un aumento, mentre la percentuale di lavoratori provenienti direttamente dal settore agricolo è diminuita dal 2019 al 2021. Per contro, sono aumentati quelli provenienti da altri servizi, come l'alloggio e la ristorazione. Oltretutto, nel 2021, il 28% dei lavoratori di *food delivery* erano proprietari di piccole imprese. L'afflusso di piccoli imprenditori nel numero degli addetti alla consegna di cibo è degno di nota, in quanto indica l'influenza negativa del COVID-19 sui proprietari di piccole imprese. Sulle piattaforme esistono due categorie principali di *riders*: **i full-time (zhuansong 专送) ed i part time (zhongbao 众包). I primi firmano contratti con le piattaforme, hanno un orario fisso e coprono aree designate dall'azienda. Quelli part time hanno maggiore flessibilità nell'orario di lavoro e nell'area di servizio in città.** In genere i *riders* sono gestiti da agenzie terze a cui le piattaforme delegano i compiti di gestione dei lavoratori. Il coinvolgimento di vari intermediari esterni alle piattaforme ha un profondo impatto sui lavoratori e sulle loro relazioni di lavoro. Infatti, ciò può comportare difficoltà nell'accesso ai meccanismi di contestazione del lavoro in caso di reclami. Sulle piattaforme di *food delivery* in Cina, la percentuale di lavoratori a tempo pieno è cresciuta e ha superato quella dei lavoratori *part time*, una tendenza che gli studiosi hanno descritto come **"de-flessibilizzazione"**. La de-flessibilizzazione si riferisce alla tendenza dei lavoratori del *food delivery* nell'incrementare le ore di lavoro e a sviluppare un maggiore attaccamento alla piattaforma. Questa tendenza dimostra anche gli sforzi e l'ambizione delle piattaforme nell'incoraggiare il lavoro a tempo pieno, aumentando il controllo sugli orari dei lavoratori e stimolando questi ultimi a prolungare l'orario di lavoro attraverso vari incentivi economici. **Sempre più lavoratori, però, non hanno contratti o**

accordi di lavoro e non hanno diritto ad assicurazione sociali, il che è una costante preoccupazione dei lavoratori di queste categorie.

Le politiche nazionali per l'occupazione

La politica nazionale cinese in materia di occupazione è diventata più attiva nell'aiutare quei gruppi di lavoratori che sono diventati vulnerabili in situazioni macroeconomiche. Ad esempio, i lavoratori migranti dalle aree rurali alle aree urbane è diventata una preoccupazione politica a partire dal 2002. Dopo la promulgazione della legge sui contratti di lavoro (2008) e della legge sulla promozione dell'occupazione (2007), il quadro delle politiche per l'occupazione ha spostato l'accento su diverse problematiche come: l'imprenditorialità, l'innovazione, il miglioramento dei servizi per l'impiego e della formazione professionale e, infine, su un sostegno più inclusivo verso gruppi socialmente vulnerabili, come i lavoratori migranti, i giovani, le donne, i veterani e le persone con disabilità. Ciò comprende riforme dell'istruzione superiore, formazione online e formazione speciale rivolta ai lavoratori altamente qualificati ma con scarse risorse.

L'attuale politica occupazionale cinese è orientata a promuovere l'occupazione di qualità e la creazione di posti di lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali hanno creato numerose opportunità di lavoro per quei lavoratori, per esempio, esclusi, per vari motivi, dal mercato del lavoro. Tuttavia, il lavoro su piattaforma presenta anche delle sfide. Tra queste, l'accesso al lavoro e alla protezione sociale per i lavoratori autonomi, e l'accesso allo sviluppo delle competenze. **L'emergere delle piattaforme digitali richiede quindi un approccio politico che garantisca i diritti e le tutele dei lavoratori delle piattaforme e massimizzi le opportunità di crescita. Per ottenere ciò, bisogna adattare i quadri normativi all'economia delle piattaforme e affrontare le nuove problematiche legate alle piattaforme digitali del lavoro. Oltre alle sfide legate alla tutela del lavoro, il modello di business delle piattaforme di distribuzione di cibo richiede l'adozione di sistemi per garantire che le sovrapposizioni normative e le lacune politiche siano ridotte al minimo.** Ma l'alto tasso di infortuni e l'inadeguata protezione del lavoro su piattaforma hanno attirato l'attenzione sociale negli ultimi due anni. Il 16 luglio 2021, il Ministero delle Risorse Umane e della Sicurezza Sociale e altri sette dipartimenti hanno emesso pareri guida sulla protezione dei diritti e degli interessi dei lavoratori nelle nuove forme di occupazione. Allo stesso tempo hanno identificato le aree di miglioramento

per proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori delle piattaforme, ossia l'orario di lavoro, il salario minimo, l'intensità del lavoro, la sicurezza e la salute sul lavoro ecc. Un punto importante è quello sulla tutela degli infortuni sul lavoro, attraverso l'istituzione di un sistema pilota di tutela, il quale prevede la partecipazione e il contributo delle aziende delle piattaforme. **Shanghai e Guangzhou** sono tra le prime città ad attuare il sistema di protezione dagli infortuni sul lavoro. Se questo dovesse espandersi, i lavoratori potrebbero avere una propria assicurazione contro gli infortuni sul lavoro senza stabilire relazioni sindacali. Tuttavia, è necessario che le piattaforme siano più trasparenti nel fornire dati. Le piattaforme potrebbero avere la responsabilità legale di informare le autorità circa lo stato lavorativo e i dati relativi al reddito dei lavoratori. Allo stesso tempo, si dovrebbe istituire un sistema di segnalazione aperto e confidenziale che consenta ai lavoratori di denunciare le violazioni normative commesse dalle piattaforme e/o dalle organizzazioni intermedie.

Annarita Troiano

Professoressa di cinese

✕ [@ATroiano25097](#)