

ECONOMIA COLABORATIVĂ A PROVOCĂRILOR PLATFORME ELECTRONICE, NOILE PROTECȚII¹.

Jean-Michel Servais

Profesor invitat la Universitatea din Girona; Președinte de onoare al Societății internaționale pentru dreptul muncii și securitatea socială; fost director al Oficiului Internațional al Muncii

Résumé

Les débats sur la protection sociale des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services se focalisent sur la nécessité de protéger ces derniers même s'ils ne sont pas liés à un employeur par un contrat de travail. Le caractère précaire de leur situation apparaît quand ils dépendent pour leur subsistance d'un ou de quelques entrepreneurs. La problématique se rapproche de celles, soulevées depuis longtemps, d'autres travailleurs dont le statut juridique de salarié ou d'indépendant est, comme la leur, incertain, y compris ceux de l'économie informelle des pays en développement. L'examen de ces expériences éclaire la discussion actuelle sur les garanties à accorder aux personnes dont il est ici question, sur les possibilités ouvertes par cette comparaison, mais aussi ses limites. Il conduit à explorer de nouvelles voies.

Mots-clés: *plates-formes numériques; garanties sociales; précarisation; politiques; régulations.*

Cu cât științele permit dezvoltarea tehnologiilor sofisticate, cu atât acestea limitează puterea de reglementare a statelor și capacitatea lor de a conduce discuții utile cu angajatorii naționali slăbiți și confederațiile sindicale; și cu atât mai mult este necesară remedierea consecințelor negative ale internaționalizării accelerate a comerțului, pentru a adapta legea muncii și protecția socială la noile moduri de producție.

Preocuparea pentru o distribuție echitabilă a averii create de revoluția industrială, aceea de a evita concurența neloială din partea angajatorilor puțin preocupați de bunăstarea personalului lor, de dorința de a elimina fermentele tulburărilor sociale din cadrul companiei și în state au dat naștere în sec. XIX-lea la elaborarea reglementărilor privind munca, consolidată în următoarele. Aceleași motive impun garanții echivalente în era digitală, adaptate unei alte organizații de lucru și asigurând tranzițiile necesare. Această contribuție se concentrează pe un aspect al economiei digitale, platformele care se intersectează între ofertă și cererea de servicii. Unele, cum ar fi Uber și Deliveroo, au făcut obiectul unei multe publicități.

Deciziile judiciare și mișcările de protest au relevat condițiile uneori deplorabile ale activității desfășurate prin intermediul acestora. Instrumentele electronice gestionează și controlează activitățile oamenilor care sunt permanent îngrijorați de rata de rentabilitate. Aceasta din urmă este calculată folosind un software la care nu au neapărat acces, existând riscurile de arbitraj și discriminare pe care le implică metoda².

¹ O versiune anterioară a acestei contribuții a fost publicată în numărul 60/2018 al Revistei intervențiilor economice.

² De Stefano, V. (2017). *Negotiating the algorithm: Technology, digital (-ized) work, and labour protection 'reloaded', Regulating for Globalization*, 07/12/2017, <http://regulatingforglobalization.com/2017/12/07/>

Protestele sunt numeroase. Acestea se referă la protecția socială adecvată, la orele de muncă decente, precum și la respectarea drepturilor fundamentale de muncă³, inclusiv la dreptul de bază de a fi conștienți și de a informa corect despre acestea⁴. Uneori, ei cer ca furnizorii de servicii să înceteze cei care vor să lucreze pentru ei⁵. Chiar și în afară de cele mai strălucitoare abuzuri, lucrul la computer creează singur probleme bine-cunoscute.

Protecția vieții private la locul de muncă și restricțiile privind utilizarea privată a echipamentelor furnizate de companie ridică multe întrebări. Acesta solicită clarificări în ceea ce privește protecția datelor, cele ale platformei, precum și cele ale executantului sau ale utilizatorului, în ceea ce privește sănătatea și siguranța, organizarea muncii, precum și instruire și echipament. Discuțiile privind protecția socială se concentrează pe necesitatea de a-i proteja pe acești lucrători, chiar dacă nu sunt legați de un angajator printr-un contract de muncă, adică să folosească definiția clasică, dacă nu se află sub autoritatea, conducerea și supravegherea unui angajator-director. Precaritatea situației lor derivă din dependența lor economică, în multe cazuri, de unul sau un număr foarte mic de antreprenori. Problema este similară cu cea ridicată de multă vreme de către alte persoane a căror statut juridic ca angajat sau angajat independent este, de asemenea, incert, inclusiv cele din economia informală a țărilor în curs de dezvoltare.

Examinarea acestor ultime experiențe și garanțiile găsite sau propuse aruncă o lumină asupra discuției actuale privind garanțiile care trebuie acordate aici, asupra posibilităților deschise de această comparație, dar și asupra limitelor acesteia. Acesta este subiectul acestei contribuții. Prima parte discută despre aceste forme mai vechi de relație de muncă cu statut juridic vag (I). O a doua inspiră din ea pentru a reflecta măsura în care remediile care există pot fi utilizate în activitățile desfășurate prin intermediul platformelor de furnizare a serviciilor digitale. Ea examinează posibilitățile deschise de această comparație, dar și limitele acesteia. Analiza duce la explorarea unor noi modalități, a lua în considerare o redimensionare a dreptului responsabilității, la utilizarea tehnicilor altor discipline ale dreptului, dreptului maritim, chiar a concurenței, pentru soluții inovatoare, pentru a pune la îndoială instituțiile tradiționale de drept al muncii și să pledeze pentru o mai bună guvernare a politicilor sociale (II). Să fim clar: concluziile exprimate aici sunt cele ale unui jurist pe care cariera sa la Organizația Internațională a Muncii (ILO) a adus-o pentru a reflecta asupra politicilor sociale.

negotiating-algorithm-technology-digital-ized-work-labour-protection-reloaded; Risak, M. (2018). Fair working conditions for platform workers: Possible regulatory approaches at the EU level, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, International Policy Analysis, January, <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>.

³ Rodríguez Fernández, M.L., Pérez del Prado, D. (2017), *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica, documento de trabajo*, http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf; De Stefano, V., Aloisi, A. (à paraître, 2019), *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, dans Bellace, J., Ter Haar, B. (dir. de publ.), Labour, Business and Human Rights Law, Cheltenham, Edward Elgar; Ales, E., Curzi, Y., Fabbri, T., Rymkevich, O., Senatori, I., Solinas, G. (dir. de publ.) (2018), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, London, Palgrave Mac Millan.

⁴ Avis du Comité économique et social européen sur l'«Impact de la révolution numérique en matière de santé sur l'assurance maladie» (2017/C 434/01), Journal officiel de l'Union Européenne, 15.12.2017, C-434. Gouvernement du Royaume-Uni, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, juillet 2017, <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>.

⁵ https://elpais.com/economia/2018/03/01/actualidad/1519927252_270909.html?id_externo_rsoc=TW_CC.

I. Vechile forme de relații de muncă slab structurate: căutarea reglementării sociale

Existența, adesea creșterea, a unei economii informale „adică activități economice care operează în afara structurilor economice instituționalizate”⁶ este dovedită, chiar dacă sfera sa variază în funcție de experți⁷.

Mă voi referi într-o primă secțiune la o problemă mai ușor de pus decât de rezolvat, cea a aplicării regulilor de protecție a relației de muncă. Acesta privește în principal țările cu un nivel ridicat de sărăcie, ceea ce limitează pretenția de a extinde veniturile identificate către statele europene și nord-americane pe care se concentrează altfel aceste reflecții.

O a doua secțiune va aborda o preocupare mai apropiată de cea din urmă, protejarea tuturor formelor de muncă care nu este subordonată legal, ci dependentă economic, în special de rapoartele pe care italienii le numesc „parasubordinazione”.

A. Economia informală

Știm că activitățile nestructurate ale țărilor în curs de dezvoltare nu constituie un întreg monolitic.

Găsim munca obișnuită, în special munca agricolă, desfășurată în cercul familiei. Cuprinde activități nedeclarate în mici meserii și mici afaceri personale: tâmplari, mecanici, reparatori de tot felul etc. Acesta include, de asemenea, firme mici, cunoscute de autorități și înregistrate la acestea, dar care întâmpină dificultăți considerabile în aplicarea întregii legislații, fie ea administrativă, fiscală sau socială⁸. Concentrându-mă pe condițiile de viață și de muncă, voi distinge reglementările întocmite de autoritățile publice (pe care le voi numi „heteronome”) de cele adoptate autonom și colectiv de părțile în cauză. Ambele sunt dificil de aplicat aici, chiar și atunci când teoretic ar trebui să facă acest lucru.

a) Reglementarea heteronomă

Practica arată, de multe ori, se dovedește dificil de determinat, în economia informală, caracterul subordonat sau nu al relației care îl unește pe cel care oferă o lucrare cu cel care o realizează. Lipsa unor structuri clare destabilizează relația socială, deoarece multe garanții legale derivă din statutul de angajat, iar aceasta din urmă, repetăm, din observația că lucrătorul este subordonat clientului. Atunci când această legătură este demonstrată, formularea unei legi sau a altor instrumente legale face cu siguranță posibil să se stabilească în abstract dacă o regulă se extinde tuturor sau unora dintre lucrătorii în cauză.

Majoritatea codurilor de muncă africane, de exemplu, nu se aplică tuturor lucrătorilor agricoli, chiar și salariaților.

⁶ Recommandation no 169 de l'OIT concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 paragr. 27 (1). Voir aussi l'article 1 de la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

⁷ Routh, S., Borghi, V. (sous la direction de) (2016) *Workers and the Global Informal Economy. Interdisciplinary perspectives*, Abingdon-on-Thames, Routledge; Conférence internationale du travail (103ème session, 2014). La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, rapport V(1), Genève, BIT, 2014, §§ 42 et ss; Lautier, B. (2004) *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte.

⁸ Il existe une abondante littérature sur la question. Je renverrai seulement à un ouvrage ancien, mais toujours actuel: Tokman, V. (1991). *The informal sector in Latin America: From underground to legality*, dans Standing, G., Tokman, V. (sous la direction de), *Towards social adjustment. Labour market issues in structural adjustment* Genève, BIT, spécialement pp. 143 et ss.

Dacă, pe de altă parte, aceste legislații le acoperă frecvent pe cele ale comerțului urban tradițional, apar rapid obstacolele concrete ale punerii lor în aplicare, chiar mai mult pentru controlul lor⁹.

Întreprinderile mici care s-au integrat, cel puțin parțial, în sectorul formal se găsesc într-o poziție intermediară în ceea ce privește standardele privind condițiile de muncă, în special, mai capabile să aplice unele decât altele. Ele trebuie identificate.

Mai precis, standardele privind drepturile fundamentale la locul de muncă se aplică în general și, teoretic, tuturor locurilor de muncă, salariate sau nu. Acestea fiind spuse, libertatea de asociere, egalitatea de șanse și de tratament și desființarea muncii copiilor apar deseori iluzorii într-o stare de destituire și ignoranță a drepturilor cuiva, în care totul este lipsit de speranță.

Voi reveni la acest aspect în legătură cu exercitarea drepturilor sindicale.

Dispozițiile privind promovarea ocupării forței de muncă sau formarea profesională nu fac nici o distincție între lucrători, încurajând chiar activitățile independente.

Instrumentele OIM pe această temă se referă la măsuri de interes pentru lucrătorii care ne ocupă; recomandarea nr. 169 din 1984 se referă în mod expres la economia informală. Aceste dispoziții au un caracter programatic, obligând statele să inițieze politici și să ia mijloacele pentru a le duce la îndeplinire, nu pentru a obține succesul – cum ar putea?

Efectele lor sunt, prin urmare, mai dure. Experții organizației au subliniat importanța includerii asistenței pentru economia informală în strategiile care vizează ocuparea completă a ocupării forței de muncă și reducerea sărăciei; eforturile ar trebui să se concentreze pe extinderea accesului la justiție, drepturi de proprietate, drepturi sociale și drepturi comerciale pentru persoanele vizate¹⁰. Acoperirea șomajului rămâne adesea inexistentă în afara celor mai industrializate țări.

Au apărut propuneri. Astfel, municipalitățile ar putea crea schimburi de informații nu numai cu privire la posibilitățile de recrutare, ci și la nevoile specifice de bunuri și servicii și ar putea crea birouri de consiliere în probleme de orientare profesională. Sindicatele ar putea prelua unele sau toate aceste inițiative, așa cum au făcut-o în Europa la începutul revoluției industriale. Aceste idei sunt puțin utilizate în practică. Legislația privind relațiile industriale, condițiile de muncă și inspecția muncii nu a fost concepută ținând cont de economia informală. Aplicația lor este deseori imposibilă (gândiți-vă la regulile privind programul de lucru).

Lipsa unei garanții poate lua o întorsătură tragică în ceea ce privește protejarea vieții și sănătății persoanelor în cauză, în special pentru persoanele foarte tinere la locul de muncă.

Uneori apar antidoturi care seamănă cu siguranță cu bricolajele, dar sunt utile pentru atingerea obiectivului dorit. Astfel, unele principii de bază pot fi aplicate fără prea mult rău la locul de muncă, chiar și în mahalale, cum ar fi separarea spațiilor de afaceri și spațiile de

⁹ Dossier thématique *Le travail dans l'économie informelle – Un défi pour le droit social*, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2017/3; López Ahumada, L.E., (sous la direction de) (2017) *Trabajo informal y exclusión social*, Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social, vol. 1 (3), número spécial.

¹⁰ Convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964, article 1§2; recommandation n° 122 adoptée la même année, §12; recommandation n° 169 précitée, §§ 8, 27-29. Conférence internationale du Travail (99e session 2010). Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, rapport III (Partie 1B), Genève, BIT, § 697. Conférence internationale du travail (103ème session, 2014). *op. cit.*, §§ 68-69 et 71.

cazare, când există două camere. Am văzut în Asia de Sud controlul încredințat poliției și acesta din urmă a privilegiat un avocat pentru o amendă care este puțin probabil să fie plătită.

Acești lucrători săraci cad prin fisurile sistemelor de securitate socială susținute de Convenția nr. 102 și de instrumentele mai recente ale OIM. Lipsa unei activități stabile constituie un prim obstacol în calea integrării într-un sistem național de solidaritate. Slăbiciunea veniturilor primite – și, în consecință, a înlocuirii –, clandestinitatea activității desfășurate constituie altele; Frecvent, părțile interesate încearcă să nu plătească contribuții pentru a nu-și reduce veniturile.

Sprijinul familiei în general înlocuiește asistența de stat. Acțiunea guvernului favorizează asistența socială (orfelinate, spitale pentru bătrâni, pentru bolnavii finali).

Atunci când creșterea economică se accelerează, ca în Thailanda la sfârșitul secolului trecut, condițiile permit crearea unei structuri generale a asistenței medicale pe baze financiare solide. Sistemele de succes au o formulă dualistă, în conformitate cu Recomandarea OIM pentru protecția socială din 2012 (nr. 202). Acestea includ garanții împotriva contingențelor specifice, cum ar fi boala, accidentul, bătrânețea sau decesul. Acestea sunt completate de instrumente de reducere a sărăciei, cum ar fi furnizarea gratuită sau subvenționată de hrană sau adăpost, campanii de asistență medicală și prevenire sau programe publice de angajare. S-au dovedit că serviciile de sănătate, educație sau locuințe sociale gratuite sau cu costuri reduse sunt mijloace eficiente în acest scop¹¹.

Guvernul brazilian a lansat în 2003 un program numit „Bolsa Familia” care oferă sprijin financiar familiilor sărace atunci când îndeplinesc anumite cerințe de dezvoltare, în special în ceea ce privește școala, vaccinarea, supravegherea alimentelor sau testele pre și postnatală. Inițiativa a ajuns la aproximativ 11,3 milioane de familii sau 46 de milioane de persoane. Proiectul trebuie îmbunătățit, deoarece acestea adesea beneficiază de oameni care nu sunt într-adevăr destituiți. Cu toate acestea, a permis Brazilia să reducă semnificativ numărul cetățenilor săi care trăiesc sub pragul sărăciei¹².

Se vor cita și alte exemple. Guvernul indian a dorit să garanteze 100 de zile de angajare plătită pe an oricărei gospodării din mediul rural adulți ai căror membri (membri) au convenit să facă muncă manuală necalificată. În acest scop, Parlamentul a aprobat Legea nr. 42 din 2005 privind garanția ocupării forței de muncă în mediul rural¹³. O altă lege, nr. 33 din 2008, privind securitatea socială pentru lucrătorii „neorganizați” oferă prestații de sănătate, asigurare de viață și invaliditate, pensie pentru bătrânețe și compensații pentru lucrători din economia informală, inclusiv fermieri și migranți. Legea braziliană de securitate socială a stabilit un sistem de pensii rurale încă din 1991 (Provincia Rurală). Oferă o pensie necontributivă pentru limită de vârstă, precum și prestațiile de urmaș, invaliditate, maternitate, boală și accidente industriale, toate finanțate în mare parte din impozite¹⁴.

Normele de bază ale dreptului privat și chiar obișnuit pot oferi, de asemenea, mijloace pentru a evita exploatarea. Mecanismele de drept civil, inclusiv în contractul de societate, oferă garanții împotriva abuzurilor. Cercetătorii africani au sugerat utilizarea dispozițiilor

¹¹ Voir ainsi E. Amar, M. Beffy, F. Marical, E. Raynaud (2009) *Lutte contre les inégalités: services publics versus transferts monétaires*, Problèmes économiques, n° 2964, 4 février, pp. 25-29.

¹² BIT, Bolsa Família in Brazil: *Context, concept and impacts*, Département de la sécurité sociale du BIT, Genève, mars 2009.

¹³ The Gazette of India, n°48, 7 septembre 2005.

¹⁴ Conférence internationale du Travail (100e session, 2011), *La sécurité sociale et la primauté du droit*, rapport III (Partie 1B), Genève, BIT, 2011, § 315.

privind răspunderea civilă, îmbogățirea nedreaptă sau gestionarea afacerilor. Prin urmare, o primă lecție este esențială: este posibilă dezvoltarea protecției sociale de bază în toate circumstanțele, chiar și cele mai disperate. Dincolo de asta, mulți delegați ai OIM au insistat să examineze alte metode de reglementare a muncii, care sunt mai puțin restrictive, dar mai potrivite pentru populațiile care trăiesc în sărăcie și pentru liberalizarea frontierelor de stat¹⁵.

Astfel, Organizația a adoptat Recomandarea nr. 202 citată mai sus și o alta, nr. 204, privind trecerea de la economia informală la cea formală¹⁶. Aceste standarde care nu sunt obligatorii, care pot fi asimilate legii soft, nu le înlocuiesc, ci le completează pe cele pe care tocmai le-am menționat. Ele constituie o etapă în calea protecției atunci când contextul nu permite, în ochii statelor membre, să adopte o convenție și să o ratifice.

b) Reglementarea colectivă

În timp ce convențiile OIM și multe dispoziții constituționale privind libertatea de asociere și negocierile colective se aplică în principiu tuturor lucrătorilor, mulți lucrători din economia informală consideră că este foarte dificil de organizat din cauza dispersia lor, instabilitatea angajării lor și toate aceste circumstanțe care îi fac vulnerabili. Uneori, în plus, cerințele prevăzute de lege pentru crearea unei asociații de lucrători – deci atunci când aceasta necesită un număr minim de membri la locul de muncă sau, pentru aceștia, un minim de vechime în profesie sau compania – împiedică, chiar dacă nu este scopul, anumite grupuri să se unioneze.

Aceleași observații se aplică regulilor privind relațiile industriale din întreprindere, din industrie sau la nivel național.

Singur, nu este ușor să aplici principiile negocierii colective gratuite, chiar dacă nu există nimic pe hârtie care să împiedice discuțiile și încheierea de acorduri colective. Unionismul rămâne, de fapt, foarte absent.

Asociațiile sindicale tradiționale și chiar angajatorii caută afilierea acestor lucrători. Succesul lor limitat se datorează în mare măsură insuficienței structurilor și mijloacelor lor de acțiune. Caracterul foarte individual al relației contractuale constituie o altă problemă; aceasta restricționează recurgerea la o terță parte, reprezentanții sindicali sau o altă instituție externă.

Se pune problema găsirii unei strategii comune grupurilor eterogene. Interesele diverg profund între membrii istorici ai sindicatelor care au un loc de muncă stabil (doresc condiții de muncă bune, asistență în soluționarea posibilelor conflicte și perspective de carieră) și cei care așteaptă o soluție la precaritatea situației lor. Reconcilierea pretențiilor legitime ale reciproc, în cadrul confederației lucrătorilor este uneori o provocare. Starea femeilor agravează problemele ori de câte ori nu sunt luate în considerare constrângerile care continuă să cântărească în principal în practică asupra acestora (concilierea vieții de familie și a activităților profesionale); în plus, aceștia ocupă foarte rar poziții de conducere care le-ar permite să schimbe situația.

Nu previne. În Africa, America Latină și Asia, există experiențe de apărare și promovare a intereselor categoriilor foarte vulnerabile ale populației. Cea mai faimoasă dintre acestea,

¹⁵ Voir, plus généralement, Thouvenin, J.M., Trebilcock, A. (sous la direction de) (2013), *Droit international social*, tome 1, Bruxelles, Bruylant, pp. 98 et ss.

¹⁶ Voir note 3 et Conférence internationale du travail (103ème session, 2014). La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, rapport v (1), Genève, BIT, 2014; *Ibid.*, (104e session, 2015), Compte rendu provisoire n°10-1, Genève, BIT, 2015.

Asociația Femeilor Independente de Sănătate (SEWA), s-a născut în India¹⁷. Succesele rezultă adesea dintr-o acțiune lentă în profunzime de mobilizare a persoanelor în cauză, permițând crearea de asociații ale sindicatului, angajatorului sau de alt tip (coordonarea creditelor, pregătirea profesională, apărarea femeilor). Aceste grupuri funcționează, în general, în conformitate cu principii care permit populației să se exprime pe scară largă. Au mai degrabă o bază locală decât una antreprenorială. Aceștia colaborează frecvent cu instituții caritabile (biserici, organizații de caritate, ajutor pentru șomeri etc.). Rolul lor nu se limitează la revendicările tradiționale. Acestea oferă membrilor lor (sau îi ajută să obțină) facilități de finanțare, sfaturi pentru înființarea și conducerea afacerilor (micro) lor, comercializarea sau accesul la anumite tehnici. Cooperativele ocupă, de asemenea, un loc evident în îndeplinirea acestor sarcini.

În timpul unei vizite, am putut vedea că SEWA a înființat un fond de solidaritate în care cei care lucrează plătesc o contribuție care finanțează pensii pentru limită de vârstă. Alte experiențe privesc Brazilia¹⁸, India din nou, Iranul sau Tanzania¹⁹.

Aceste asociații de economie informală oferă părților interesate informații și sfaturi cu privire la legislația actuală.

Ei se străduiesc să crească protecția prin propuneri de reformă, inițiative legislative. Ei încearcă să încheie acorduri colective, chiar dacă puterea lor de negociere rămâne slabă.

Cu greu pot recurge la modurile de acțiune utilizate în mod normal în relațiile industriale. Nu este nevoie să subliniați nebunia, mai des decât să lanseze o oprire de lucru, unificând mișcarea prin excelență, cu toate acestea, a persoanelor în cauză. Pe de altă parte, alte mijloace de presiune s-au dovedit eficiente: evenimente, lansarea campaniilor de presă cu canale de comunicare moderne, lobby-uri cu organizații naționale și străine și grupuri de influență (în special în țările care consumă produsele și serviciile lor). Uneori, reprezentanții din afară au obținut dreptul de a negocia în numele lor.

Formele foarte flexibile ale mișcărilor muncitorilor s-au organizat în rețele transnaționale, în special în Africa²⁰. Acestea leagă grupuri naționale, sau mai des locale, de lucrători defavorizați. Platformele lor și alte coordonări au metode de operare care le apropie de anumite mișcări ecologice sau consumatori.

Cuprinde nu numai – și nu întotdeauna – sindicatele, ci și reprezentanți ai bisericilor, ale fundațiilor diverse, ai partidelor politice sau ai instituțiilor academice. Viziunea lor socială poate fi foarte radicală (în sensul anglo-american al cuvântului).

Aceste asociații au stimulat în practică²¹ crearea de mecanisme de participare sau de consultare cu partenerii sau autoritățile publice, contribuind astfel la îmbunătățirea condițiilor

¹⁷ Routh, S. (2016) *Informal Workers' Aggregation and Law*, Theoretical Inquiries in Law, Vol 17, No 1, pp. 283-320.

¹⁸ S. Rocha (2003). *Pobreza no Brasil. A final, de que se trata?*, Rio de Janeiro, Editora FGV.

¹⁹ AISS (2008). *Une sécurité sociale dynamique pour l'Afrique: une stratégie pour le développement*, Genève; T. Akson (2008). *Extension de la couverture du système de sécurité sociale en Tanzanie: les leçons de l'Inde et de l'Iran*, Bull. droit comparé travail sécurité sociale, pp. 65-81.

²⁰ Mitullah, W.V. (2010) *Africa's Informal Workers. Collective Agency, Alliances and Transnational Organizing in Urban Africa*, dans Lindell, I. (sous la direction de), *Africa's Informal Workers: Collective Agency, Alliances and Transnational Organizing in Urban Africa* (Africa Now), Londres, Zed Books.

Sur les développements qui suivent à propos de l'économie informelle, voir: Conférence internationale du travail (103ème session, 2014), op. cit., §§ 138 et ss. et déjà BIT (1997), *Le Travail dans le monde 1997-98*, „Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale”, Genève, BIT, pp. 187 et ss..

²¹ Sur les développements qui suivent à propos de l'économie informelle, voir: Conférence internationale du travail (103ème session, 2014), op. cit., §§ 138 et ss. et déjà BIT (1997), *Le Travail dans le monde 1997-98*, *Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale*, Genève, BIT, pp. 187 et ss.

de muncă, dar și implicând autoritățile publice într-o politică de sprijin mai activă (pentru nu spune nimic despre înlăturarea obstacolelor în calea măsurilor autoritare, cum ar fi mutarea discreționară de la locul de muncă).

Mai general, aceste asociații pot încuraja sau susține eforturile administrațiilor naționale de a crea o infrastructură favorabilă dezvoltării calitative a acestor activități. Această politică va pleda pentru eliminarea reglementărilor și practicilor restrictive (cum ar fi înregistrarea sau autorizațiile), inclusiv corupția și accesul mai ușor la facilități cum ar fi furnizarea de credit sau sedii, conectarea la apă, electricitate și sisteme de canalizare, acces la servicii de sănătate, educație și instruire, furnizare ieftină de materii prime sau echipamente de bază, obținerea sfaturi despre oportunități de muncă. Aceasta se va referi la subvențiile publice (și la lupta împotriva împrumuturilor uzure) sau la avantajele fiscale. Acesta va clarifica drepturile (în special proprietatea) și obligațiile părților interesate. Acesta va încuraja proprietarii de mici unități să ofere servicii minime de salubritate și catering la locul de muncă.

Aceste asociații își protejează în continuare membrii împotriva abuzurilor și atacurilor de către intermediarii lipsiți de scrupule sau de orice altă persoană. O a doua lecție poate fi extrasă din aceste observații: este de multe ori mai bine să-i ajutăm pe acești lucrători să își apere și să își promoveze interesele, decât să impună o supraveghere strictă a statului asupra acestor activități, la care sunt deseori rezistenți. Observația se adresează guvernelor, precum și organizațiilor tradiționale de angajatori și muncitori.

Crearea și acțiunea asociațiilor care îi reprezintă pe acești oameni pot face un drum lung în îmbunătățirea lotului lor și, adesea, în creșterea productivității lor. Concepția pe care statul o are despre misiunea sa, viziunea pe care o are asupra puterii sale legislative ar putea evolua în mod avantajos în aceste condiții²².

Scopul nu este de a respinge utilizarea mijloacelor legale pentru a implementa politicile sale sociale. Este vorba de acordarea unui loc mai important actorilor sociali în procesul de reglementare și de creare a procedurilor de discuție în acest scop.

De fiecare dată, rolul important al autorităților publice – la nivel local, regional și național – va consta în recunoașterea delegaților acestei societăți civile, în promovarea dezvoltării lor și în ajutorarea lor în acțiunea lor, adică, y, pentru a facilita accesul lor la informații (prin înlăturarea obstacolelor, inclusiv practicile ostile), pentru a consacra instituțiile pe care le creează (prin participarea, de exemplu, la crearea lor) și pentru a facilita relațiile dintre ele.

Pe scurt, ei vor acționa mai puțin ca un îndrumător decât ca un inspirator și mediator creând un mediu propice dialogului. Acestea vor crea structuri de comunicare care facilitează această consultare; aceștia vor integra acești actori reprezentativi în organizații care implementează politici sociale pentru formare profesională, credit, securitate socială etc.; acestea vor extinde sfera negocierilor lor autonome sau le vor implica în mod sistematic în formularea politicilor sociale, precum și a legilor care le transpun în măsuri durabile și, într-un grad diferit, obligatorii. Aceeași abordare se aplică instituțiilor interstatale. Consolidarea capacităților actorilor pe teren ar trebui să conducă, dacă procesul este bine desfășurat, la o consolidare a poziției statului însuși într-un context globalizat. Acesta din urmă nu trebuie să promoveze numai aceste forme de participare reînnoite, ci trebuie să asigure și o bună coordonare între diferitele niveluri.

²² Comp. Chevallier, J-J. (2018) *L'Etat post-moderne*, Paris, LGDJ.

C. Dependența economică

Legea muncii s-a dezvoltat pentru a oferi angajaților garanția condițiilor acceptabile de angajare.

Acesta a făcut ecou cererilor lucrătorilor, aduse de sindicatele mai prezente, o arată istoria socială, în marile companii și a unei organizații de muncă orientată spre producție în număr.

IMM-urile au urmat voluntar. Se dovedește că munca independentă a fost privită în mare măsură din punct de vedere social. Peisajul s-a schimbat odată cu utilizarea tehnologiilor care au perturbat procesele industriale și comerciale și au dus adesea la dezagregarea acestor firme la nivel organizațional și legal. Viața bărbaților și a femeilor la locul de muncă au fost transformate. Unii s-au adaptat rapid, alții nu. Libertatea de acțiune a angajaților a crescut în majoritatea cazurilor. Indicii de subordonare către șef au devenit de multe ori mai vagi și, prin urmare, pozițiile limită între angajați și lucrători independenți s-au înmulțit. Chiar și atunci când lucrătorul este clar, din punct de vedere legal, legat de unul sau câțiva clienți printr-un contract de întreținere și nu de angajare, el poate depinde de acesta comercial pentru remunerarea și supraviețuirea sa.

Condiția sa pare apoi, din punct de vedere practic, a fi foarte apropiată de cea a lucrătorului sau angajatului tradițional.

Protecția acestor din urmă oameni ne introduce într-o problemă care amintește de cea a lucrătorilor din economia informală.

Frecvent sărăcia este mai frecventă în munca independentă²³, deoarece, după cum subliniază Robert Castel, câștigul salarial constituie un sistem eficient de garanții împotriva sărăciei²⁴, cu excepția cazului în care persoana în cauză nu are o remunerație suficientă pentru a trăi decent.

Comentariul subliniază o schimbare reală a imaginii pe care publicul o are asupra ierarhiei sociale în multe țări industrializate. Profesiunile independente au fost considerate anterior ca oferind un statut mai bun; Astăzi toată lumea, inclusiv șeful IMM-ului care devine angajat al companiei sale, caută protecția oferită angajaților. Motivele pentru menținerea independențelor de la cel puțin unele garanții de muncă par tot mai puțin justificate²⁵.

Să luăm în considerare succesiv protecția lucrătorilor independenți în industrie și comerț în general, apoi categoria particulară de „parasubordinați”. În ambele cazuri, regulile de protecție există aici și acolo, dar domeniul lor de aplicare rămâne cel mai adesea limitat.

a) Protecția lucrătorilor independenți din industrie și comerț

De ce protecție se bucură acești lucrători independenți?

²³ Commission Européenne (2016) *Employment and Social Development in Europe 2016*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 84-85 et 92; Eurofound (2017). *Exploring self-employment in the European Union*, Luxembourg, Office des publications de l'UE.

²⁴ R. Castel notait déjà (1995) dans *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1 p. 462, que le salariat était devenu, du moins à travers plusieurs de ses formes, une «condition capable de rivaliser et, parfois, de l'emporter sur les deux autres conditions qui l'avaient longtemps écrasé: celle du propriétaire et celle du travailleur indépendant».

²⁵ *Shaping the new world of work. The impacts of digitalisation and robotisation*, Conference report – ETUI-ETUC Conference Bruxelles, 27-29 juin 2016, pp. 16, 32-33; Lyon-Caen, G. (1990). *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey; Supiot, A. (1995) *L'avenir d'un vieux couple: travail et sécurité sociale*, Droit social, Nos. 9-10, Sept.-Oct., pp. 823-831; Langille, B., Davidoff G. (sous la direction de) (2006), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford, Hart Publishing.

Codurile comerciale și legile privind organizarea profesiilor conțin dispoziții de protecție în multe țări. Voi cita ca exemple contractele standard în agricultură și distribuția comercială²⁶, regulile privind remunerația, securitatea socială, rezilierea contractului, inclusiv pentru dealeri (Belgia²⁷) sau concediu pentru creșterea copilului. (Canada²⁸).

Italia a adoptat în 2017 o lege nr. 81/2017 care stabilește statutul lucrătorilor independenți și le acordă un anumit număr de garanții în timpul negocierii și executării contractului cu clientul, protejează invențiile și contribuțiile lor inițiale; le acordă drepturi de maternitate, precum și concediu pentru creșterea copilului. În Australia, reclamanții care desfășoară activități independente primesc prestații de șomaj și un sistem fiscal echivalent cu cel al angajaților²⁹.

Uniunea Europeană (UE) a adoptat Directiva nr. 86/653 din 18 decembrie 1986 privind agenții comerciali independenți. Ea a solicitat ca aceștia din urmă să primească o remunerație minimă și să fie informați prin notificare cu privire la expirarea contractului.

Aceste reglementări rămân adesea fragmentare și dispersate în diferite texte legislative. Legea spaniolă nr. 20/2007 din 11 iulie 2007 stabilește, totuși, un statut pentru angajare independentă („autónomo”). Acesta stabilește un regim comun pentru toți acești lucrători (drepturi profesionale, garanția drepturilor fundamentale, inclusiv nediscriminarea, protecția adolescenților, forma și durata contractului, prevenirea riscurilor profesionale, îndatoririle profesionale de bază, răspunderea pentru datorii, drepturi colective și securitate socială).

Conform articolului 10, aceștia au dreptul de a primi contraprestația financiară pentru serviciul contractual la ora și locul convenite; dacă își desfășoară activitatea pentru un contractant sau un subcontractant, vor avea dreptul să se îndrepte împotriva contractantului principal până la datoria pe care acesta din urmă o datorează mai întâi în momentul creanței.

O altă remarcă, multe dispoziții legislative se referă la lucrător fără altă calificare, adică fără a se limita la un loc de muncă subordonat. Acesta este cazul multor convenții ale OIM. Dreptul britanic distinge „muncitorul” de „salariatul” și „lucrătorii independenți”; aceasta acordă primelor anumite garanții specifice mai limitate, însă celei din urmă. Legea salariului minim se aplică „lucrătorilor” care prestează servicii personale. „Muncitorii” se bucură, de asemenea, de o oarecare protecție în ceea ce privește orele de muncă și odihnă³⁰. Legile britanice și australiene extind, de asemenea, prevederile OHS pentru sănătatea muncii³¹.

Punerea în aplicare a unei dispoziții nu depinde numai de generalitatea termenilor, ci de obiect; unele reguli nu au fost concepute ținând cont de acești oameni: standardele legale

²⁶ Supiot, A. (2000). *Les nouveaux visages de la subordination*, Droit social, no 2, February, pp. 131-145.

²⁷ Monereo Pérez, J.L. (2009) *El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación*, Aranzadi Social, núm. 5 (Estudio).

²⁸ U. Coiquaud, U. (2013), *Le droit du travail: générateur de pauvreté ? Le cas du Canada*, dans Auvergnon, Ph. (sous la direction de), Droit social et travailleurs pauvres, Brussels, Bruylant, pp. 334-335.

²⁹ Tham, J-Ch. (2005), *Australia* dans la première partie de Blanpain, R., Araki, T, Ouchi S. (sous la direction de), *Labour Law in Motion. Diversification of Labour Force and Terms and Conditions of Employment*, Bulletin of Comparative Labour Relations, no 53.

³⁰ Melann, D., (2006). *Regulating flexible work*, Oxford University Press; Bronstein, A. (2009), *Current challenges of the Labour Law*, Ginebra, OIT/Palgrave; Antonmattei, P.H, Sciberras, J.C. (2008). *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection? Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité*, novembre; Barnard, C. (2005) «United Kingdom» dans la première partie de R. Blanpain, T. Araki, S. Ouchi (sous la direction de), *op. cit.*

³¹ Rosioriu, F. (2015), *Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers*, European Labour Law Journal, vol. 5(3/4), pp. 279-305.

dedicate relațiilor profesionale din cadrul companiei sau la un nivel superior vizează doar angajații.

Recunoașterea libertății de asociere pentru toată lumea, pe de altă parte, permite ocuparea forței de muncă, ca și în economia informală, să formeze grupuri profesionale, cu condiția doar că acestea nu vor beneficia neapărat de aceleași avantaje ca și cele oferite sindicatelor.

Aceste asociații pot semna convenții colective reale, ca în sectorul pescuitului din Franța³². Canada are regimuri speciale de reprezentare colectivă pentru anumite categorii de lucrători independenți, precum artiști. Cu toate acestea, obstacolele rămân numeroase.

Curtea de Justiție a UE a decis că o organizație reprezentativă a lucrătorilor care negociază în numele și în numele furnizorilor de servicii independenți care sunt membri nu acționează ca asociație sindicală și, prin urmare, partener social, dar funcționează, în realitate, ca asociație de afaceri; prin urmare, acordurile colective rezultate trebuie să respecte normele de concurență prevăzute la articolele 101 și următoarele din Tratatul privind funcționarea UE³³.

Lucrătorii independenți spanioli sunt reprezentați de Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), Unión General de Trabajadores (UGT) și Asociația de Trabajadores Autónomos (ATA)³⁴. Articolul 22 din Legea nr. 20/2007 menționată mai sus a acestei țări creează un consiliu independent al muncii format din reprezentanți ai asociațiilor profesionale reprezentanți ai acestor lucrători, a căror competență este de stat și intersectorială, delegați ai organizațiilor patronale și ai sindicatelor generale. Mai reprezentativ, a reprezentanților administrației centrale a statului și a comunităților autonome și a celor ai asocierii entităților locale cele mai reprezentative la nivelul statului. În ciuda acestei prevederi, posibilitățile de acțiune ale asociațiilor din această categorie de persoane rămân mai limitate decât în cazul angajaților.

Articolul 13 adaugă că acordurile colective nu au decât efectele prevăzute de dreptul comun, ceea ce restricționează posibilitățile oferite de dreptul colectiv de a utiliza calea de negociere colectivă pentru a consolida protecția acestora³⁵. Prin comparație, acordurile colective încheiate de sindicatele salariaților cu asociațiile de angajatori sunt, potrivit legislației spaniole, de aplicare generală sau *erga omnes*, adică se extind la toți lucrătorii și angajatorii care fac obiectul domeniului său de activitate (interprofesional, regional, sectorial la aceste niveluri).

Dincolo de acest exemplu, slaba dezvoltare a dreptului colectiv al muncii este un fenomen destul de generalizat. Observația răsună într-una dintre lecțiile învățate despre economia informală. Unele sisteme de securitate socială se extind mai ușor decât altele la lucrătorii independenți. Acesta este cazul celor, precum britanicii, care acoperă populația activă sau rezidenții.

³² Lyon-Caen, G. (1990), *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey; Supiot, A. (1995). *L'avenir d'un vieux couple: travail et sécurité sociale*, Droit social, núm. 9-10, sept.-oct., p. 823-831; Boissonat, J. (1995), *Le travail dans vingt ans* Paris, O. Jacob – La Documentation française, p. 298-299.

³³ FNV KunstenInformatie en Media du 4 décembre 2014. Cette décision peut se trouver en contradiction avec la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui ne distingue pas entre salariés et indépendants.

³⁴ Bronstein, A. *op. cit.*

³⁵ A. Ojeda Aviles, A. (2009), *La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Autónomo*, Aranzadi Social, núm. 4 (Tribuna).