

Il lavoro atipico in Giappone e Germania

di Hartmut Seifert

Nei Paesi industrializzati una sempre maggiore rilevanza viene attribuita alle diverse forme di lavoro atipico (Oecd, *Employment outlook*, 2006). L'incremento del numero dei contratti a tempo determinato, dei *mini-jobs* (tipologia contrattuale molto utilizzata in Germania, contraddistinta da un orario di lavoro ridotto, da un basso livello retributivo e dall'assenza di contribuzione previdenziale, se non per alcuni casi specifici [*n.d.t.*]), delle attività part-time e del lavoro tramite agenzia ha verosimilmente aumentato il livello di flessibilità delle aziende – e in una certa misura anche dei dipendenti – sebbene tali forme di impiego siano considerate di valenza inferiore e caratterizzate da minori garanzie, sia in termini retributivi che di stabilità, soprattutto se paragonate ai rapporti di lavoro tradizionali.

Proprio in virtù di queste divergenze, gli ultimi anni hanno visto crescere l'interesse sia del mondo accademico sia di quello politico nei confronti del lavoro atipico, la cui diffusione mette in discussione i principi del lavoro subordinato e getta una lunga ombra sui sistemi di *welfare* e sui livelli di assistenza individuale che hanno il loro presupposto sui sistemi di previdenza nazionali i quali prevedono il versamento dei contributi fino al raggiungimento dell'età pensionabile stabilita per legge per coloro che svolgono un'attività a tempo pieno e,

per quanto possibile, in maniera continuativa.

Le forme di lavoro atipiche rischiano tuttavia di minare il sistema contributivo sopra descritto; l'aumento del ricorso a forme di impiego non tradizionali può avere conseguenze contraddittorie quali la riduzione dei costi fissi per le singole aziende e un incremento della loro competitività, che va a contrapporsi all'aumento dei costi macroeconomici calcolati sul lungo periodo. Proprio in virtù di tali incognite appare opportuno fornire un'analisi più dettagliata di questa particolare forma di impiego.

Nella parte introduttiva, il presente contributo prende in esame le motivazioni alla base della comparazione delle diverse forme di lavoro atipico in Giappone e Germania, ponendo l'accento sui risultati ottenuti. Viene inoltre fornita una breve descrizione delle diverse definizioni e tipologie che caratterizzano tali fattispecie contrattuali e infine segue una parte dedicata alle differenze con le forme più tradizionali, soprattutto in termini di stabilità occupazionale.

Uno dei fattori che incoraggia la comparazione tra i due Paesi è quello secondo cui entrambe le realtà nazionali devono far fronte a criticità analoghe legate alla domanda e all'offerta del mercato del lavoro; perciò, appare interessante conoscere gli strumenti con i quali viene affrontata la questione, i risultati ottenuti soprattutto nella previsione di pro-

blematiche future e il tipo di intervento normativo introdotto per ovviare al cambiamento dei modelli occupazionali.

Le economie dei due Paesi si discostano sensibilmente dal modello anglo-americano; ciononostante, e pur evidenziando segnali di un'inversione di tendenza, esse sono comunque contraddistinte da un discreto livello di raccordo con alcuni aspetti tipici del sistema neocorporativista (H.H. BASS, *Arbeitsmärkte in Deutschland und Japan. Eine kurze Geschichte mit offenem Ende*, in *List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik*, 2009, vol. 35, n. 1, 63-86). Negli ultimi anni, inoltre, si è assistito all'introduzione di una serie di riforme in risposta alle mutate condizioni economiche e alle successive criticità in termini di domanda/offerta attraverso cui il concetto di "mercato" ha assunto progressivamente una maggiore rilevanza in ambito occupazionale e previdenziale alla luce di un processo di rinnovamento *in fieri* e destinato a continuare soprattutto in virtù delle problematiche che entrambi i Paesi sono chiamati ad affrontare.

Con riferimento alla domanda di mercato, Germania e Giappone presentano una serie di caratteristiche che risultano essere analoghe.

Se paragonati agli altri Paesi industrializzati, entrambi si caratterizzano per un nucleo industriale consolidato e una forte tendenza all'esportazione. L'attività economica si fonda principalmente su processi produttivi ad alta intensità di capitali e la predisposizione all'esportazione li espone a una notevole pressione, frutto della competizione internazionale, soprattutto in termini di costi, qualità e innovazione. In entrambi i Paesi, inoltre, le economie sono contraddistinte da retribuzioni piuttosto elevate e anche in questo caso le politiche di esportazione devono realizzarsi considerando una certa predisposizione a competere da un punto di vista qualitativo. Allo stesso tempo, la concorrenza basata sui prezzi sta assumendo una rilevanza notevole proprio in virtù di una serie di cambiamenti strutturali che hanno luogo sui mercati internazionali. In questo contesto, da un lato, entrambi i governi si vedono obbligati a sostenere economicamente la capacità d'innovazione e la competitività attraverso manodopera altamente qualificata, dall'altro, sussiste nel contempo una forte dipendenza dagli sviluppi che avvengono nel mercato globale, facendo quindi emergere la necessità di manodopera flessibile e a basso costo.

Ferme restando le considerazioni di cui sopra, i due

Paesi necessitano di modalità organizzative finalizzate alla realizzazione di un difficile equilibrio tra innovazione e personale altamente qualificato, da un lato, riduzione dei costi e orientamento alla flessibilità, dall'altro.

Il settore terziario, invece, presenta alcune differenze: in Giappone la concorrenza internazionale si riflette con minore intensità sul terzo settore rispetto a quanto accade in Germania. Qui, infatti, la regolamentazione sulla libera circolazione dei lavoratori in Europa, in vigore dal 2011, potrebbe tradursi in un incremento della competitività in termini di costi del lavoro, con conseguenze che interessano proprio il settore dei servizi, oltre che le agenzie per il lavoro.

Anche sul versante dell'offerta, i due Paesi devono affrontare criticità analoghe, seppure con alcune differenze rilevanti:

- in Germania, così come in Giappone, l'invecchiamento e la diminuzione della popolazione sarà causa negli anni a venire di una riduzione della forza-lavoro;
- in prospettiva, è ipotizzabile un incremento della forza-lavoro femminile (attualmente inferiore in Giappone rispetto alla Germania);
- diversamente da quanto avviene in Germania, la retribuzione in Giappone è particolarmente legata alla prestazione, con i premi che incidono maggiormente sui redditi annuali a livello percentuale;
- in Giappone, il principio di anzianità ha una valenza superiore in termini retributivi, seppur in maniera inferiore rispetto al passato;
- la concezione del contratto a tempo indeterminato, seppur con minore intensità, è ancora piuttosto radicata in Giappone.

Negli ultimi anni, la diffusione del lavoro atipico è stata oggetto di dibattito nei due Paesi, soprattutto per ciò che concerne la regolamentazione di riferimento. In Giappone, l'implementazione di una serie di riforme ha facilitato la liberalizzazione del lavoro tramite agenzia, mentre in Germania anche il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato è stato reso più agevole da un punto di vista normativo.

Nell'ottica di un'analisi comparata è necessario definire criteri e parametri di valutazione al fine di identificare in maniera sistematica le eventuali differenze. Per uno studio come quello in questione, sono da considerare i seguenti elementi: dati statistici sulla portata, l'organizzazione e la diffusione delle diverse forme di lavoro atipico; dati statistici

in merito al quadro di regolamentazione di ciascun Paese; valutazione empirica delle condizioni che fanno da sfondo al ricorso a forme atipiche di lavoro, da comparare con quelle più tradizionali; valutazione empirica della possibilità di cambiamento della propria posizione lavorativa e gli effetti a livello retributivo (mobilità relativamente a *status* e avanzamento di carriera).

L'analisi che segue si fonda su una valutazione dei parametri sopra descritti ed ha come punto di riferimento anche lo studio della letteratura e la comparazione di dati statistici provenienti in gran parte da fonti ufficiali. È tuttavia opportuno, *in primis*, evidenziare una differenza rilevante proprio riguardo alla fonti: le informazioni relative al lavoro atipico in Giappone sono fornite dal *Labour Force Survey*, mentre in Germania non esiste un'indagine immediatamente confrontabile. Qui le percentuali si basano soprattutto sulle indicazioni presenti all'interno del *German Socio-Economic Panel*, ovvero uno studio condotto dall'Ufficio generale di statistica basato sul numero delle famiglie e su un microcensimento che interessa l'1% della popolazione. Entrambe le indagini sono però di carattere generale, con una sezione dedicata al lavoro atipico. Per quel che riguarda la Germania, inoltre, sono interessanti e attendibili, ai fini delle indagini non solo statistiche, anche dati empirici sul ricorso a forme contrattuali atipiche all'interno delle aziende, fornite dallo *IAB Company Panel*, l'istituto tedesco sugli studi occupazionali.

Nei due Paesi, la definizione di "lavoro atipico" assume una connotazione negativa rispetto alle forme di lavoro tradizionali; lo stesso avviene, a ruoli invertiti, quando si tenta di precisare il significato di quest'ultimo (il termine "lavoro ordinario", *Normalarbeitsverhältnis*, ricorrente in Germania nelle ricerche relative al mercato del lavoro non trova un corrispettivo nella letteratura giapponese di riferimento, in cui si parla piuttosto di "lavoro" e "occupazione" regolare. Spesso viene utilizzata anche l'espressione "forme di lavoro standard". In questo contesto, suddetti termini sono considerati sinonimi). Nessuno dei due sistemi fornisce, infatti, una definizione giuridica delle forme di lavoro standard, sebbene dalla letteratura di riferimento si possa estrapolare una descrizione di questa tipologia che sembra essere universalmente riconosciuta (B. Keller, H. Seifert, *Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*, in B. Keller, H. Seifert (ed.), *Atypische*

Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, 2007, 11-26; JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2009/2010*, Tokyo, 2009; K. Ariga, R. Kambayashi, Y. Sano, *The Effect of Training Policy for Non-Regular Employees and Human Resource Management Practices*, in *Japan Labour Review*, 2009, vol. 6, n. 4, 12-41).

In Germania i criteri di riferimento per delimitare il concetto di lavoro "tradizionale" sono quattro: tempo pieno, tempo indeterminato, copertura previdenziale, corrispondenza tra l'attività lavorativa realmente svolta e quanto previsto dal rapporto di lavoro.

Esistono tuttavia definizioni che includono ulteriori parametri, per esempio l'obbligo di attenersi alle mansioni assegnate – tipico del lavoro dipendente – nonché la regolamentazione delle condizioni di lavoro secondo il contratto collettivo. In tale analisi è sottinteso il primo dei due criteri, considerando in questa sede esclusivamente il lavoro subordinato, mentre è tralasciato il secondo, causa l'assenza di dati empirici che possano evidenziare una relazione sistematica con le altre caratteristiche del lavoro atipico.

In Giappone, a differenza della Germania, la definizione delle forme di lavoro tradizionale avviene attraverso il ricorso a due soli criteri: a tempo indeterminato e a tempo pieno. Si è nella fattispecie del lavoro atipico o "non-regolare" nel caso in cui almeno una delle due condizioni non venga soddisfatta. Tuttavia è suscettibile l'applicazione di diversi criteri per l'individuazione del "tempo" (indeterminato e/o tempo pieno); l'attività lavorativa può quindi essere considerata a tempo determinato e rientrare contemporaneamente nella tipologia part-time o della somministrazione di lavoro tramite agenzia. Soprattutto in Giappone, suddette categorie sono spesso lontane dall'essere chiare e ben delineate.

Tenendo presente le definizioni di cui sopra, le forme di impiego che seguono sono da considerarsi atipiche, ferme restando alcune differenze tra i due Paesi.

Se il lavoro part-time in Germania, attraverso il *Part-time Work and Fixed-Term Employment Act* (la normativa sul lavoro part-time e l'occupazione a tempo determinato), è identificato come un'attività lavorativa il cui monte orario è inferiore alle 35 ore settimanali (altre definizioni, come quella dell'Ufficio federale delle statistiche, parla-

no altresì di 21 ore settimanali; sul punto cfr. C. Wingerten, *Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger*, in Statistisches Bundesamt (ed.), *Wirtschaft und Statistik 11*, 2009, 1080-1098) previste invece per i dipendenti a tempo pieno in Giappone, l'attività part-time include tutte le forme di impiego che generalmente sono contraddistinte da un monte orario inferiore a quello previsto per i dipendenti a tempo pieno (in chiave comparata tale definizione fa riferimento a 30 ore settimanali – OECD, *Employment outlook*, 2009). Queste definizioni tuttavia includono anche occupazioni con un numero di ore simile o quantomeno paragonabile alle attività a tempo pieno (pseudo part-time) fermo restando che tale tipo di classificazione considera non le ore di lavoro effettive bensì lo *status* dei soggetti occupati.

Una variante importante del lavoro part-time è l'occupazione "marginale" definita prendendo in considerazione la retribuzione piuttosto che l'orario di lavoro. In tal caso, il calcolo è fatto sulla base degli aspetti prettamente retributivi per cui, in Germania, la soglia di reddito considerata è quella pari a 400 euro mensili/4.800 euro l'anno (che corrispondono a circa 611 mila yen). Pertanto i dipendenti, i cui guadagni sono inferiori alle suddette soglie, sono esenti dal pagamento delle tasse e di altre imposte; in Giappone, invece, il limite massimo in cui si applica l'esenzione delle tasse è considerevolmente più alto, ovvero 7.875 euro l'anno (approssimativamente 1,03 milioni di yen).

Passando all'analisi del rapporto di lavoro a tempo determinato, questo include tutti i contratti nei quali è esplicitamente previsto un limite alla durata del rapporto di lavoro. In Giappone, alcune categorie quali i lavoratori a progetto (*contract worker*) e una variante di questi – i cosiddetti *entrusted worker* (Letteralmente: lavoratori a cui è stato affidato un particolare compito [*n.d.t.*]) – sono da considerare forme particolari di lavoro a tempo determinato così come nelle fattispecie dei contratti progetto (*keyaku-syain*) dove il dipendente con competenze specifiche viene assunto e impiegato per un periodo determinato e per progetti o compiti specifici.

Nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato si collocano anche gli *entrusted workers* (*syokutaku-syain*), una categoria simile alla precedente, composta però da lavoratori che sono già in pensione e che solitamente vengono impiegati part-time. In Germania tali categorie di lavoratori, che

hanno beneficiato del prepensionamento, possono continuare a lavorare con la possibilità di guadagnare fino a 400 euro al mese, mantenendo invariata la retribuzione mensile.

La normativa lavoristica tedesca, inoltre, considera lavoratori atipici anche tutti coloro i quali sono assunti tramite agenzia, con un contratto di lavoro a tempo pieno o a tempo indeterminato, dove il rapporto è trilaterale tra agenzia, lavoratore e azienda. L'agenzia fornitrice sottoscrive, infatti, un contratto di lavoro con il lavoratore in cui vengono rese note condizioni quali l'orario di lavoro e la retribuzione, ma la prestazione è svolta all'interno dell'azienda utilizzatrice, che fornisce allo stesso anche le istruzioni per lo svolgimento dell'attività lavorativa. In una prospettiva lavoristica un rapporto "tripartito" di questo tipo può dare origine a una serie di problematiche inerenti alla retribuzione, non essendo, come avviene normalmente, l'azienda a corrispondere il compenso. Per tale ragione, la remunerazione può risultare inferiore a quanto previsto dalle quote di mercato, ferma restando la prestazione realizzata dal soggetto che è comunque considerato parte integrante della forza-lavoro.

Nella classificazione non sono state incluse forme particolari di lavoro autonomo, come per esempio i lavoratori in proprio (Ich-AGs), trattandosi di imprese costituite da un unico socio e prive di dipendenti, anche se spesso la linea di demarcazione tra il lavoro autonomo e l'attività "pseudo-autonoma" è molto sottile. In effetti, quest'ultima è realizzata da soggetti autonomi solo sulla carta, ma che in realtà dipendono da un unico cliente, secondo il modello della monocommittenza, e non possono perciò prestare servizio per altri soggetti.

In generale, si può affermare che le forme di impiego atipiche identificano un insieme di attività che necessitano di approcci differenti. Ciò è particolarmente evidente nel momento in cui emerge il bisogno di valutarne la dimensione sociale. Come già sottolineato, inoltre, il confine tra le diverse forme di lavoro atipico e "regolare" può essere confuso; a livello pratico, per esempio, le attività part-time a tempo indeterminato possono in alcuni casi essere molto simili alle tipologie contrattuali più tradizionali. L'unica differenza risiede fondamentalmente nelle modalità di pagamento corrisposto al dipendente, nonché nella possibilità di frequentare corsi di formazione elargiti dalla stessa azienda (cfr. § 5).

Adottare un diverso approccio non significa tuttavia ignorare le caratteristiche comuni alle diverse forme di lavoro atipico, tra cui la funzione all'interno del mercato del lavoro. In primo luogo, questa tipologia contrattuale contribuisce alla riduzione dei costi, senza considerare la maggiore flessibilità da un punto di vista gestionale. Tutto questo comporta un vantaggio non solo per il datore ma anche per il lavoratore, che potrebbe preferire un orario di lavoro ridotto per conciliare attività professionale e vita privata. Suddetta flessibilità può tuttavia avere effetti deleteri per quest'ultimo, traducendosi, come si avrà modo di analizzare in seguito, nel peggioramento delle condizioni di lavoro.

Sia l'ordinamento tedesco sia quello giapponese presentano anche altri aspetti comuni: il lavoro atipico vede la sua fonte di regolamentazione nella normativa di riferimento la quale è spesso integrata dai contratti collettivi. In questa sede l'attenzione sarà concentrata sulla normativa nazionale, che evidenzia una serie di caratteristiche peculiari dell'uno o dell'altro ordinamento.

In Germania, il part-time è regolato da un provvedimento specifico (*Teilzeit- und Befristungsgesetz* – TzBfG), secondo cui il lavoratore dipendente ha diritto alla conversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, mentre non è previsto un ritorno al tipo di rapporto precedente. Su questo punto la normativa non sembra particolarmente coerente, stabilendo comunque che in caso di posizioni da ricoprire sia data priorità ai dipendenti part-time che intendono aumentare il cumulo di ore, ferma restando la rispondenza delle caratteristiche professionali. Tale diritto non è presente nella normativa giapponese, che, a partire dal 2007, ha previsto un divieto di discriminazione relativamente all'attività part-time simile a quello vigente in Germania (TzBfG, § 4), secondo il quale la parità di trattamento rappresenta un requisito imprescindibile.

In Giappone il lavoro part-time, invece, è definito come un'attività caratterizzata da un numero di ore inferiore rispetto a quelle previste per un dipendente a tempo pieno, ovvero trentacinque secondo quanto calcolato dalle statistiche internazionali. Esiste, parallelamente, un ulteriore gruppo che soltanto sulla carta può essere incluso nella categoria dei lavoratori part-time (*in-name only part-time employees*), ossia «lavoratori con un orario di lavoro fondamentalmente simile a quello dei lavoratori

a tempo pieno, ma che tuttavia sono definiti part-time all'interno dell'azienda e considerati alla stregua di lavoratori atipici diversi quindi da quelli tradizionali» (H. Takeuchi-Okuno, *The Regulation of Fixed-term Employment in Japan*, 2010, mimeo, in epigrafe; J. Esteban-Pretel, R. Nakajima, R. Tanaka, *Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation*, RIETI Discussion Paper Series 09-E-002, 2009: «circa il 30% dei lavoratori a tempo parziale ha un orario di lavoro simile ai dipendenti impiegati a tempo pieno»). I provvedimenti in materia di parità di trattamento economico (§ 8 della *Normativa sul lavoro part-time*) si fondano su criteri molto rigidi (stesse mansioni e stessa mobilità dei lavoratori full-time) che vengono applicati a una percentuale minima di lavoratori impiegati part-time (circa il 3-5%); in alternativa, l'unica condizione da soddisfare è quella di prevedere per questi ultimi un «trattamento economico bilanciato».

Il lavoro tramite agenzia è disciplinato in entrambi i Paesi dalla normativa in materia di diritto del lavoro. Essa prende in considerazione il rapporto tripartito, il quale include l'agenzia somministratrice, che assume il lavoratore, nonché il vincolo tra la stessa e l'azienda utilizzatrice all'interno della quale il lavoratore verrà impiegato.

In Germania, con l'introduzione nel 2003 della cosiddetta normativa *Hartz*, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (lo staff-leasing) è consentita in tutti i settori dell'economia a eccezione di quello edilizio. Il provvedimento in materia di lavoro temporaneo (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*) trova il suo fondamento nel principio di parità relativamente al trattamento economico, sebbene quanto previsto dalla contrattazione collettiva possa non essere conforme al suddetto principio. Circa il 95% dei lavoratori somministrati sono coperti dai contratti collettivi; tuttavia, in generale, le retribuzioni frutto di accordi collettivi risultano essere ben al di sotto di quelle previste dall'azienda utilizzatrice.

Il rapporto di lavoro tramite agenzia, in Giappone, si articola in due tipologie: nel primo caso l'agenzia effettua la registrazione del lavoratore e conclude un contratto di lavoro di durata pari alla permanenza dello stesso in azienda (*registration type*), mentre nel secondo caso il lavoratore viene solitamente impiegato per un periodo indeterminato (*employment type*). Non esiste invece corrispondenza con la normativa in materia di parità di trat-

tamento economico prevista in Germania.

Con la riforma del lavoro tramite agenzia, entrata in vigore in Giappone nel 2003, la possibilità di assumere lavoratori somministrati è stata estesa anche al settore manifatturiero, ferme restando le eccezioni già previste per quello edile, marittimo e medico.

Riguardo alla medesima fattispecie l'ordinamento tedesco conosce due tipologie di lavoro a tempo determinato, a cui si può far ricorso a seconda che vi siano o meno motivazioni valide. Nel primo caso la durata del rapporto è di due anni, sebbene possa essere esteso in conformità al contratto collettivo di riferimento, come avvenuto per il settore metalmeccanico, in cui le parti sociali si sono accordate per una durata di quattro anni. Nella seconda tipologia si collocano invece tutte quelle fattispecie per le quali, invece, dopo un primo periodo di lavoro con contratto a tempo determinato non si può procedere ad una nuova assunzione se non in presenza di motivazioni valide. Un esempio è rappresentato da esigenze temporanee dell'azienda utilizzatrice, dalla sostituzione temporanea di altri dipendenti, lavoratori assunti in prova, assunzioni a seguito di periodi di formazione, disponibilità limitata delle risorse finanziarie eccetera.

In Giappone, al contrario, è praticamente inesistente la regolamentazione sul lavoro a tempo determinato, non essendo necessari requisiti particolari per il ricorso allo stesso. Nel caso di lavoratori con esperienza o comunque con un elevato numero di anni di servizio (articolo 14, § 1, numeri 1 e 2) è possibile estendere il rapporto di lavoro fino a un massimo di cinque anni, in seguito al provvedimento del 2010 (il *Takeuchi-Okuno*), altrimenti avrebbe una durata di tre anni. Il contratto può essere rinnovato ferma restando la volontà delle parti, mentre solo il dipendente ha la facoltà di chiederne la rescissione, risultando in tal senso unilaterale (articolo 137 del *Labour Standard Act*).

In Germania, a differenza di quanto accade in Giappone, non esiste alcun provvedimento relativo al principio di uguaglianza in materia di trattamento economico per i contratti di lavoro a tempo determinato. In definitiva, si può affermare che in Germania il concetto alla base della parità di trattamento, anche da un punto di vista economico, è fortemente vincolato alla normativa di riferimento rispetto a quanto accade in Giappone, dove a livello giuridico sono possibili diversi tipi di approccio. In termini pratici, tuttavia, questa varietà può esse-

re più o meno evidente.

Complessivamente, inoltre, il lavoro atipico appare essere regolato in maniera molto più rigida in Giappone, dove risulta significativo che, diversamente da quanto accade in Germania, esistano provvedimenti *ad hoc* per ciascuna tipologia; in questo caso la legge prevede una differenziazione di tipo gerarchico all'interno di ciascuna forma di lavoro atipico.

Nonostante le differenze in termini di definizione e di utilizzo, la portata e la diffusione del lavoro atipico sono caratterizzate da modelli di applicazione pressoché simili in entrambi i Paesi, così come simili sembrano essere i dati relativi alle diverse tipologie cui si fa ricorso. In Germania, circa il 37% dei lavoratori dipendenti è considerato atipico (W. Brehmer, H. Seifert, *Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken*, in *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 2008, vol. 41, n. 4, 501-532), mentre in Giappone tale valore corrisponde al 34% (JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2009/2010*, cit.; Y. Sano, *Human Resource Management of Atypical Employment*, in *Japan Labour Review*, 2009, vol. 6, n. 4). Le statistiche mostrano incrementi paralleli in entrambi i Paesi, con la crescita che si mantiene costante anche durante il periodo di recessione. Proprio la continuità con la quale la diffusione del lavoro atipico ha avuto luogo risulta particolarmente significativa. A eccezione del lavoro tramite agenzia, la semplificazione del contesto normativo non ha avuto conseguenze tangibili sul mercato; infatti il suddetto incremento ha riguardato soprattutto il lavoro a tempo parziale, mentre quello tramite agenzia ha avuto una crescita relativamente bassa. Prima della crisi economica e della normativa *Hartz*, a cui ha fatto seguito un notevole incremento, infatti, il 2,4% dei lavoratori in Germania risultava avere un contratto part-time mentre, nel medesimo periodo in Giappone, la stessa tipologia faceva segnare un valore piuttosto alto, ossia del 4%. Anche qui la crescita ha interessato gli anni precedenti la recessione, sebbene, come in Germania, i numeri relativi ai lavoratori atipici non fossero confortanti. In entrambi i Paesi, comunque, la diffusione del contratto atipico è stata fortemente condizionata dallo snellimento dell'apparato normativo nel 2003 (Y. Sano, *op. cit.*; H. Seifert, W. Brehmer, *Leiharbeit: Funktionswandel einer flexible Beschäftigungsform*, in *WSI-Mitteilungen*,

2008, vol. 61, n. 6, 335-341).

Risulta inoltre interessante anche un altro dato riguardante i numeri relativi alla diffusione dei contratti a tempo determinato che, in Germania, evidenziano un andamento costante, con un valore pari a circa l'8,9% nel 2008. In Giappone tale cifra è pari al 14% con un aumento considerevole registratosi a partire dalla metà degli anni Novanta, quando le statistiche si attestavano al 10% (H. Takeuchi-Okuno, *op. cit.*).

La diffusione dei contratti di lavoro atipici trova il suo fondamento se si considerano la domanda e l'offerta che caratterizzano il mercato, sebbene il margine di affidabilità dei dati empirici a questo riguardo risulti variabile. In Giappone le indagini hanno come oggetto l'accertamento dei fattori alla base delle suddette tendenze (JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2009/2010*, cit.; K. Ogura, Z. Yanfei, T. Fujimoto, *Transition of Diversification of Employment between 1994 and 2003*, JILPT Research Report No. 68, Tokyo, 2006), a differenza di quanto avviene in Germania, dove l'attenzione si concentra maggiormente sulle motivazioni di datori e lavoratori che spingono verso questa forma di impiego sulla base dei dati diffusi dallo *IAB Panel* (L. Bellmann, G. Fischer, C. Hohendanner, *Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, in J. Möller, U. Walwei (ed.), *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*, Bielefeld, 2009, 359-401).

I fattori determinanti la domanda influiscono notevolmente sulla diffusione del lavoro atipico, soprattutto per ciò che riguarda il lavoro tramite agenzia e quello a tempo determinato. Nel caso del lavoro marginale e del part-time bisogna includere nell'analisi anche gli aspetti relativi all'offerta. Le aziende assumono lavoratori atipici soprattutto per risparmiare sul costo del lavoro, ma anche per ottenere una maggiore flessibilità e per avere a disposizione manodopera qualificata per mansioni specifiche, da utilizzare per un periodo di tempo limitato (JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2009/2010*, cit.). Le motivazioni che stanno alla base di questa scelta hanno un'importanza relativa e variano a seconda della tipologia contrattuale. Volendo esemplificare, quindi, la tipologia del part-time viene utilizzata soprattutto per risparmiare sui costi del lavoro, sebbene quest'ultimo rappresenti un aspetto meno rilevante in Germania, in quanto la differenza di retribuzione su base oraria tra part-time e full-time non

è così significativa come in Giappone. Qui, al contrario, i lavoratori a tempo parziale risultano beneficiare dei premi in misura inferiore rispetto ai loro corrispettivi assunti a tempo pieno, trovandosi in una condizione meno vantaggiosa rispetto ai colleghi tedeschi, dove il sistema dei bonus influisce in misura inferiore. Bisogna aggiungere, infine, che in Germania una delle ragioni alla base del ricorso a questa forma di lavoro è rappresentata dalla possibilità di modificare l'orario di lavoro, oltre che da vantaggi in termini di produttività (S. Wanger, *Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität*, IABKurzbericht Nr. 7, Nuremberg, 2006).

In generale anche il rapporto tra domanda e offerta, relativamente al mercato del lavoro, ha una sua rilevanza. Laddove il numero di posizioni da ricoprire è inferiore a quello di coloro in cerca di un impiego, i lavoratori che risultano essere meno qualificati si vedono costretti ad accettare tipologie contrattuali che non coincidono con le loro preferenze. Nello specifico, il lavoro tramite agenzia e quello a orario ridotto sono considerate opzioni non ottimali. In Germania, solo il 3% dei soggetti con un contratto a tempo determinato mostra un gradimento verso questa tipologia laddove le statistiche giapponesi rivelano invece che, tra il 1994 e il 2003, vi è stato un aumento dei lavoratori assunti tramite agenzia, a tempo determinato oppure part-time, alimentato dalla variabile che questo possa aprire le porte di un'occupazione a tempo indeterminato (JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2009/2010*, cit.). Un altro fattore rilevante da tenere in considerazione è la necessità, soprattutto tra le donne, di riuscire a conciliare in maniera ideale vita professionale e vita privata facendo ricorso a un rapporto di lavoro part-time.

I fattori che determinano l'offerta hanno un ruolo decisivo anche se si prendono in esame le tipologie di lavoro marginale e a tempo parziale o nel caso di lavoratori "marginali" part-time. In entrambi i Paesi sono soprattutto le donne a optare per quest'ultima tipologia, in quanto la distribuzione tradizionale dei ruoli le rende più inclini alla vita domestica e familiare, senza considerare che le strutture per l'infanzia che permetterebbero loro di avere maggiore tempo libero risultano essere in numero limitato. Al fine di organizzare al meglio l'impegno per il lavoro e per la famiglia, le lavoratrici non hanno alternative se non quella di preferire un'attività part-time. In Giappone tale opzione

ha una valenza addirittura superiore che in Germania, data la maggiore distribuzione dell'orario di lavoro per i dipendenti a tempo pieno, se si considerano anche gli straordinari.

Se per ragioni economiche la tipologia del part-time rappresenta una soluzione ideale per il datore, venendo incontro anche ai bisogni del lavoratore, le altre forme di lavoro atipico sono invece da considerarsi come un'alternativa secondaria a cui fare ricorso in assenza di tipologie di lavoro più tradizionali.

Altro aspetto interessante è dato dal fatto che il lavoro atipico può rappresentare uno strumento duttile nell'ambito delle politiche occupazionali. Le varie tipologie che caratterizzano questa forma di impiego funzionano infatti come "tampone" per contenere e adattarsi repentinamente alle fluttuazioni economiche, soprattutto in termini di forza-lavoro. In questo senso, il numero dei lavoratori può essere ridotto, in caso di recessione, per garantire almeno la manodopera essenziale o implementato nell'eventualità di una ripresa (funzione definita *complementare*). Ciò è particolarmente vero per il lavoro somministrato tramite agenzia e per quello a tempo determinato. Il contratto di lavoro atipico, d'altra parte, offre anche la possibilità di sostituire il nucleo centrale dei dipendenti (funzione *sostitutiva*); entrambe possono essere complementari o sovrapporsi, potendo essere implementate anche contemporaneamente a diversi livelli aziendali.

La valenza delle suddette funzioni, soprattutto in merito a quella sostitutiva, risulta ardua da circoscrivere e quantificare, a causa della difficoltà nel reperimento dei dati. Più semplice è invece descrivere la funzione "tampone" del lavoro in somministrazione nel periodo di crisi. In entrambi i Paesi, il ricorso a questa tipologia ha comunque subito un brusco declino a seguito della recessione. In Germania il numero dei lavoratori assunti tramite agenzia è diminuito del 25% tra il primo periodo del 2008 e il 2009; della stessa portata (circa il 23%) è il calo avvenuto in Giappone tra l'ultimo trimestre del 2008 e lo stesso periodo del 2009. Nel complesso, il numero dei lavoratori atipici è diminuito del 6,2% tra l'ultimo trimestre del 2008 e il secondo trimestre del 2009.

In Germania, il ricorso alla tipologia del part-time ha subito un incremento dovuto a due ragioni correlate: la larga diffusione della modalità nel terziario ed i minori effetti che la recessione ha avuto su quest'ultimo, a differenza per esempio di quanto

accaduto nel settore manifatturiero. Uno sviluppo analogo ha avuto luogo in Giappone, sebbene i livelli generali di occupazione risultassero in leggero declino (JILPT, *Main Labor Economic Indicators*, aprile 2010) così come in Germania l'impatto della crisi ha interessato il settore industriale in misura maggiore rispetto a quello dei servizi. Esiste, inoltre, la possibilità che anche nell'industria le aziende possono optare per l'assunzione di lavoratori a tempo parziale per ricoprire posizioni vacanti, soprattutto in caso di soggetti in prova che hanno terminato il periodo di tirocinio; in questo senso, sono molti i datori che inizialmente offrono un contratto part-time a tempo determinato con la possibilità di convertirlo in uno a tempo indeterminato, qualora si verifici una ripresa dell'economia. Suddetta variazione nelle modalità di assunzione nel periodo di crisi spiega il fatto che quasi metà delle assunzioni nel 2009 avvenivano attraverso contratti a tempo determinato (IAB, *IAB-Aktuell vom 24.3.2010*, Nürnberg, 2010).

Riassumendo, si può affermare che il lavoro atipico ha solo parzialmente assolto alla funzione di contenimento, nel corso dell'attuale crisi, soprattutto attraverso la tipologia del lavoro tramite agenzia, così come il part-time ha trovato applicazione sul lungo termine a seguito della conversione strutturale verso un'economia di servizio, con effetti che non possono essere ignorati. L'assenza di dati affidabili in merito all'argomento è un altro fattore importante; tanto in Germania quanto in Giappone il fenomeno del ricorso al lavoro atipico piuttosto che a quello standard non sembra essere adeguatamente circoscritto.

Alla luce dei dati analizzati si evidenzia come nei due Paesi, la configurazione del lavoro atipico differisce sensibilmente da quella del lavoro standard; in entrambi i casi, più della metà delle lavoratrici preferisce questa tipologia contrattuale, che, in effetti, sembra essere diventata la norma in termini di occupazione femminile. Rispettivamente, il 53% e il 57% delle donne, in Giappone e Germania, presta attività lavorativa secondo un contratto di lavoro atipico, al punto che i soggetti con un contratto tradizionale rappresentano ormai la minoranza. Significativo è in questo senso il dato che vede l'alta percentuale di part-time e tempo determinato tra impiegati con un contratto atipico, a larga maggioranza utilizzato da lavoratrici.

Sempre considerando il criterio del genere, esiste invece una diversa distribuzione nel caso della

somministrazione di lavoro. In Germania, i lavoratori assunti tramite agenzia sono in larga parte di sesso maschile, a differenza del Giappone dove predominano le donne e tale differenza trova il suo fondamento se si considerano i diversi settori in cui si fa ricorso al lavoro tramite agenzia nei due diversi Paesi: manifatturiero per il primo, terziario per il secondo. In Giappone, per molti anni, la normativa di riferimento ha, al contrario, vietato il ricorso a tale fattispecie nell'industria manifatturiera. Pertanto l'apertura di questo settore verso il lavoro in somministrazione rappresenta un segnale forte per un cambiamento futuro anche in termini di genere.

Nei due Paesi, le forme di impiego atipiche trovano applicazione in alcuni segmenti del settore terziario con una maggiore frequenza rispetto a quanto accade in quello manifatturiero, essendo quest'ultimo caratterizzato da una percentuale considerevolmente bassa rispetto al numero totale dei lavoratori (la comparazione tra le cifre relative alle due aree appare limitata, in quanto in Germania solo i dipendenti con una settimana lavorativa inferiore alle ventuno ore sono considerati lavoratori part-time; ciò rende l'interpretazione dei dati piuttosto ambigua, soprattutto nel settore della vendita al dettaglio) e con percentuali addirittura inferiori nel settore edilizio, a maggioranza maschile. In entrambi i Paesi, le donne sono maggiormente presenti nel settore della ristorazione, in quello turistico - ricettivo, nel settore medico, con una prevalenza all'interno del settore delle vendite al dettaglio in Giappone e di quello "sociale" in Germania (quest'ultimo comunque caratterizzato da un discreto livello di forza lavoro femminile nello Stato asiatico).

Nei due Paesi, infine, il lavoro atipico è molto più diffuso tra i giovani. Un dato significativo tra i due Stati è la differenza nel ricorso al lavoro atipico tra i lavoratori con più anni di servizio (tra 55 e 64 anni), probabilmente dovuto alla presenza in Giappone dei cosiddetti *elder workers*, che non trovano un equivalente in Germania.

La diffusione del lavoro atipico pone il problema degli standard occupazionali. È possibile identificare differenze sistematiche tra lavoro regolare e atipico in termini di retribuzione, formazione sul posto di lavoro, stabilità e sicurezza sociale?

Uno dei criteri più importanti per un'analisi in chiave comparata, in merito alle condizioni di lavoro, è rappresentato dalla retribuzione. Da un punto

di vista metodologico, tuttavia, la valutazione risulta ardua, soprattutto a causa del calcolo sull'orario di lavoro, che costringerebbe a estrapolare dalla remunerazione mensile tariffe su base oraria. Le detrazioni fiscali, inoltre, sono realizzate osservando diversi criteri che considerano sia il soggetto interessato sia il tipo di occupazione. La comparazione, infine, dovrebbe considerare le diverse forme di entrata, inclusi premi, pagamenti *una tantum* ecc.

In entrambi i Paesi, i dati empirici hanno evidenziato maggiori criticità dal punto di vista remunerativo per i lavoratori assunti con contratti di lavoro atipici. In particolare in Germania, diversi studi evidenziano che, soprattutto nel caso del lavoro marginale e di quello tramite agenzia, i livelli retributivi sono sensibilmente più bassi rispetto a quelli previsti per il lavoro standard (W. Brehmer, H. Seifert, *op. cit.*; C. Wingerter, *op. cit.*). Il differenziale retributivo è piuttosto rilevante tanto nel lavoro marginale quanto in quello tramite agenzia (C. Anger, J. Schmid, *Gender Wage Gap und Familienpolitik*, in *IW Trends*, 2008, 2, 55-68, in epigrafe), mentre i contratti di lavoro part-time e quelli a tempo determinato presentano differenze notevoli se confrontati con le tipologie più tradizionali. Il divario significativo, in termini di retribuzione dei soggetti impiegati in occupazioni marginali, è probabilmente correlato al livello di assistenza finanziaria prevista per questa forma di impiego. Esiste, infatti, il rischio di una forte dipendenza dal sistema assistenziale, che, nel corso della vita lavorativa, può addirittura tradursi in uno stato di indigenza. Sono circa 1.300.000 i soggetti che, a causa di un reddito insufficiente, sono supportati economicamente dal governo (J. Möller, U. Walwei, S. Koch, P. Kupka, J. Steinke, *Fünf Jahre SGB II. Eine IAB-Bilanz. Der Arbeitsmarkt hat profitiert*, IAB-Kurzbericht 29, 2009, Nuremberg).

Anche in termini di stabilità lavorativa le differenze sono evidenti. La somministrazione di lavoro è considerata come particolarmente insicura (molti lavoratori vengono impiegati per meno di tre mesi) se paragonata al lavoro standard (M. Kvasnicka, *Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?*, NBER Discussion Paper w13843, Cambridge, 2008), mentre un maggiore grado di volatilità caratterizza il lavoro a tempo determinato. Nel caso del part-time, studi recenti (W. Brehmer, H. Seifert, *op. cit.*) hanno identificato un livello di stabilità occupazionale maggiore,

attribuendolo al fatto che un lavoro a tempo parziale permette a una lavoratrice di occuparsi della famiglia pur mantenendo il posto di lavoro. Con una evoluzione del contesto familiare e prive della possibilità di convertire un contratto a tempo pieno in uno a tempo parziale, molte donne dovrebbero rinunciare alla loro attività lavorativa.

I lavoratori atipici sono in una posizione meno vantaggiosa anche in termini di formazione interna (K. Baltes, A. Hense, *Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD)*, Working Paper 4, 2006), essendo limitata la possibilità di aumentare i livelli di occupabilità tanto all'interno dell'azienda quanto nel mercato del lavoro esterno. Il rischio in questo senso è maggiore per i dipendenti caratterizzati da un orario di lavoro ridotto, rispetto a coloro che svolgono un'attività lavorativa a tempo pieno.

Il livello di precarietà appena descritto può essere relativizzato laddove il contratto di lavoro atipico è considerato un mero strumento di accesso al mercato del lavoro, rappresentando un periodo di transizione verso un'occupazione regolare. In tal contesto, tuttavia, la mobilità verso l'alto è comunque limitata: in caso di cambiamento del posto di lavoro, il passaggio da un'attività part-time a una regolare risulta molto più difficile, diversamente da quanto accade se inizialmente si è regolati da un contratto a tempo determinato (M. Gensicke, A. Herzog-Stein, H. Seifert, M. Tschersich, *Einmal atypisch – immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich*, in *WSI-Mitteilungen*, 2010, vol. 63, n. 4, 179-187). Quando i lavoratori in somministrazione e quelli con contratto a tempo determinato perdono il proprio posto di lavoro e rientrano nel mercato del lavoro, nella maggior parte dei casi ritornano a una forma di occupazione caratterizzata dallo stesso livello di precarietà.

In Giappone, questa è una tendenza sistematica che caratterizza i lavoratori i quali operano su base non-regolare e come tali sono contraddistinti da una retribuzione inferiore, con una differenza – rispetto ai dipendenti stabilmente occupati – probabilmente superiore se si considerano i pagamenti *una tantum* e i premi, fattori piuttosto rilevanti nella realtà giapponese (K. Ishiguro, *Japanese Employment in Transition. The Growing Number of Non-Regular Workers*, in *Electronic journal of contemporary japanese studies*, 2008; JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition*

2009/2010, cit.). Divari, in termini di retribuzione, sono evidenti anche nel caso in cui il confine tra le due forme di impiego si riveli poco chiaro, in particolare, nel caso dei dipendenti part-time con un monte orario elevato. In questo senso, si potrebbe anche identificare una gerarchia in termini di differenziali retributivi; i lavoratori che seguono un determinato percorso professionale e coloro impiegati stabilmente hanno i livelli retributivi più elevati, seguiti dai lavoratori in somministrazione e quelli part-time (Y. Okunishi, *Perceptions of Pay and Work by Standard and Non-Standard Workers*, in *Japan Labour Review*, 2009, vol. 6, n. 4, 116-134). La sequenza della suddetta classificazione presenta delle differenze tra i due Paesi, soprattutto nel caso del lavoro a tempo parziale; infatti, in Germania le retribuzioni sono simili a quelle previste per i lavoratori regolarmente impiegati, mentre in Giappone la remunerazione per questa categoria è addirittura inferiore a quella prevista per i lavoratori assunti tramite agenzia.

Ad oggi, poco si conosce dell'impatto a lungo termine del lavoro atipico. In Giappone, è stata commissionata un'indagine sui lavoratori di sesso maschile, per capire quali sono le motivazioni che inducono tali soggetti ad abbandonare gli studi e a sottoscrivere contratti a tempo determinato (J. Esteban-Pretel, R. Nakajima, R. Tanaka, *op. cit.*). I dati hanno rilevato che, in siffatte circostanze e nel breve periodo, la possibilità che tali soggetti possano essere poi riassunti stabilmente è addirittura inferiore a quella prevista per gli inoccupati, pur sussistendo l'impatto sui livelli di sviluppo (J. ESTEBAN-PRETEL, R. NAKAJIMA, R. TANAKA, *op. cit.*). La ricerca, pur avendo dato dei primi risultati interessanti, tuttavia, necessita di maggiore approfondimento con focus particolari sugli effetti a lungo termine, fino a questo momento praticamente ignorati.

La riflessione conclusiva alla luce del quadro comparato sin qui delineato è che, nonostante le differenze nel quadro della regolamentazione e nei modelli occupazionali, in entrambi i Paesi si è verificato, negli ultimi anni, un aumento delle forme di lavoro atipico, con alcune tendenze che evidenziano un parallelismo significativo. In termini quantitativi, per esempio, il lavoro a tempo parziale rappresenta la tipologia più utilizzata e il ricorso ad esso registra un incremento continuo tanto in Giappone quanto in Germania. Per le lavoratrici, poi, i contratti di lavoro atipici sono diventati la norma;

in questo caso si può affermare che all'interno del mercato del lavoro si è realizzata una frattura relativa al genere che evidenzia condizioni sfavorevoli per le donne. La parità di trattamento economico che si realizza in Germania, tuttavia, sembra garantire una retribuzione più adeguata rispetto a quanto accade in Giappone, dove non esiste un principio di questo tipo e i lavoratori part-time si trovano in condizioni economiche meno favorevoli.

Anche il ricorso al lavoro atipico nei diversi settori lavorativi mostra criticità analoghe in entrambi i Paesi. Nel manifatturiero, settore particolarmente esposto alla competizione internazionale, questa forma di impiego è stata utilizzata con una minore frequenza rispetto a quanto è avvenuto nel terziario (soprattutto nel privato).

In conclusione, il quadro normativo tedesco prevede, per i lavoratori atipici, condizioni più vantaggiose rispetto a quanto accade in Giappone, come stabilito dal principio di parità di trattamento. Tuttavia, questi soggetti sono in una posizione meno favorevole rispetto ai lavoratori assunti con contratti di lavoro tradizionali, soprattutto in termini di retribuzione e di accesso alla formazione interna. L'aspetto che risulta poco chiaro e indagato è la funzione del lavoro atipico nel corso della vita professionale. In entrambi i Paesi, a seguito di importanti cambiamenti strutturali nella società (demografia, invecchiamento della popolazione, aumento dei costi sociali, tendenza verso una società orientata sui servizi), emerge la difficoltà di garantire pari opportunità tra un numero di lavoratori atipici in continuo aumento, soprattutto donne, e coloro assunti su base regolare, soprattutto uomini.

Hartmut Seifert

Ricercatore

Hans-Böckler-Foundation (Germania)

* Traduzione a cura di Pietro Manzella, Dottorando di ricerca della Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.