Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale (*ordinamento ex D.M. 270/2004*)
in Economia e Gestione delle aziende
Management delle imprese internazionali

Tesi di Laurea

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Il lavoro delle donne nelle Zone Franche

Relatore
Ch. Prof. Vania Brino

Correlatore
Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureando
Giulia Simeoni
Matricola 820976

Anno Accademico
2012 / 2013

Sommario

Premessa 1
1. Export Processing Zone (EPZ): visione d'insieme 5
1.1 EPZ e globalizzazione 5
1.2 La sfida delle definizioni: EPZ, SEZ, FTZ, maquiladoras, Zona Francha… 7
1.2.1 Export processing Zone 10
1.2.2 Free Trade Zone 12
1.3 Background storico ed evoluzione 12
1.3.1 Alcuni esempi di Zone Franche 17
CINA 18
MEDIO ORIENTE E NORD AFRICA 19
1.4 Vantaggi e benefici delle Zone 21
1.5 Svantaggi e criticità delle Zone 23
1.6 EPZ, progresso economico, protezione e sviluppo sociale 25
1.7 EPZ e organizzazioni dei lavoratori 27
2. Il lavoro delle donne: confronto tra situazione interna ed esterna alle Zone 31
2.1 Cenni sulle categorie maggiormente a rischio per le donne 33
2.1.1 Le donne come lavoratori rurali 33
2.1.2 Le donne come lavoratori migranti 36
2.1.3 Le donne nell'economia informale 39
2.2 Uguaglianza di genere: un percorso verso il decent work 41
Approfondimento: L'Arabia Saudita e il diritto al lavoro delle donne 43
Approfondimento: L'Europa e la parità retributiva, 59 giorni a salario zero per le donne 44
2.2.1 Valutazioni sui *gap* di genere nel mercato del lavoro 45
GAP DI DISOCCUPAZIONE 48
GAP DI PARTECIPAZIONE ALLA FORZA LAVORO 53
GAP DI VULNERABILITÀ 60
GAP DI SEGREGAZIONE NEL LAVORO E NEI SETTORI ECONOMICI 63
2.3 Il lavoro delle donne nelle Zone Franche: caratteristiche e peculiarità 70
LA SOSTENIBILITA' DELLE ZONE IN RELAZIONE AL GENERE 74
3. Strumenti e sistema di tutela dei diritti dei lavoratori nelle EPZ 76
3.1 L'ILO per la tutela dei diritti delle lavoratrici nelle EPZ 76
3.1.1 Convenzioni ILO sulle lavoratrici 77

3.2 Altre iniziative di soft e hard law per la tutela delle lavoratrici nelle EPZ 83
3.2.1 *Millennium Development Goal* 90
3.2.2 Codici di condotta 94
3.3 Report della sessione 102 dell'International Labour Conference: analisi riguardo al lavoro nelle Zone Franche 95
3.3.1 Bangladesh 96
3.3.2 Nigeria 108
3.3.3 Pakistan 109
3.3.4 Filippine 110
3.3.5 Sri Lanka 112
3.3.6 Sudan 114
3.3.7 Swaziland 116
3.3.8 Djibouti 117
3.4 Azioni intraprese dall'ILO per la tutela dei diritti delle lavoratrici nelle EPZ 117
4. Conclusione 124
Bibliografia e sitografia 127
Bibliografia 127
Sitografia 130
Allegato I: Date di inizio dei programmi di sviluppo delle Zone ..... - 1 -
Allegato II: Suddivisione regionale per il Report "*Global Employment Trends for Women*" –aggiornato al 2012 ..... - 3 -
Allegato III: Lista delle Convenzioni/List of Conventions by Subject ..... - 5 -

Premessa

Indirizzo: Ronghua Road 1168, Songjiang Export Processing Zone, Shanghai

Prodotti: Accessori per Apple Inc., Cupertino, CA, Stati Uniti d'America

"Apple si appresta a rilasciare un iPhone a basso costo. Ma come fa una società prospera come Apple a produrre una versione scontata di *smartphone*? In questo momento, a Shanghai, in Cina, gli operai nella fabbrica Pegatron, fornitori di Apple, sono obbligati a ore di lavoro straordinario per produrre la versione meno costosa dell'iPhone. Sei giorni a settimana, gli operai svolgono turni di lavoro di quasi 11 ore, di cui 20 minuti non retribuiti, pagati 1,50$ l'ora (268 $ al mese)…Questo corrisponde a meno della metà del reddito mensile locale medio di 764$ e notevolmente al di sotto del salario minimo necessario per vivere a Shanghai, una delle città più costose della Cina. Quindi, questi lavoratori sono costretti a far affidamento alle ore di lavoro straordinario per guadagnare di più. Se un lavoratore non "resiste" almeno tre mesi alla Pegatron, l'agenzia che ha assunto il lavoratore dedurrà gran parte del suo salario. Dopo una giornata estenuante di lavoro, la prospettiva che aspetta il lavoratore è una camera da 12 persone nel dormitorio, con l'opzione di una rapida doccia fredda in una delle due dozzine di docce condivise da centinaia di persone. Alla Pegatron, oltre 10.000 minorenni e studenti lavoratori, tra i 16 e i 20 anni, lavorano in stanze affollate di produzione, facendo lo stesso lavoro dei lavoratori adulti, assunti regolarmente. Ma alcuni studenti ricevono salari più bassi perché le scuole ne detraggono le tasse per il tirocinio, mentre agli altri studenti non sarà pagato il loro salario. Alla Pegatron, una donna incinta intervistata stava facendo gli straordinari, nonostante le leggi cinesi che proteggono la salute delle donne in gravidanza, prevedano che la giornata lavorativa duri al massimo otto ore. Dopo quattro mesi di intenso lavoro, la donna ha deciso di lasciare e rinunciare al congedo di maternità, piuttosto che compromettere la salute e il benessere di se stessa e del nascituro. Inoltre, alla Pegatron sono stati rilevati abusi e molestie; violazioni connesse alle assunzioni discriminatorie e alla sicurezza in caso di emergenza; e altro ancora.

Allora, qual è il vantaggio competitivo della Pegatron per guadagnarsi l'ordine dell'iPhone a buon mercato? Ampie violazioni sul lavoro e salari miseri, ingannando i lavoratori con promesse di un salario idoneo alla loro sussistenza e di un ambiente di lavoro sano. Con il lancio dell'iPhone più economico, si continua a trarre profitto, banalizzando il valore dei lavoratori nella catena di fornitura. […] Tutte queste fabbriche utilizzano lo stesso tipo di "vantaggio", legato alla violazione dei diritti dei lavoratori."[1]

[1] http://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-181.html

L'indagine "*Apple's unkept promises: Cheap iPhones come at high costs to Chinese workers*" svolta dall'organizzazione China Labor Watch[2], e pubblicata il 29 luglio 2013, rivela la situazione di lavoro nelle Zone Franche di produzione dei prodotti Apple, e sono riportate almeno 86 violazioni dei diritti del lavoro, di cui 36 violazioni della legge e 50 violazioni etiche. Le violazioni rientrano in categorie come: abusi, discriminazione nelle assunzioni, violazioni dei diritti delle donne, lavoro minorile, violazioni contrattuali, formazione insufficiente dei lavoratori, orari di lavoro eccessivi, salari scarsi, condizioni di vita e di lavoro inadeguate, difficoltà nel prendere permessi, problemi di sicurezza e salute, canali di reclamo inefficaci e inquinamento ambientale. In breve, le fabbriche Pegatron stanno violando un gran numero di leggi e norme, sia internazionali sia nazionali, nonché gli standard di responsabilità sociale della stessa Apple[3].

Questa situazione non è un caso isolato e nemmeno uno dei più gravi, infatti, nell'inchiesta dell'*Institute for Global Labour and Human Rights*[4] sull'Export Processing Zone di Dhaka (DEPZ-Bangladesh) si legge: "Le giovani donne che producono abbigliamento per bambini "*Old Navy*" sono state arbitrariamente licenziate, senza che fosse loro pagato il congedo di maternità, e sono state ingannate riguardo ai loro benefici giuridici in essere. Una donna ventenne ha recentemente perso il suo bambino al settimo mese di gravidanza a causa dei massacranti turni lavorativi, che raggiungono in media le 100 ore a settimana. […] Mazharul Islam, assunto come supervisore di reparto, è stato attaccato verbalmente, picchiato, e addirittura imprigionato sotto false accuse, per aver aiutato la moglie nel tentativo di ottenere il congedo di maternità che le spettava. Shahabuddin, Direttore Esecutivo della fabbrica *Next Collection*, Liakat Hossain Liton, General Manager, ed Elias Khan, Responsabile Amministrativo, sono implicati in numerosi casi di molestie e intimidazioni, e per negare alle donne incinte il loro diritto a un congedo di maternità retribuito.[…]

[…]Sabato 22 giugno 2013, gli acquirenti delle aziende *Gap* e Old Navy sono venuti nella fabbrica *Next Collection.* Come accade sempre, i lavoratori sono stati allertati dai gestori del loro arrivo attraverso un altoparlante. I lavoratori conoscono le procedure e sono stati istruiti sulla "filastrocca" da recitare: "Lavoriamo solo per due ore di lavoro straordinario al giorno... Siamo sempre pagati il doppio per queste ore di lavoro straordinario... Le condizioni della fabbrica sono molto buone... Indossiamo sempre le maschere e le cuffie... Sì, ci sono le protezioni sugli aghi delle macchine..."

---

[2] Fondata nel 2000, *China Labor Watch* è un'organizzazione no-profit indipendente. CLW ha collaborato con sindacati, organizzazioni dei lavoratori e media per condurre una serie di valutazioni approfondite delle fabbriche in Cina che producono giocattoli, biciclette, scarpe, mobili, abbigliamento ed elettronica per alcune delle più grandi *corporation* degli Stati Uniti. L'ufficio di CLW New York riporta i risultati di queste indagini, sulle condizioni di lavoro della *supply chain*, ed esercita pressione sulle aziende affinché siano intrapresi dei miglioramenti.

[3] http://www.apple.com/supplierresponsibility/labor-and-human-rights.html

[4] L'*Institute for Global Labour and Human* Rights è una organizzazione no-profit che si occupa della promozione e della difesa dei diritti dei lavoratori internazionalmente riconosciuti. (www.globallabourrights.org)

L'*Ha-Meem Group*, con i suoi 26 stabilimenti, tra cui il sopracitato *Next Collection*, e oltre 30.000 lavoratori, infrange in maniera pesante il diritto del lavoro del Bangladesh e gli standard ILO[5] riconosciuti internazionalmente. Ma, stando a quello che si legge nella sezione *Compliance* del sito[6] dello stesso gruppo, tutto questo sembra impensabile: "Ha-Meem ha un sistema di *Compliance* efficace. Non è impiegato lavoro infantile, le esercitazioni antincendio sono fatte regolarmente, le ore di lavoro sono registrate con *badge* elettronico, i pagamenti sono effettuati regolarmente. I medici offrono cure gratuite per i lavoratori ed è disponibile un centro di assistenza all'infanzia".

Alcuni esempi delle società per le quali si produce nelle EPZ in Bangladesh sono: Wal-Mart (USA), Nike (USA), Hanesbrands (USA), Tommy Hilfiger (USA), Reebok (USA), *GAP* /Old Navy (USA), Abercrombie & Fitch (USA), J.C. Penney (USA), Kmart (USA), Wrangler (USA), Lee (USA), Levi's (USA), Dockers (USA), NBA (USA), Calvin & Klein (USA), Timberland (USA), Izod (USA), Eddie Bauer (USA), Falcon (USA), American Eagle (USA), BHS/British Home Stores/Arcadia Group (United Kingdom), Peek & Cloppenburg/Van Graf (Germany), Coles/Wesfarmers (Australia), Dressmann/Varner Group (Norway), Celio (France), de Bijenkorf (The Netherlands), Fynch-Hatton (Germany), H&M (Sweden), Mother Care (United Kingdom), Adidas (Germany), Emmilee/Free Spirit (United Kingdom), Zara (Spain), Tesco (United Kingdom), Mango (Spain), Lindex (Sweden), Miles (Germany), Hi-Tech (United Kingdom), Decathlon (France), Sony (Japan), Nikon (Japan), Fuji (Japan), Nissan (Japan), Mitsubishi (Japan)…[7]

Sicuramente leggendo questa, seppur incompleta, lista, troviamo alcune tra le marche dei prodotti che vediamo, acquistiamo, indossiamo, utilizziamo, guidiamo e mangiamo ogni giorno: è quindi facile comprendere quanto importanti e diffuse siano le Export Processing Zone. Nonostante ciò, non sempre siamo a conoscenza delle realtà che si nascondono nei luoghi di produzione di questi beni. Nella gran parte dei casi, risalendo ai siti di assemblaggio e produzione, infatti, si troveranno negli indirizzi parole come "EPZ, SEZ, FTZ, Zone, Export, Processing, Area…" e altre sigle o termini, che ai più non dicono molto, ma che invece riassumono concetti molto simili e che vale la pena conoscere ed esaminare.

---

[5] International Labour Organization, agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne. I principali obiettivi sono: promuovere i diritti dei lavoratori, incoraggiare l'occupazione in condizioni dignitose, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sulle problematiche di lavoro.

[6] http://www.hameemgroup.net/compliance

[7] Lista ricavata dai siti: http://www.epzbangladesh.org.bd; http://www.hameemgroup.net; http://www.globallabourrights.org

Nel primo capitolo di questa tesi sono stati approfonditi: la definizione di Zona Franca, con le caratteristiche e gli obiettivi connessi; il percorso evolutivo che si sta svolgendo sia dal punto di vista economico che da quello legislativo; le implicazioni per le parti coinvolte, governi, *corporation* e lavoratori…

Nel secondo capitolo il *focus* si sposta sul lavoro delle donne, prima attraverso un quadro generale della situazione occupazionale femminile, chiudendo poi il campo sulla condizione interna alle Zone, riportando analisi e indagini sull'argomento. Questa scelta è dettata dalla preponderanza di manodopera femminile impiegata, in queste aree speciali dei Paesi in via di sviluppo, che raggiunge anche il 90%, e che contrasta in maniera stridente con i dati sull'impiego femminile dei Paesi industrializzati.

Il terzo capitolo riguarda gli strumenti disponibili, le modalità di tutela e le azioni intraprese dall'ILO e da altre organizzazioni nei confronti dei Paesi e delle aziende; attraverso un confronto con i *core labour standard*, le convenzioni e i trattati… L'analisi è volta a capire se gli sforzi compiuti nel diritto del lavoro stiano impedendo che il principale vantaggio competitivo sia legato al mancato rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, in modo particolare delle lavoratrici.

1. Export Processing Zone (EPZ): visione d'insieme

1.1 EPZ e globalizzazione

La liberalizzazione degli scambi di beni e servizi, lo sviluppo di reti integrate di trasporti e il progresso dell'*information and communication technology* (ICT) hanno creato opportunità di business senza precedenti per l'industria dei trasporti e, più in generale, degli scambi. Il livello di concorrenza crescente spinge sia le organizzazioni pubbliche sia quelle private a riconoscere la necessità di spostarsi da strategie e politiche nazionali o regionali, a strategie e politiche globali.

La riduzione dei costi e la contemporanea necessità di mantenere o migliorare la qualità del prodotto, in risposta alle richieste del consumatore, portano le imprese a ricercare strumenti di business che permettano di aumentar la loro competitività nel mercato globale. Le fabbriche manifatturiere puntano alla creazione di centri logistici e distributivi, soprattutto in luoghi strategici, riducendo costi di magazzino e di approvvigionamento delle materie prime, e fornendo sia servizi *just in time* (JIT) rapidi e orientati ai clienti, sia attività logistiche di valore aggiunto.

Questi andamenti del mercato dei trasporti e della gestione della *supply chain* sono in continua progressione e accelerazione, poiché si stanno semplificando e snellendo sia le barriere tariffarie che quelle non tariffarie, ivi comprese le procedure doganali, in particolare attraverso accordi bilaterali, sub regionali e multilaterali. In linea con questi trend, e per soddisfare le richieste di mercato, molti Paesi hanno creato, o intendono creare, speciali aree nei porti o nell'entroterra, con grandi aspettative sui benefici economici ottenibili da queste.

Le Aree Speciali sono un'importante caratteristica della globalizzazione e da oltre trent'anni sono monitorate dall'ILO, tra queste si possono citare le *Export Processing Zone* (EPZ), che rientrano nella vasta area degli investimenti diretti esteri (IDE), del commercio internazionale e regionale e delle politiche economiche interne.

I principali obiettivi del settore pubblico nell'attuazione di un'EPZ di successo sono: attrarre imprese, attirare capitali e creare occupazione. Molti Paesi in via di sviluppo considerano la promozione dell'esportazione come un'importante politica per la crescita economica, i Governi adottano diverse misure per promuoverne la competitività.

Dalla prospettiva del cliente, ovvero dell'imprenditore, i tre principali attributi delle EPZ possono essere riassunti nel motto molto diffuso nel marketing "LOCATION, LOCATION, LOCATION". Questa frase non

comprende semplicemente la posizione geografica delle EPZ, ma anche i trend globali della manifattura, l'outsourcing, la possibilità di spostamento senza vincoli e l'intero processo di globalizzazione.

Negli ultimi quattro decenni le EPZ sono divenute strumenti di politica commerciale estesi e rilevanti, offrendo alle imprese che vi si stabiliscono condizioni di libero commercio e un ambiente regolativo liberale. Non si riesce a stilare un elenco certo delle ragioni per le quali le EPZ non si sono instaurate in certi Paesi, anche se sicuramente la stabilità politica e gli investimenti nelle infrastrutture di base come porti, aeroporti, strade, fornitura di acqua, fognature ed elettricità, sono condizioni necessarie ma da sole non risultano sufficienti per attrarre IDE; al contrario le condizioni macroeconomiche come inflazione molto elevata e alti tassi di interesse sono state indicate quali fattori di sospensione della crescita delle EPZ.

L'avvertimento del report dell'UNCTAD[8] focalizza però l'attenzione su un percorso che sembra inarrestabile: bisogna agire per evitare che un "*race to the top*" in termini di incentivi, sia collegato ad un *"race to the bottom"* per quanto riguarda gli standard sociali ed ambientali. Il successo delle EPZ non dovrebbe essere giudicato solamente in base alle loro capacità di attrarre IDE o di incrementare le esportazioni e i guadagni dagli scambi esteri; ma anche valutato nella misura in cui le Zone riescono a raggiungere obiettivi economici e sociali più ampi. Inoltre, l'ambiente dinamico degli IDE e i regimi commerciali esistenti obbligano i Paesi ad adattare continuamente le strategie nelle EPZ, prendendo in considerazione anche le politiche sociali, il divario di genere e l'impatto sulle comunità.

Tendenzialmente vengono attratti IDE di migliore qualità nei Paesi che seguono politiche integrate per gli investimenti *export-oriented*, come ad esempio l'incoraggiamento della rappresentanza tripartita (imprenditori, lavoratori e autorità pubbliche) nelle commissioni delle EPZ; la garanzia dei diritti dei lavoratori (compresa la libertà di associazione e la contrattazione collettiva) e il miglioramento delle abilità e delle condizioni di lavoro. Le ricerche suggeriscono che le Zone sono più efficaci quando sono parte di una strategia economica integrata che include incentivi fiscali; investimenti nelle infrastrutture, nel capitale tecnologico ed umano, e nella creazione di collegamenti con l'economia esterna.

Le Zone potrebbero anche contribuire all'aumento l'occupazione, fornendo nuovi incentivi per promuovere l'assunzione di lavoratori locali, e incoraggiare le imprese affinché le risorse umane del luogo acquisiscano le tecnologie e l'esperienza necessarie alla quantità ed alla qualità delle produzioni richieste.

---

[8] Sigla che sta per *United Nations Conference on Trade and Development*; organo sussidiario dell'ONU istituito nel 1964 con lo scopo di promuovere il commercio internazionale.

1.2 La sfida delle definizioni[9]: EPZ, SEZ, FTZ, maquiladoras, Zona Francha…

Parole come *Export Processing Zone (EPZ), Free Trade Zone (FTZ), Special Economic Zone (SEZ), Maquiladora, Free Port, Export Processing Factory (EPF), Bonded Warehouse, Industrial Promotion Zone* si riferiscono a concetti simili, con variazioni nelle imposizioni e negli obiettivi. EPZ rimane il termine maggiormente diffuso, anche se in questo elaborato saranno utilizzati indifferentemente i termini EPZ, SEZ, FTZ e Zona Franca.

La Convenzione Internazionale di Kyoto del 1973, stabilisce come Zona Franca quella parte di territorio di uno Stato nel quale le merci che vi sono introdotte, sono considerate come se fossero fuori dal territorio doganale, per quanto attiene ai diritti e alle tasse d'importazione, e non sono sottoposte agli usuali controlli dell'autorità di Dogana[10].

L'Ordinamento dell'Unione Europea considera Zona Franca ogni territorio istituito dalle autorità competenti degli Stati membri, dove si possono introdurre merci, avvantaggiandosi dei rimborsi sulle esportazioni o sui costi di importazione; inoltre, si usufruisce dell'esenzione dai dazi doganali, dei prelievi agricoli, delle restrizioni quantitative e da qualsiasi tassa o misura di effetto equivalente. L'UE mira a definire l'esperienza di Zona Franca in base ai suoi più generici caratteri di area ove è sospesa l'applicazione, parziale o totale, di norme fiscali e commerciali in vigore nella Comunità e applicabili al caso. In base agli obiettivi economici che le diverse Aree Economiche Speciali perseguono, le Nazioni Unite hanno elencato diverse decine di denominazioni.

L'ILO le definisce come "zone industriali con incentivi speciali messi in atto per attrarre investitori stranieri, in cui i materiali subiscono alcuni livelli della produzione, prima di essere (ri-) esportati"[11].

Il concetto di Zona Franca e la modalità di realizzazione differiscono in base al Paese e ad altre caratteristiche, causando incomprensioni e mancanza di integrità nello studio e nell'analisi di queste aree, data l'impossibilità di avere a disposizione statistiche e osservazioni complete ed esaustive. Le diverse denominazioni e definizioni assumono un ruolo determinante quando si cerca di contare ed individuare queste Zone. Come affermato nei documenti dell'ILO, la carenza di dati affidabili e completi sulle tendenze

---

[9] *Special Economic Zones, Performance, Lessons Learned, and Implications for Zone Development*, FIAS, World Bank Group's Investment Climate Advisory Service Report (Aprile 2008)

[10] The term "free zone" means a part of the territory of a State where any goods introduced are generally regarded, insofar as import duties and taxes are concerned, as being outside the Customs territory and are not subject to the usual Customs control. (http://www.unece.org)

[11] "Industrial zones with special incentives set up to attract foreign investors, in which imported materials undergo some degree of processing before being exported again"(*ILO: Labour and social issues relating to export processing zones,* Geneva, 1998)

delle EPZ di tutto il mondo, obbliga a basarsi su stime ricavate dalle informazioni rese disponibili e dalle proiezioni. Queste stime devono essere prese con cautela e devono essere considerate come una base di discussione piuttosto che una certezza assoluta[12]. Anche il WTO mette in guardia sui dati relativi alle EPZ, per lo speciale regime entro il quale operano: non si può essere certi della veridicità e della totale corrispondenza delle informazioni relative a occupazione, importazioni ed esportazioni da e per le EPZ nei bilanci nazionali.

Entrando nel merito dei termini più diffusi[13]: le *Enterprise Zone* mirano a rivitalizzare difficili aree urbane o rurali attraverso incentivi sulle tasse e garanzie finanziarie; i Porti Franchi comprendono aree più vaste, con diversi tipi di attività, tra cui residenze, negozi e servizi turistici e offrono un insieme più ampio di aiuti; le *EPZ Single Factory* offrono sostegno ad imprese individuali indipendentemente dal luogo in cui si insediano; le Zone Specializzate includono parchi scientifici/tecnologici, logistici, petrolchimici…; le SEZ mettono in atto un approccio di sviluppo multisettoriale e si basano sia sul mercato domestico che su quello estero, offrendo una gamma di incentivi che includono infrastrutture, esenzioni doganali e dalle imposte e procedure amministrative semplificate; le Zone Industriali mirano a specifiche attività economiche, ad esempio industria tessile o informatica, con infrastrutture adattate di conseguenza.

Più in generale, le oltre 3500 Zone Franche stimate (2006)[14] hanno in comune il fatto di essere aree in cui i regimi doganali di import ed export del Paese ospitante sono sospesi e sono sostituiti da regole più liberali.

La Tabella 1 riassume i principali tipi di Zone, descrivendone le caratteristiche generali.

---

[12] *Report of the InFocus Initiative on export processing zones (EPZs): Latest trends and policy developments in EPZs Papers of the Governing Body*, sessione 301, ILO, 2008

[13] Per quanto riguarda i termini *Export Processing Zone* e *Free Trade Zone* si faccia riferimento ai paragrafi 1.2.1 e 1.2.2 del presente elaborato.

[14] Singa Boyenge, *ILO database on Export Processing Zone*, Geneva: ILO, 2007

Tabella 1: Diversi tipi di Zone

Tipo di Zona	Obiettivo di Sviluppo	Configurazione Fisica	Localizzazione Tipica	Attività idonee	Mercato	Esempi
Free Trade Zone (Commercial Free Zone)	Supportare gli scambi	<50 ettari	Porti d'entrata	Immagazzinaggio e altre attività legate agli scambi	Domestico; ri-esportazione	Colon Free Zone, Panama
EPZ tradizionale	Manifattura volta all'esportazione	<100 ettari; solo l'intera area è destinata a EPZ	Nessuna	Manifattura; altre lavorazioni	Principalmente esportazione	Karachi EPZ, Pakistan
EPZ ibrida	Manifattura volta all'esportazione	<100 ettari; una parte dell'area è destinata a EPZ	Nessuna	Manifattura; altre lavorazioni	Esportazione e mercato domestico	Lat Krabang Industrial Estate, Tailandia
Porto franco	Sviluppo integrato	>100 km^2	Nessuna	Multiuso	Mercato domestico, interno ed esportazione	Aqaba Special Economic Zone, Giordania
Enterprise Zone, Empowerment, Urban Free Zones	Rivitalizzazione urbana	<50 ettari	Aree urbane o rurali depresse	Multiuso	Domestico	Empowerment Zone, Chicago
EPZ d'impresa	Manifattura volta all'esportazione	Destinato ad un'impresa specifica	Esteso a tutto il Paese	Manifattura; altre lavorazioni	Esportazione	Mauritius; Messico; Madagascar

Per una maggiore uniformità si possono anche individuare le tipologie di Zone, in base a diversi criteri quali:

A. la destinazione geografica dell'output:

- non è permessa la vendita dei beni prodotti nel Paese della Zona (modello tradizionale di FTZ)
- una quota dei prodotti può essere venduta nel Paese (es: Repubblica Dominicana, fino al 20% dell'output; Messico, dal 20 al 40%)
- non ci sono restrizioni sulle vendite (es: Manaus, in Brasile, in quanto le vendite nel mercato domestico sono vantaggiose per la Zona e potenziano i legami con i fornitori nel Paese)

B. la diversità strutturale:

- aree delimitate
- aree estese all'intero Paese (tutte le imprese collocate nel Paese ospitante beneficiano dello status di FTZ; es: Mauritius)

C. la proprietà/gestione:

- pubbliche: la maggior parte delle Zone tradizionali, il principale obiettivo di queste Zone è sociale e di crescita economica (creazione di posti di lavoro, promozione dell'industrializzazione e della diversificazione, attrazione IDE). I punti deboli di queste Zone sono: il mancato interesse dei Governi, la corruzione, la lentezza decisionale…
- private: in numero sempre crescente, tendono ad essere più flessibili, innovative e adattabili in base ai cambiamenti. La Banca Mondiale è uno dei principali promotori di FTZ private (es.: Filippine, Kenya…)

Le Zone pubbliche solitamente offrono infrastrutture migliori di quelle disponibili nell'economia interna, e le Zone private generalmente le superano, cercando di attrarre investimenti di migliore qualità.

1.2.1 Export processing Zone

Le EPZ si focalizzano sulle esportazioni con un significativo valore aggiunto, piuttosto che sulla pura riesportazione; sono aree industriali volte primariamente ai mercati esteri, destinate a ricezione, immagazzinaggio e lavorazione, o assemblaggio, di prodotti senza l'obbligo di pagare le imposte. Vengono offerti incentivi speciali per attrarre investimenti esteri, e le materie importate subiscono un certo grado di lavorazione prima di essere riesportate, questi processi intermedi, nella maggior parte dei casi si avvalgono di processi di manifattura leggera *labour-intensive.*

Le EPZ permettono la creazione di un'*enclave*, isolata dall'economia domestica, all'interno della quale le attività manifatturiere possono essere svolte senza l'interferenza statale; senza controlli sulle attività economiche e sugli scambi commerciali. Vengono principalmente utilizzate dalle multinazionali per istituirvi le fabbriche per la produzione di diversi prodotti, che variano in base alla disponibilità di materie prime, di lavoro specializzato e di uno staff tecnico ben formato.

Per quanto concerne i prodotti principali si possono individuare: scarpe, vestiti, giocattoli, cibi, elettronica, farmaci… Le industrie principali sono l'abbigliamento e l'elettronica, anche se l'*automotive* si sta

espandendo in maniera significativa: General Motors, Ford, DaimlerChrysler, Toyota, Nissan, Fiat, General Electric, Siemens e Philips, sono presenti nelle EPZ, senza citare le innumerevoli imprese minori che le riforniscono.

Tra gli obiettivi principali delle Zone si possono indicare:

- lo sviluppo di unità orientate all'esportazione;
- l'aumento dei profitti dagli scambi con l'estero;
- la generazione di opportunità occupazionali;
- la promozione dei legami con le economie domestiche;
- l'incoraggiamento dei trasferimenti tecnologici;
- la promozione di strategie di nuova industrializzazione;
- l'attrazione di investimenti esteri

Gli obiettivi mutano nel tempo e differiscono da Zona a Zona, a seconda delle necessità dei Paesi: in Tailandia ad esempio, viene perseguito l'ulteriore obiettivo di decentralizzare le industrie rispetto a Bangkok, per ovviare al problema del traffico e dell'inquinamento. Inoltre, in generale nei Paesi asiatici, risulta più conveniente invitare gli investitori esteri a sviluppare attività manifatturiere in loco, anziché stravolgere l'intera politica economica della nazione, trasformandola in un sistema liberalizzato e senza regole.

Gli investitori esteri hanno l'obbligo di svolgere la produzione all'interno della Zona e di esportare i prodotti senza intaccare e danneggiare l'economia domestica. Le industrie però non sono vincolate temporalmente e possono essere liberamente delocalizzate in ogni momento, anche grazie alla standardizzazione delle tecnologie di produzione, che risultano facilmente eseguibili da lavoratori con bassa specializzazione. Questo sistema è conosciuto come *foot-loose manufactoring*[15].

Per definizione le EPZ non sono adatte a creare *forward linkages*[16], ma non si esclude la formazione di *backward linkages*[17] (quanto maggiore è l'isolamento dall'economia domestica, tanto minori saranno i collegamenti a monte).

---

[15] Industria manifatturiera che non è legata ad una particolare località o Paese, e che può liberamente trasferirsi oltre i confini nazionali, in risposta alle mutate condizioni economiche.

[16] Collegamenti discendenti o legami a valle: con questo termine si indicano le connessioni tra la sussidiaria e clienti locali

[17] Collegamenti ascendenti o legami a monte: con questo termine si indicano connessioni tra sussidiaria e i fornitori domestici

1.2.2 Free Trade Zone

Le *Free Trade Zone* (FTZ) si collocano un gradino più in basso rispetto alle EPZ in quanto si occupano della mera riesportazione, sono tipicamente situate vicino a porti e aeroporti, ed offrono esenzioni dalle tasse di import ed export sui beni che vengono riesportati. Il guadagno per i servizi locali, per quanto scarso, se esiste, è dato dal valore aggiunto dei beni scambiati.

Le FTZ sono aree delimitate, duty-free, che offrono strutture di immagazzinaggio e distribuzione per le operazioni di scambio, trasbordo e ri-esportazione. Sono aree in cui i prodotti possono essere commercializzati senza le tradizionali barriere doganali, quote e tariffe; inoltre, le pratiche burocratiche vengono snellite per attrarre investimenti esteri e nuove attività commerciali.

Il termine FTZ descrive un accordo grazie al quale diverse entità commerciali, solitamente i Governi, decidono di eliminare o diminuire la tassazione per permettere di tagliare i costi del fare impresa e la burocrazia connessa. Presenti soprattutto nei PVS, hanno lo scopo di dare una forte spinta artificiale al commercio, soprattutto per i Paesi ricchi di materie prime e le economie basate sulla manifattura. Queste Zone risultano anche di forte attrattiva per gli investitori esteri che si avvantaggiano dei minori costi del business.

Possono essere definite come centri di produzione *labour-intensive*, che comprendono l'importazione di materie prime e semilavorati, e la successiva esportazione dei beni prodotti in diversi Paesi. Uno dei principali obiettivi delle FTZ è di sviluppare l'economia del luogo fornendo maggiori possibilità lavorative, opzioni di business, opzioni di produzione…

1.3 Background storico ed evoluzione

Fin dall'antichità i Governi, gli imperatori, i re hanno fornito agli investitori ed ai commercianti delle aree speciali, nelle quali venivano esentati dai regolamenti e dai regimi normali delle tasse, in cambio di un flusso di risorse maggiormente necessarie per le casse pubbliche. Il concetto di Zona Franca internazionale

nasce nell'antichità, ai tempi dei Fenici[18]; successivamente i Romani le hanno sviluppate per scopi di dominio economico e politico; durante il Medioevo si possono ricordare Venezia, Genova e Marsiglia.

Quindi, nonostante queste aree siano spesso considerate strutture innovative caratteristiche delle economie in via di sviluppo, Zone ampie come città (es.: Gibilterra, Singapore, Amburgo…[19]), con obiettivi e metodi non troppo diversi da quelli impiegati nelle Zone moderne, hanno rivestito un ruolo fondamentale lungo vie commerciali importanti già dal 1704, dal 1819 e dal 1888[20], rispettivamente.

La prima "zona moderna" è stata fondata a Shannon, in Irlanda nel 1959 e da quel momento si è diffusa una varietà di zone, in seguito all'adozione da parte delle Nazioni Unite della Risoluzione Economica e Sociale, il 4 agosto 1967[21], nella quale l'istituzione di Zone Franche nei PVS veniva presentata come mezzo fondamentale per l'espansione delle esportazioni e per lo sviluppo economico. In Cina nel 1979 è stata istituita una delle Zone più famose a Shenzhen e ad oggi la Cina vanta il maggior numero di lavoratori nelle EPZ. Lontano dal perdere di importanza, le EPZ hanno continuato a proliferare in concomitanza con la liberalizzazione degli scambi; il numero è cresciuto rapidamente, triplicando dal 1997 al 2006 (Amengual e Milberg, 2008[22]).

Mentre molte agenzie pubbliche stanno continuando a creare Zone Speciali, c'è un trend distinto di sviluppo a livello privato, spesso svolto da investitori stranieri. L'espansione delle Zone di iniziativa privata si è verificata a partire dagli anni Ottanta, in modo particolare in concomitanza con nuove politiche nell'Europa Centrale e dell'Est, nel CSI, nel Medio Oriente e nell'Africa settentrionale. Per quanto diffuso fosse questo sviluppo, l'attività delle Zone rimaneva però relativamente concentrata in poche aree, che occupavano la maggior parte dei lavoratori e generavano la quantità maggiore delle esportazioni: Asia e Pacifico (soprattutto Cina), America Latina, Europa Centrale e dell'Est e Asia Centrale.

Secondo i dati FIAS del 2007, il 62% delle circa 2.300 Zone nei Paesi in via di sviluppo e in transizione[23], è di proprietà e gestione privata.[24] L'elemento chiave, che sottende a questo incremento, è la comprensione

---

[18] W. H. Diamond, *Tax-Free Trade Zones Aid Both Exporters and Importers,* THE AMERICAN BANKER 15, 20 Ottobre 1980

[19] T. Farole, G. Akinci, *Special Economic Zones: progress, emerging challenges, and future directions*, World Bank Report, 2011

[20] FIAS, *Special Economic Zones, Performance, Lessons Learned, and Implications for Zone Development*, World Bank Group's Investment Climate Advisory Service Report, Aprile 2008

[21] W. H. Diamond, *Tax-Free Trade Zones Aid Both Exporters and Importers,* THE AMERICAN BANKER 15, 20 Ottobre 1980

[22] M. Amengual and M. William, *Economic development and working conditions in export processing zones: A survey of trends,* ILO, 2008

[23] Dei 135 Paesi del database FIAS non sono considerati in via di sviluppo o in transizione: i 16 Paesi dell'Europa Occidentale, Australia, Giappone, Singapore, Canada, USA (con Porto Rico – incluso come entità separata ma contato con gli USA).

[24] Negli anni Ottanta, meno del 25% delle Zone erano private.

della profittabilità per chi le istituisce. La presenza di Zone private ha inoltre modificato il *range* di servizi e di strumenti offerti: specializzazione per determinate industrie (hi-tech, software, chimiche…) e servizi di supporto per la gestione integrata del business. Molte di queste Zone, definite "*next generation*", mirano ad attrarre industrie a maggior valore aggiunto e offrono un *premium* agli investitori.

Anche le collaborazioni tra pubblico e privato si sviluppano sempre di più, in diverse modalità.

Per molti Paesi, la produzione svolta e le esportazioni da (o attraverso) le EPZ costituiscono una notevole parte dei guadagni dati dall'export, raggiungendo anche l'ottanta percento della merce esportata[25] (Cina, Repubblica Ceca, Ungheria, Kenya, Filippine, Malesia, Mauritius, Messico, Senegal, Tunisia, Vietnam).

Le Zone Franche operano in uno scenario in continuo e rapido mutamento, anche per quanto riguarda i settori coinvolti dai diversi accordi e convenzioni stipulati a livello del WTO o di altre organizzazioni. Nel complesso, questi cambiamenti nel diritto del commercio alterano il contesto competitivo in cui operano le EPZ, spostando i flussi di IDE a seconda delle diverse classificazioni dei Paesi. Queste aree si sono evolute da luoghi nei quali venivano effettuati attività di assemblaggio e processi semplici fino ad includere zone high-tech e scientifiche, zone finanziarie, centri logistici e addirittura *resort* turistici. La loro conformazione fisica ora include non solo zone enclave ma anche zone mono-industria (come ad esempio la zona di produzione dei gioielli in Tailandia o la zona della pelle in Turchia); mono-bene (come il caffè in Zimbabwe); mono-fabbrica (come le unità di esportazione in India) o mono-impresa (come nella Repubblica Dominicana). Le Mauritius e Hainan (Cina) permettono alle fabbriche di chiedere l'autorizzazione per divenire Zone, a prescindere da una precisa collocazione geografica, estendendo la qualifica a tutto l'insieme delle isole. Città portuali come Hong Kong, Cina e Singapore hanno migliorato il loro ruolo strategico di commercio fornendo regimi doganali speciali per l'*export processing* e le spedizioni.

Le EPZ hanno anche aiutato le economie a diversificarsi rispetto alle esportazioni tradizionali. Le Mauritius, che al momento hanno l'obiettivo di offrire servizi finanziari, hanno usato le Zone in modo strategico per passare dalla produzione di zucchero all'esportazione di manufatti, lo Sri Lanka si è spostato dalla gomma e dal tè agli indumenti e la Costa Rica dal caffè e dalle banane agli indumenti e ai microprocessori.

Le Zone seguono un ciclo vitale e tendono a crescere rapidamente in termini di investimento e creazione di occupazione, per poi stabilizzarsi quando il mercato del lavoro locale si riduce. Malesia e Mauritius sono esempi di Paesi che hanno saputo utilizzare le Zone per creare occupazione in maniera significativa, trasformando lavoratori *unskilled* in addetti alla produzione ad alto valore aggiunto, tanto che si è dovuto ricorrere all'importazione di manodopera per coprire posti di lavoro. Nel caso delle Mauritius, un numero di

---

[25] Dati del 2006, tratti da M. Jansen, R. Peters, J.M. Salazar-Xirinachs, Trade and employment: from myths to facts, International Labour Office, Geneva, 2011

investitori si è trasferito nel Madagascar alla ricerca di lavoratori ad un costo minore. Nel 2002 i lavoratori delle EPZ in Madagascar erano 87.000, molti dei quali migranti. Quindi la strategia delle EPZ è perseguita sia nelle economie con surplus di lavoro sia in quelle in cui la l'assenza di lavoro richiede la migrazione dei lavoratori. Il mercato del lavoro delle Zone non è statico: gli aumenti di occupazione delle EPZ non sono perduranti, e richiedono un costante adattamento della strategia delle EPZ. Uno sguardo più da vicino alle Mauritius rivela che nella decade passata una media di 35 aziende ha chiuso e lo stesso numero ha aperto ogni anno. Il Messico ha visto l'occupazione nelle *maquiladora* aumentare da 446.000 nel 1990 a 1.285.000 nel 2000; tuttavia il numero è sceso a 1.086.000 nel Maggio del 2002, in parte a causa dell'accresciuta concorrenza della Cina. La perdita del lavoro, conseguente ad un forte aumento, è stata documentata anche per l'industria di Ceará, Brasile, che segue un modello simile a quello delle EPZ. Il trambusto politico del 2002 in Madagascar ha provocato un licenziamento del 70 % della forza lavoro, a testimonianza dell'importanza della stabilità sociale e politica nel determinare il successo della strategia di una Zona.

Un altro fattore chiave che condiziona l'andamento delle Zone è la richiesta estera degli output prodotti. Ad esempio, i fabbricanti e gli esportatori bengalesi stimano che oltre 100.000 posti di lavoro siano venuti meno a partire dal 2000 a causa di una combinazione tra la ricaduta della guerra in Afghanistan e la crescente concorrenza asiatica e africana (quest'ultima come conseguenza dell'adozione dell'*African Growth and Opportunity Act*[26] da parte degli USA).

Sia il numero di EPZ che il numero di Paesi che le ospitano è aumentato rapidamente (Tabella 2), anche se non in maniera uniforme nelle diverse aree del mondo (Tabella 3). La Cina da sola conta 40 milioni di lavoratori nelle EPZ, ma, al di fuori della Cina, l'occupazione è raddoppiata tra il 2002 e il 2006, passando da 13 a 26 milioni di persone (ILO 2008). L'espansione è stata particolarmente rapida e le EPZ sono diventate comuni in quasi tutte le regioni del mondo. Nell'Africa Sub-Sahariana, la variazione percentuale dell'occupazione EPZ è stata ancora maggiore che in Cina, e l'occupazione nelle EPZ è aumentata significativamente in Asia Meridionale e nell'Europa dell'Est.

Secondo le stime di FIAS[27], WEPZA[28] e ILO nel 2006 vi erano circa 3.500 Zone in 130 Paesi, per un totale di 66 milioni di lavoratori e oltre $500 miliardi di valore aggiunto collegato agli scambi nelle Zone[29].

---

[26] AGOA (Atto di crescita e opportunità per l'Africa), emesso nel maggio 2000 dal Congresso degli Stati Uniti, prevede un piano di collaborazione e assistenza economica e commerciale nei confronti dei paesi dell'Africa Sub-Sahariana, che godono di alcuni benefici relativi alla possibilità di esportare merci verso gli Stati Uniti in condizioni di dazio ridotto o annullato. I settori in cui gli Stati Uniti hanno concesso il massimo dei benefici sono quello tessile e dell'abbigliamento. (http://agoa.info/)

[27] The multi-donor Investment Climate Advisory Service del World Bank Group

[28] World Economic Processing Zones Association (WEPZA)

[29] Allegato I

Tabella 2: Sviluppo delle EPZ (aggiornato a dicembre 2006)

	1975	1986	1995	1997	2002	2006
Numero Paesi con EPZ	25	47	73	93	116	130
Numero di EPZ	79	176	500	845	3000	3500
Occupati (in milioni)	Nd	Nd	Nd	22,5	43	66
-di cui in Cina	Nd	Nd	Nd	18	30	40
-altri Paesi per i quali sono disponibili i dati (108 Paesi)	0,8	1,9	Nd	4,5	13	26

Tabella 3: Cambiamenti dell'occupazione nelle EPZ dal 2002 al 2006[30], dati aggregati per macro aree

Regione	2002	2006	% di cambiamento
Nord Africa	440.515	643.152	46,0
Africa Sub-Sahariana	421.585	860.474	104,1
Oceano Indiano	170.507	182.712	7,2
Medio Oriente	328.932	1.043.597	217,3
Asia	7.710.543	14.741.147	91,2
Cina	30.000.000	40.000.000	33,3
America Centrale	4.490.757	5.252.216	16,9
America Meridionale	299.355	459.825	53,6
Caraibi	215.833	546.513	153,2

[30] M. Amengual and M. William, *Economic development and working conditions in export processing zones: A survey of trends,* ILO, 2008

Europa orientale e centrale	543.269	1.400.379	157,8
Pacifico	13.590	145.930	973,8

Non si può negare che alcune Zone abbiano avuto successo nel perseguire gli obiettivi prefissati, ma altre hanno fallito: tradizionalmente, gli importatori e gli esportatori coinvolti negli scambi internazionali hanno sfruttato le Zone per beneficiare di incentivi fiscali, minori standard di lavoro e stipendi più bassi. Secondo diversi studi, però, si può dimostrare che, per riuscire ad avere successo, le aziende che operano nelle EPZ devono rendere l'ambiente lavorativo migliore, sviluppare la competitività economica, concentrarsi sull'integrazione della Zona nell'economia domestica locale, fornire innovazione continua e possibilità di promozioni interne, assicurare una sostenibilità sociale ed ambientale dell'area.

1.3.1 Alcuni esempi di Zone Franche

Una localizzazione chiara e definita delle Zone risulta praticamente impossibile, per i motivi sopra descritti, riguardo alla mancanza di dati uniformi ed aggiornati, tuttavia, si possono individuare dei luoghi di maggior sviluppo, dei siti geograficamente vantaggiosi per gli scambi commerciali: vicino ad aeroporti, porti e simili, solitamente nei PVS. Tra le Aree principali si possono indicare: Port Klang Free Zone, Aras Free Zone, The Miami Free Zone, Calabar FTZ, Mauritius EPZ, Cavite FTZ, Bangladesh EPZ, Zona Franca de Manaus, Colón Free Trade Zone, Jamaican Free Zones, Jebel Ali Free Zone, Shannon Free Zone, Kish Island Free Zone, Saipan Free Zone, Taiwan Free Zone, Qeshm Island Free Zone, Doraleh free zone…

Inoltre, si può affermare che le Zone sono particolarmente adatte per i Paesi africani, vista la loro creazione sotto l'occupazione coloniale, spesso con scarso riguardo rispetto alla sostenibilità economica della nuova conformazione geografica, e soprattutto l'eredità lasciata dai conflitti post-indipendenza, fatta di governi deboli e mancanza di integrazione politica. I sostenitori delle FTZ puntano quindi su questi problemi, promettendo forti miglioramenti grazie alle Zone.

CINA

Come riportato nel paragrafo precedente, la Cina impiega il maggior numero di lavoratori nelle Zone, risulta quindi importante approfondire le caratteristiche e l'evoluzione delle Aree Speciali di questo Paese.

Le SEZ in Cina sono costruite non solo per attrarre investimenti e generare posti di lavoro: sono anche veicolo di apertura dell'economia cinese verso le forze di mercato globali e per lo sviluppo di nuove industrie di esportazione, per assorbire il lavoro disponibile. In aggiunta alle più diffuse SEZ, la Cina, fino al 2002, contava 43 *Economic Development Zones* (EDZ) operative a livello nazionale, e 400 a livello provinciale. Sono prevalentemente concentrate nell'industria high-tech, nell'*information technology* e in quella farmaceutica. Le aziende sono attratte da un insieme di incentivi: ad esempio, le aziende manifatturiere nelle EDZ sono soggette al pagamento solamente del 15 % sugli utili e beneficiano di una maggiore autonomia in relazione all'utilizzo di capitali stranieri rispetto alle regole vigenti nel resto della Cina.

In linea con il suo atteggiamento più ricettivo verso il mondo esterno dal 1979, la Repubblica Popolare Cinese continua a perseguire politiche commerciali attraverso la definizione di zone di trasformazione per l'esportazione; sono state stabilite SEZ per fungere da "aree dimostrative" per le riforme politiche e per incoraggiare gli investimenti stranieri. L'impatto economico in Cina è stato enorme, provocando la trasformazione di intere regioni ed economie in loco: Shenzhen (a nord di Hong Kong) è stata, infatti, convertita da "piccolo villaggio di pescatori in una fiorente metropoli urbana"; orientata alle esportazioni. In contemporanea sono state create, sempre nella regione del Guangdong, le SEZ delle municipalità di Zhuhai e Shantou, seguite da quella di Xiamen (provincia del Fujian). La quinta SEZ costituita dal Governo cinese è l'isola di Hainan, divenuta provincia e contemporaneamente zona economica speciale nel 1988. Le SEZ sono state nel corso degli anni affiancate da altri tipi di zone speciali: le ETDZ (*Economic and Technological Development Zone*), a partire dal 1984; numerose Zone Franche; le HTDZ (High Tech Development Zones), riconosciute dal Governo centrale a partire dal 1991; diverse *Open Coastal City* e *Open Coastal Region*, nonché innumerevoli Zone costituite da governi locali.

Nel dicembre 1999 e nell'aprile 2000, il Consiglio di Stato ha approvato la creazione di due categorie di territori a trattamento privilegiato, rispettivamente: il "*Go West Program*" e le "*Export Processing Zone*". E' stata costituita inoltre la Zona Franca di Waigaoqiao (municipalità di Shanghai). Sostanzialmente, sono ormai più di cento le categorie di zone speciali esistenti attualmente nel territorio cinese[31].

[31] www.ice.it

MEDIO ORIENTE E NORD AFRICA

Avvicinandoci all'Europa, a soli 14 km dal Vecchio Continente, nella costa africana dello stretto di Gibilterra, si trova Tangeri, una città che per molto tempo ha attratto scrittori, musicisti e turisti da tutto il mondo, e che ora sta usando la sua Zona Franca per costruirsi una nuova reputazione come centro economico e commerciale. La Tangeri Free Zone (TFZ) è una delle aree di maggior successo della regione che si estende tra Medio Oriente e Africa settentrionale (*MENA Region*), e riflette il trend crescente di mutamento dalle classiche EPZ a Zone con un approccio di sviluppo multisettoriale. Inaugurata nel 1999 e divenuta operativa nel 2000, vicina all'aeroporto, occupa 345 ettari e ospita 400 aziende. In dieci anni sono stati investiti circa 500 milioni di €, sono stati creati 40.000 posti di lavoro, e nel 2008 la Zona vantava un decimo del totale delle esportazioni del Marocco (1.2 miliardi di €). Per quanto riguarda l'incremento delle abilità tecnologiche, la TFZ ricopre un importante ruolo per l'*automotive*, con clienti come Yazaki[32], Sumitomo[33] e Delphi[34].

Nella regione tra Medio Oriente e Nord Africa (MENA) ci sono circa 73 Zone Franche e in 17 Paesi o è presente qualche tipo di Zona Franca o questa è in fase di sviluppo. La tendenza di queste Zone è stata quella di concentrarsi sul commercio (importazione di beni e ri-esportazione verso altre destinazioni), anche se ultimamente c'è stata una propensione ad allontanarsi dalle Zone tradizionali per spostarsi verso una varietà di Zone Economiche Speciali e Zone Industriali, in parte per aumentare il valore aggiunto, ma anche per promuovere la diversificazione economica e generare più occupazione.

Per esempio, la Zona Franca di Jebel Ali, un porto di Dubai, è stata fondata nel 1985 ed è considerata tra i casi più riusciti: dopo aver iniziato con le attività di porto di trasbordo[35], con l'esenzione da dazi sull'importazione, ha sviluppato un'ondata di nuove iniziative e oggi gli Emirati Arabi Uniti rappresentano oltre un terzo di tutte le Zone Franche della regione MENA. Ciò ha portato i Governi degli Emirati Arabi Uniti, in particolare Dubai, a stabilire Zone Industriali che mirassero a determinati settori: ci sono 24 Zone specializzate, tra le quali una delle più note è Dubai Media City.

Sei delle nove Zone Franche dell' Egitto sono state istituite prima del 1994, le altre tre includono la Media Production City, e una grande SEZ chiamata Northwest Gulf of Suez. Dal 2007, l'Egitto si è concentrato sulle zone industriali più mirate, lì definite *Investment Zones*. Queste puntano meno sugli incentivi fiscali e di più

---

[32] Yazaki è il maggior produttore di cablaggi, leader di mercato a livello mondiale nel settore automobilistico (FIRST TIER)

[33] Sumitomo Electrical Industries è uno dei principali leader nel settore dell'innovazione, progettazione, sviluppo e produzione di soluzioni in fibra ottica e connettività per la comunicazione in fibra ottica, wireless, banda larga residenziale, data center e reti aziendali.

[34] Delphi è un fornitore mondiale di componenti elettroniche e tecnologie per l' *automotive* e i veicoli commerciali

[35] Operazioni con cui le grandi navi scaricano le merci su navi più piccole e agili, che a loro volta le trasportano verso porti più piccoli

sulle facilitazioni amministrative, sulle infrastrutture di qualità e sulla gestione privata per attrarre maggiori investimenti.

A giugno 2008, nelle Zone Franche in Egitto erano impiegate circa 136.000 persone. Nel 2007/2008 hanno rappresentato il 20,3% del totale delle esportazioni dall'Egitto, e gli IDE nelle Zone Franche hanno rappresentano il 9,5% degli IDE totali del Paese. In Giordania ci sono sette Zone Franche e la più importante è la zona economica speciale di Aqaba, che ha attirato più di 300 aziende e circa 400 milioni di dollari di investimenti[36].

Come regola generale, le Zone Franche nella regione MENA forniscono incentivi normativi; in molte Zone, le autorità agiscono come *onestop shop*[37], riducendo la burocrazia correlata e semplificando le procedure amministrative. Un ulteriore incentivo normativo è l'esenzione dai limiti sulla proprietà straniera. In molti Paesi del Golfo, come Kuwait, Bahrain ed Emirati Arabi, i regolamenti sulle proprietà terriere sono resi meno rigidi. Allo stesso modo, la regolamentazione del mercato del lavoro può essere resa più leggera, in particolare per quanto riguarda l'impiego di espatriati, come nel caso della Giordania e del Kuwait, o si rinuncia ai regolamenti in materia di contratti di durata limitata, come in Tunisia. In alcuni casi, si eliminano norme valutarie, come in Marocco, Siria e Tunisia.

Le Zone Franche spesso offrono programmi di incentivi fiscali che vanno oltre quelli offerti agli investitori nell'economia in generale. Algeria, Egitto, Kuwait e gli Emirati Arabi, per esempio, offrono completa esenzione dalle imposte sul reddito personale e sugli utili. Libano, Marocco e Yemen offrono esenzioni fiscali aziendali di durata variabile. Per quanto riguarda le imposte personali sul reddito dei dipendenti stranieri, lo Yemen offre la piena esenzione, la Giordania un'esenzione di 12 anni e la Tunisia un'aliquota dell'imposta sul reddito forfettaria del 20 %. I sussidi non sono così diffusi e, se ci sono, assumono le forme di bassi canoni di locazione dei terreni e servizi a tariffe convenienti, come in Egitto, Libano, Tunisia, Kuwait ed Emirati Arabi; di aiuti di Stato per l'acquisizione di terreni, come in Marocco; o di sussidi per le spese di formazione, come nella zona di Aqaba in Giordania.

---

[36] OECD Observer, No. 275, Novembre 2009

[37] Letteralmente che offre un'intera gamma di servizi, dove si trova tutto ciò che serve, che offre prestazioni a 360°; negozio/acquisto a fermata unica. Termine che indica la possibilità di visitare un solo negozio per trovare tutto quanto occorre di una certa gamma di bisogni familiari.

1.4 Vantaggi e benefici delle Zone

Le EPZ dovrebbero essere veicoli di attrazione degli investimenti diretti, utili per il progresso dei Paesi sottosviluppati e meno sviluppati. I sostenitori delle Zone Franche affermano che sono uno dei modi più equi per sviluppare le economie mondiali, perché diventino a mano a mano competitive a livello globale. La speranza è che le FTZ incrementino sia gli scambi che l'indipendenza economica dei PVS. Le Zone vengono principalmente istituite al duplice fine di favorire il commercio internazionale e lo sviluppo dell'area in cui si collocano e delle aree limitrofe, sia dal punto di vista commerciale, sia talvolta industriale. La liberalizzazione non è pertanto fine a se stessa, ma spesso mira a promuovere l'evoluzione di una regione o di una particolare industria e al contempo generare occupazione. Le Zone sono state rivestite di un ruolo importante e perché abbiano successo la gran parte di queste concede un insieme più ampio di incentivi oltre ai semplici accordi tariffari.

L'UNCTAD conferma che l'esperienza dimostra il rilievo delle EPZ per quanto riguarda gli scambi commerciali con l'estero, l'aumento dell'occupazione e lo sviluppo della competitività delle esportazioni…Tuttavia sottolinea che alcune politiche attuate, condizionano fortemente la performance positiva delle EPZ, attraverso scelte che vanno ben oltre i semplici incentivi, che comprendono una formazione delle risorse umane e che creano le infrastrutture necessarie, si attraggono IDE orientati alle esportazioni di livello più elevato. Queste Zone si sono rivelate un successo ad esempio in alcuni casi in Cina, nella Repubblica Dominicana, nelle Mauritius e a Singapore. D'altro canto però molte hanno fallito nell'attrazione di investimenti cospicui e gli esborsi hanno largamente superato i benefici sociali (ad esempio in Kenya).

Un'analisi esaustiva dei costi-benefici delle Zone risulta a dir poco complessa. In particolare, alcuni potenziali contributi all'economia locale a lungo termine e strutturali, come ad esempio l'apprendimento e l'assorbimento di tecnologie estere e la trasformazione del pattern di crescita economica da una prospettiva che guarda all'interno ad una che si rivolge all'esterno, non sono misurabili poiché derivano da utili che possono essere realizzati solo nel tempo e attraverso sforzi intenzionali e mirati.

In più, costi quali il depauperamento ambientale e la rinuncia ad entrate fiscali sono difficili da quantificare e possono palesarsi in un periodo successivo. Un ulteriore costo e pericolo è il rischio di dispersione dei prodotti duty-free nel mercato locale: questo può potenzialmente minare lo sviluppo di collegamenti a monte, impedendo alle imprese locali di emergere o addirittura distruggendole.

Per quanto riguarda i benefici pubblicizzati e offerti alle imprese si sottolineano:

- l'importazione esentasse di materie prime o semilavorati disponibili nel mercato interno;

- l'esenzione temporanea, dai tre a dieci anni, spesso prorogabile, della tassazione sul profitto, di quella comunale e delle proprietà;
- imposte indirette come l'IVA sugli acquisti domestici e sul controllo degli scambi con l'estero;
- l'offerta alle imprese della riduzione o dell'annullamento delle pratiche burocratiche e doganali, con relativa diminuzione dei costi amministrativi e dei ritardi;
- possibilità di totale e libero rimpatrio dei profitti;
- l'eliminazione dell'iter di approvazione per l'importazione di attrezzatura estera;
- la possibilità di utilizzare le quote di importazione assegnate al Paese ospite;
- l'offerta alle imprese di tariffe generalmente più basse per l'affitto di stabili e per l'energia elettrica;
- la disponibilità di infrastrutture all'avanguardia per la produzione, trasporti e logistica;
- l'esenzione dalle tasse sui prodotti;
- il mancato pagamento dei costi iniziali di avviamento dell'unità produttiva
- gli incentivi sugli investimenti;
- i macchinari a prezzi convenienti;
- gli stipendi minori per i lavoratori.

Inoltre, per facilitare la politica strutturale alternativa tipica delle Zone, queste sono spesso amministrate da un'autorità governativa separata.

Nei Paesi in cui sono stanziate, le EPZ sono punti di ingresso vitali nell'economia manifatturiera globale, in quanto forniscono una fonte di investimento, di occupazione e di know-how tecnologico. La principale idea che sottende la creazione delle Zone è la facilitazione del commercio oltreconfine rimuovendo gli ostacoli imposti dai regolamenti doganali. Le EPZ dovrebbero portare benefici sia agli importatori che agli esportatori, attraverso la riduzione del costo del lavoro e dei costi legati alla tassazione; dovrebbero permettere ai *trader* di sfruttare le opportunità di business nel miglior modo possibile, incrementando i guadagni ottenibili attraverso i cambi monetari.

In termini di capitale umano, le EPZ possono contribuire all'economia domestica se gli investitori stranieri si impegnano in considerevoli programmi di formazione e se il luogo di lavoro incoraggia il *learning by doing*, facendo aumentare la produttività della forza lavoro locale (es: Singapore e Filippine). Inoltre, l'apprendimento si può verificare anche a livello manageriale o supervisionale, dando una spinta in più

all'imprenditorialità indigena. Questo è un elemento importante in quanto le imprese nei PVS spesso mancano del know-how produttivo e di nozioni di marketing, necessari per entrare nel mercato globale.

1.5 Svantaggi e criticità delle Zone

Le Zone Franche sono nate come strumenti di pianificazione per potenziare lo sviluppo economico, i vantaggi di questa politica sono stati illustrati nel paragrafo precedente, e riguardano i Paesi, gli imprenditori e la forza lavoro; d'altro canto, però non si possono nascondere le insidie e le trappole che queste pratiche portano con sé, in modo particolare per i lavoratori. Sfortunatamente, infatti, molte di queste Zone sono state trasformate in paradisi in cui sono "permesse" alcune delle peggiori pratiche e delle negazioni dei diritti dei lavoratori. Si assiste così ad uno dei più inumani "*race to the bottom*", scatenato da una corsa continua e senza limiti, nella quale i vincitori sono coloro che rinunciano (o fanno rinunciare) a diritti, tutele e garanzie, il cui rispetto dovrebbe invece essere assicurato a tutti. Gli speciali incentivi offerti nelle EPZ agli investitori stranieri, limitano seriamente il rispetto dei diritti umani, i diritti sindacali di base, la sicurezza occupazionale, l'eguaglianza di trattamento e gli altri diritti dei lavoratori, compresi quelli legati alla sicurezza ed alla salute. Le unioni dei lavoratori e alcune organizzazioni accusano che queste pratiche sfocino addirittura in abusi.

Secondo l'*International Textile, Garment and Leather Workers' Federation* (ITGLWF), la richiesta di programmi di consegna estremamente rapidi, e a prezzi bassi, "forza i produttori a sottopagare i lavoratori e a costringerli a straordinari massacranti."[38] Inoltre se un lavoratore si lamenta degli orari estenuanti, spesso viene licenziato.

In più, nei luoghi in cui vi sono flussi migratori importanti, possono svilupparsi pratiche di assunzioni fraudolente e abusive. Nelle Mauritius, a tal proposito, è stata costituita una "squadra per il lavoro straniero" per monitorare le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori immigrati. Il Paese ha anche predisposto un fondo pubblico per provvedere ai bisogni dei lavoratori delle Zone e sta valutando la possibilità di sviluppare un piano pensionistico specificamente adattato alla forza lavoro delle EPZ. Cina, Malesia e Singapore hanno ribadito che le imprese nelle Zone contribuiscono in modo appropriato ai fondi

[38]Osservazione dell' ITGLWF alla tavola rotonda sulla responsabilità d'impresa dell'OECD: *Supply chains and the OECD guidelines for multinational enterprises*, 19 giugno 2002.

di sicurezza sociale, e questo è richiesto anche in altri Paesi con leggi di assicurazione sociale, applicabili a livello generale.

Sebbene sia innegabile che le EPZ costituiscano una fonte di lavoro sempre maggiore e in continua crescita, queste aree rimangono spesso trascurate e dimenticate: i deboli legami con le economie domestiche dei Paesi ospitanti e il fatto che siano spesso esenti dal rispetto della legislazione sul lavoro e sull'ambiente, facilitano l'inosservanza dei diritti dei lavoratori; talvolta sotto l'influenza di Governi corrotti che agevolano le multinazionali con una maggiore libertà di azione.

Infatti, oltre agli incentivi economici e fiscali, il permesso di allentare le regole relative alla protezione ambientale e dei lavoratori, dicono alcuni critici, consente alle FTZ di offrire un vantaggio iniquo alle corporazioni multinazionali rispetto alle aziende autoctone, permettendo alle prime di produrre in luoghi resi artificialmente più privilegiati e, quindi, di competere con le seconde ad armi impari.

La promessa che le *corporation* transnazionali portino infrastrutture, sviluppo delle abilità e crescita economica nei Paesi dove investono, cede invece il passo alla realtà fatta di benefici momentanei e devastazione quando abbandonano le nazioni. Le aziende hanno liberamente e semplicemente chiuso e si trasferiscono in luoghi in cui gli stipendi sono inferiori. Il *benchmark* sul quale si compete è il salario, a prescindere dalle condizioni lavorative: la pressione su questa questione è molto forte, in quanto il rischio è quello di perdere investimenti esteri vitali per il Paese. Invece le condizioni e i salari decenti non dovrebbero essere considerati barriere agli investimenti.

L'apprendimento da parte dei lavoratori è spesso limitato e limitante: i processi di produzione delle EPZ riguardano tecnologie e abilità di basso livello (in modo particolare nelle industrie di abbigliamento e scarpe e nell'assemblaggio di componenti elettronici e di meccanica leggera) e quindi le capacità necessarie si riassumono in mera disciplina industriale e *routine*. E' stato dimostrato che i Paesi che hanno incoraggiato IDE di bassa qualità, nella speranza di rendere migliore il capitale umano, una volta raggiunto il numero sufficiente di risorse umane nella produzione, hanno avuto difficoltà nell'uscire dalla trappola del *low-value-added*.

Tende ad esserci un *turnover* molto alto dei lavoratori delle Zone, con una carriera che raramente supera i cinque anni; questo fenomeno aumenta a causa della natura intensiva della produzione, di fattori culturali, dell'uso di contratti a tempo determinato, della mancanza di politiche di sviluppo delle risorse umane (HRD) e delle scarse relazioni lavorative nelle Zone.

In controtendenza, le Zone situate dove ci sono condizioni di mercato del lavoro difficili, mettono in atto politiche di HRD notevolmente migliori, in quanto le imprese cercano di attrarre e trattenere i lavoratori attraverso benefit non legati strettamente al salario. Anche le Zone dove si svolgono attività a più alto

valore aggiunto (come Penang in Malesia) cercano di concentrarsi di più nel HRD in quanto devono provvedere a rispondere alle richieste degli investitori di manodopera con migliori *skill*.

Nonostante le Zone siano progettate *ad hoc* e possano offrire strutture moderne e condizioni migliori rispetto all'economia interna ai Paesi, la sicurezza occupazionale e la salute rimangono il principale problema in queste aree. Alcuni report dei sindacati segnalano casi di fabbriche di abbigliamento senza le protezioni per gli aghi nelle macchine da cucire e da ricamo e postazioni di lavoro senza sedute appropriate. Le maschere che coprono la bocca e il naso, che costano meno di un dollaro l'una, sono fondamentali per proteggere i lavoratori dalla polvere e dalle fibre tessili. Eppure, molti lavoratori non le indossano perché le fabbriche non ne forniscono abbastanza, perché c'è un *budget* anche sui materiali di protezione. Le condizioni igieniche nelle fabbriche e nei dormitori possono provocare problemi di salute. L'accesso ai servizi igienici è stato un punto critico, che ha creato tensioni tra i proprietari e i manager nelle fabbriche delle EPZ.

1.6 EPZ, progresso economico, protezione e sviluppo sociale

Il contributo delle EPZ allo sviluppo sociale ed economico è difficile da quantificare, a causa della mancanza di statistiche affidabili, disaggregate secondo il genere, riguardanti i costi ed i benefici delle Zone. Sono disponibili alcuni dati (non aggiornati) sul totale degli investimenti, sulle esportazioni e sull'occupazione; mentre non si hanno a disposizione informazioni per poter tracciare un quadro sulla qualità, sul costo e sulla durata dei lavori, sul livello di capacità e di trasferimento tecnologico e sul costo opportunità degli incentivi fiscali e dei costi infrastrutturali. L'ILO mette in guardia sugli effetti economici e sociali delle EPZ, per questa ragione da oltre trent'anni sta monitorando l'impatto sull'occupazione e si è interrogato sul ruolo dello sviluppo del Paese ospitante, richiamando l'attenzione sulla mancanza di informazioni sulla qualità del lavoro generato dalle EPZ e sul reale trasferimento delle abilità alla forza lavoro locale.

Le imprese che operano nelle EPZ promuovono il *decent work*? Le autorità delle Zone provvedono a fornire gli adeguati incentivi per incoraggiare questo? Quanto successo hanno avuto i trasferimenti tecnologici e di conoscenze? Qual è l'impatto sociale e soprattutto quello di genere delle EPZ sulle famiglie e sulle comunità? Alcuni Paesi si sarebbero potuti sviluppare allo stesso modo anche senza EPZ?[39]

---

[39] *Employment and social policy in respect of export processing zones*, Governing Body, sessione 286, Geneva, 2003

Le EPZ creano le condizioni favorevoli affinché le capacità e i capitali esteri agiscano da catalizzatori per spingere l'attività delle imprese domestiche, a tal proposito è importante che le EPZ intraprendano un *upgrade* delle loro attività verso prodotti e servizi ad alto valore aggiunto, mosse dalla richiesta di forza lavoro maggiormente specializzata, affinché trovino la loro nicchia nella rete produttiva internazionale, in base alle richieste del mercato ed al cambiamento del vantaggio comparato. Paesi come Irlanda, Malesia, Mauritius e Singapore, sono casi di successo dello sfruttamento delle EPZ per generare crescita economica, occupazione e miglioramenti nella qualità del lavoro. La strategia seguita in questi Paesi è stata la combinazione di prodotti e servizi di maggior valore con politiche del mercato del lavoro come il tirocinio e con l'apertura ed il dialogo con i Governi e le parti sociali.

Nelle Mauritius, in Kenya e in Africa meridionale, il dialogo tripartito tra parti sociali riguarda le strategie appropriate per attrarre IDE, che includono anche l'opzione EPZ. A livello internazionale, gli accordi strutturali tra alcune multinazionali e le federazioni sindacali globali stanno giocando un ruolo importante nel potenziamento delle condizioni nelle EPZ, perché si allineino a quelle esterne ad esse. A livello nazionale si può citare il *National Labour Advisory Council* (NLAC) in Sri Lanka, che si è dimostrato attivo sulle questioni legate alle EPZ.

Per questi rari esempi positivi, tuttavia, all'interno della maggior parte delle EPZ è diffusa l'assenza di dialogo sociale tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, alcuni dei quali sono migranti o lavorano nell'industria per la prima volta. In assenza di adeguati meccanismi e processi per condividere e scambiare informazioni, per consultazioni, negoziazioni e per la risoluzione delle controversie, risulta difficile indirizzare e canalizzare adeguatamente i conflitti; inoltre tutto ciò è reso ancor più complicato dal fatto che molte delle imprese delle Zone sono gestite da imprenditori stranieri, i quali non hanno familiarità con le leggi dei Paesi in cui investono.

Si sono diffusi anche altri sistemi quali: l'autorizzazione delle autorità delle Zone ai sindacati per la partecipazione ai consigli (es: Filippine, Singapore e Trinidad e Tobago); le alleanze tra sindacati, organizzazioni delle donne e reti di solidarietà; la promozione, a livello delle singole imprese, di comitati di gestione delle attività lavorative, che affrontano le questioni legate alle condizioni di lavoro e alla sicurezza occupazionale. Ciò nonostante, bisogna prestare attenzione a queste iniziative "private", affinché non si rivelino dei mezzi per minare la rappresentanza indipendente dei lavoratori.

Dove si è potuto instaurare un dialogo sociale a livello interno alle Zone, grazie alla pressione dei sindacati e alle iniziative delle organizzazioni degli imprenditori oppure dei Governi, sembra ci sia stato un beneficio dato da un minor livello di malcontento e di *turnover* dei lavoratori. Come sottolineato nel report di un incontro tripartito sul dialogo sociale nelle EPZ dell'Africa meridionale, "il dialogo sociale tra i partner nella produzione è essenziale per il successo delle EPZ".

Anche per quanto concerne la protezione sociale e le condizioni di lavoro, per le imprese nelle EPZ non sono disponibili i dati per avere un quadro completo della situazione, oppure per fare un confronto rispetto alle imprese esterne. Tuttavia ci sono alcune indicazioni sulle difficoltà relative agli orari di lavoro, agli straordinari, ai salari, alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro, ai licenziamenti, alla disponibilità di cibo e quella dei trasporti durante la notte, alla sicurezza sociale e ai bisogni in particolare delle lavoratrici donne. Le informazioni fornite dall'*International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU) e gli studi intrapresi dalla *World Confederation of Labour* (WCL) sulle condizioni di lavoro in Honduras, Indonesia, Madagascar, Messico, Senegal e Sri Lanka suggeriscono e confermano le difficoltà sopracitate. Secondo gli imprenditori, invece, molti dei problemi citati per le EPZ esistono ovunque, e dichiarano che le condizioni nelle EPZ sono spesso migliori rispetto all'esterno.

Secondo uno studio accademico sulle EPZ in Costa Rica, Repubblica Dominicana e Filippine, la chiave per il miglioramento della situazione dei lavoratori è il passaggio da operazioni *low-skilled* a mansioni a più alta specializzazione: questa transizione può essere fortemente facilitata attraverso *training* dei lavoratori e altri incentivi per attrarre aziende con maggiore produttività. Le migliori pratiche lavorative di queste imprese serviranno poi da esempio positivo perché le altre imprese le emulino. Anche le iniziative promosse dai Governi, dalle organizzazioni degli imprenditori e dai sindacati per migliorare la gestione delle relazioni e per promuovere forme di organizzazione del lavoro più *worker-friendly* e nel contempo a maggior produttività, giocano un ruolo importante nel miglioramento delle condizioni di lavoro.

1.7 EPZ e organizzazioni dei lavoratori

L'EPZ di San Pedro de Macorís[40], nella Repubblica Dominicana, è delimitata da cancelli, filo spinato e guardie armate; i lavoratori sono rinchiusi tutto il giorno, anche durante la mezzora di pausa pranzo, e svolgono lavoro straordinario fino a quando non producono le quote giornaliere assegnate, che sono irragionevolmente alte e non raggiungibili nelle ore ordinarie.

Nella *maquiladora* di Tijuana[41], in Messico, lo stipendio è di circa 1$ all'ora, un compenso così basso che i lavoratori sono costretti a vivere in case costruite con scatoloni, in comunità senza acqua e sistema

[40] J. Holdcroft, *Export processing zones - Globalisation's great deceit*, 2003
[41] J. Holdcroft, *Export processing zones - Globalisation's great deceit*, 2003

fognario. Vengono effettuati tre turni di notte alla settimana, di 12 ore ciascuno. Per ogni turno sono permessi 10 minuti di riposo e mezz'ora di pausa pranzo.

Quando il Governo malese ha istituito le EPZ, ha vietato la formazione di sindacati nazionali nell'industria elettronica come incentivo verso le aziende di elettronica straniere. Secondo il *Trade Union Advisory Committee* dell'OECD (TUAC), il 96% dei lavoratori delle EPZ è occupato dalle multinazionali, e le imprese di elettronica occupano il 65% della forza lavoro, nonostante ciò, non esiste ancora un sindacato nazionale per questo settore. Secondo il TUAC, gli stipendi minimi non sono stati aumentati per evitare la delocalizzazione degli investitori esteri.

Queste sono alcune istantanee, che sfortunatamente sono molto diffuse, delle pratiche nelle EPZ, nonostante i diversi nomi e le diverse definizioni, la maggior parte di questi luoghi ha in comune due elementi: esenzione dalle tasse e dai dazi e sfruttamento di lavoro a basso costo e disorganizzato. Le organizzazioni dei lavoratori sottolineano che, anche in assenza di barriere legislative, si devono affrontare difficoltà pratiche per avvicinarsi ai lavoratori e per accedere ai locali a causa di barriere fisiche (cancelli, inferriate, reti…).

I diversi gruppi che promuovono il concetto di EPZ, tra cui la *World Federation of Free Zones* (FEMOZA), la *World Economic Processing Zones Association* (WEPZA) e altre associazioni a livello nazionale, fanno spesso riferimento alla possibilità di evitare procedure burocratiche e procedimenti amministrativi, senza però specificare che queste modalità includono le leggi sul lavoro, che proteggono i lavoratori e che garantiscono i loro diritti. L'impatto sugli stipendi e sulle condizioni dei lavoratori non è considerato un costo dell'investimento nelle EPZ: i promotori delle Zone puntano sulla "Profittabilità per tutte le parti: investitori, economia e Paese", senza contemplare che vengono messi in gioco gli interessi dei lavoratori. Le conseguenze negative delle EPZ sui loro diritti, sugli stipendi e sulle loro condizioni sono enormi.

La maggior parte dei lavoratori, infatti, non aderisce ad organizzazioni ed è costretta a lavorare in condizioni misere e con bassi salari, con scarsa o nulla possibilità di accedere ai sindacati. La sfida per i movimenti sindacali è dunque quella di trovare un modo per regolare il lavoro all'interno delle EPZ, data la loro assenza "forzata" in queste aree, stabilita da leggi deliberatamente promulgate dalle autorità governative, oppure dalla mancata applicazione delle norme vigenti. Analogamente, un report dell'UN dichiara: "E' principalmente nelle EPZ che i diritti dei lavoratori di associarsi ad un sindacato per la contrattazione collettiva oppure per il diritto allo sciopero sono largamente ridotti dai Governi, ritenendo le unioni dei lavoratori un ostacolo agli IDE". Istituire ed organizzare unioni nelle EPZ richiede ingegno e flessibilità per superare gli ostacoli non trascurabili frapposti dalle nazioni e dai datori di lavoro che preferiscono tenere i sindacati fuori delle Zone. Le EPZ sono una delle più difficili sfide organizzative affrontate dai sindacati: sono necessarie molta tenacia e una certa dose di creatività per raggiungere

questo gruppo di lavoratori sfruttati. Le multinazionali potranno usufruire di bassi standard di lavoro e bassi salari per aumentare i loro profitti nella misura in cui sarà loro concesso di farlo. Urgono provvedimenti per elevare gli standard di lavoro e impedire alle società di mettere i lavoratori di un Paese contro quelli di un altro, in competizione per rinunciare maggiormente a diritti inviolabili.

Eppure, l'ILO ha dichiarato che le aziende sono perfettamente in grado di adattarsi alle condizioni locali dei Paesi dove sono presenti i sindacati e in cui si svolge la contrattazione collettiva: non si è verificata una perdita di investimenti e i profili degli investitori sono gli stessi rispetto ai Paesi in cui mancano le unioni dei lavoratori. Al contrario, la conclusione della riunione tripartita del 1998, ha evidenziato l'importanza del rispetto dei principi e dei diritti nel luogo di lavoro, ed inoltre quanto l'applicazione dei *labour standard* nazionali e internazionali possa rappresentare il fattore principale nell'attrarre investimenti che promuovano una crescita di lungo periodo e di alta qualità. Le restrizioni legali sui diritti sindacali, la mancanza dell'*enforcement* della legislazione sul lavoro e l'assenza delle organizzazioni dei lavoratori si rivelano tra i fattori che minano l'abilità delle Zone di migliorare le abilità, le condizioni di lavoro e la produttività, e, di conseguenza, la possibilità di diventare piattaforme più dinamiche e competitive internazionalmente. Un insieme di risorse dell'ILO sottolinea questi aspetti relativi ai principi ed ai diritti sul lavoro nelle EPZ, attraverso procedure di supervisione, tramite una varietà di Convenzioni.

Il *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (CEACR) ha preso in considerazione il potenziale occupazionale delle EPZ e ha incoraggiato i Governi a sviluppare la loro strategia per promuoverle, in accordo con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro per assicurare la massima espressione del *decent work*. Tuttavia gli organi supervisori, fin dal 1998, hanno notato come, riguardo alla libertà di associazione nelle EPZ, ci sia discrepanza tra la legislazione e la pratica: in particolare il diritto di aderire o creare organizzazioni in Bangladesh, Repubblica Dominicana, Namibia, Nigeria, Pakistan, Togo; il diritto allo sciopero a Panama e in Turchia; il diritto alla contrattazione collettiva in Bangladesh, Repubblica Domenicana, Panama e Turchia. In Bangladesh un "incentivo" non-fiscale pubblicizzato dalle EPZ è il seguente "nessun sindacato, nessuno sciopero"; infatti, le Zone ricadono sotto una legislazione speciale che non tutela i diritti di base e ai lavoratori viene impedito di organizzarsi in unioni e contrattare collettivamente[42]. Il CEACR ha rivolto delle richieste dirette sulla possibilità dei sindacalisti di entrare nelle Zone per quanto riguarda lo Sri Lanka, e sulle procedure d'insediamento in Guatemala.

[42] Internationally recognised Core Labour Standards in Bangladesh, INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC), 2012

Dal 1988 il *Committee on the Application of Standards and Recommendations* ha monitorato la situazione sul diritto di organizzarsi nelle EPZ in Bangladesh e Pakistan e riguardo alla libera contrattazione collettiva in Turchia; in merito alla negazione del diritto di organizzazione per i lavoratori in Camerun e Guatemala e alla questione della libera contrattazione collettiva nelle EPZ in Costa Rica e Panama. Sono state esaminate anche le pratiche effettuate in Bangladesh nelle EPZ manifatturiere, che comprendono straordinari forzati e prolungati ed insolvenze nei pagamenti dei salari (con licenziamenti quando qualcuno chiede di ottenerli) in relazione al lavoro forzato.

Dal 1998 il *Committee on Freedom of Association* dell'ILO (CFA) ha esaminato molti casi riguardo alle EPZ a El Salvador, Honduras e Filippine. Il CFA ha emanato delle raccomandazioni su: negazione del diritto di associazione (Filippine, caso n° 1826), che comprende il diritto di creare e prendere parte alle organizzazioni liberamente scelte sommato al mancato riconoscimento delle organizzazioni dei lavoratori (Honduras, caso n° 2100); interferenza nell'elezione dei sindacalisti con atti di violenza (Filippine, caso n° 1826) e negazione del diritto di contrattazione collettiva (El Salvador, caso n° 1824).

2. Il lavoro delle donne: confronto tra situazione interna ed esterna alle Zone

Nel mondo, le condizioni lavorative delle donne rimangono inaccettabili: perdurano le disuguaglianze, si diffondono le violenze e gli abusi, anche nei Paesi industrializzati. Già nel 2009, l'ILO avvertiva che la crisi avrebbe portato ad un aumento della disoccupazione femminile e che la disuguaglianza di genere si sarebbe accentuata. Le donne sono spesso le prime a subire le conseguenze negative nei periodi di difficoltà economica, anche a causa dei tagli alla spesa sociale, che colpiscono le famiglie e che ricadono in maniera più pesante su di esse. Nonostante le disuguaglianze tra uomini e donne nel mercato del lavoro si siano ridotte nella prima parte dell'ultimo decennio, questo non è sufficiente, e in più, dall'inizio della crisi nel 2007, si è registrata un'inversione di tendenza, con conseguente incremento del divario.

La promozione dei diritti delle donne nel mondo del lavoro e il raggiungimento dell'uguaglianza di genere sono tra i principi fondanti dell'ILO sin dalla sua creazione nel 1919; questa uguaglianza è parte integrante dell'obiettivo di *decent work* e di riduzione della povertà, è uno strumento per una globalizzazione più equa, inclusiva e sostenibile, e per una pace duratura. Con l'espressione *decent work*, si sintetizzano le aspirazioni sulla vita lavorativa: la possibilità di accedere ad un lavoro e di ricevere una giusta retribuzione; il godimento dei diritti di espressione delle proprie opinioni; il beneficio di una stabilità familiare unita ad uno sviluppo della persona; la garanzia di pari trattamento tra uomo e donna. "L'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro dignitoso e produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana"[43], Juan Somavia, Direttore Generale dell'ILO, riassume così il concetto di *decent work*.

Nel promuovere il rispetto dei principi e dei diritti fondamentali nel lavoro e del dialogo sociale, nel favorire la creazione di occupazione, lo sviluppo imprenditoriale e il miglioramento dell'accesso alla protezione sociale, l'ILO sostiene la lotta delle donne che vogliono vivere con dignità, creando opportunità di lavoro maggiori e di migliore qualità. Rendere le donne padrone del proprio destino, apre senz'altro una via verso lo sviluppo sostenibile, che, accompagnato da un'azione coordinata, permetta di interrompere il circolo vizioso della povertà.

Le disuguaglianze nascono già in tenera età, causando risvolti di lungo termine anche nel mondo del lavoro: "*Gender inequalities that take root at an early age tend to produce long-term gender inequality which is reproduced in the world of work. Notwithstanding the values, principles and rights so widely endorsed by*

[43] Fonte: www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lavoro-dignitoso/lang--it/index.htm

the international community, too often, the reality is that girls[44] *are systematically left behind by virtue of their sex. This must end."*[45] Con queste parole, Guy Ryder, Direttore Generale dell'ILO, ha richiamato l'attenzione su un insieme di misure coerenti per assicurare che le ragazze nel mondo possano ottenere giustizia sociale e progresso; affermando la necessità di cambiare le strutture, le politiche e i valori che svantaggiano le giovani donne. Il mondo deve assicurarsi che le ragazze trovino il giusto posto a casa, a scuola e, una volta cresciute nel lavoro, con pari trattamento rispetto agli uomini.

Tra i lavoratori minori, circa 88 milioni sono donne: molte svolgono i lavori meno pagati, meno sicuri e si vedono costrette dalla disparità legata al genere sia in casa che al lavoro; altre, che lavorano nelle case, rimangono invisibili e non rintracciabili.

Nonostante i benefici di investire anche nelle donne, sia per le famiglie, che per le comunità e la società, siano evidenti, si verificano diseguaglianze nell'accesso all'educazione e in media il 64 % degli adulti analfabeti sono donne. Secondo Ryder, le donne e le mamme dovrebbero essere parte attiva nelle organizzazioni, avere accesso alle attività che generano reddito e godere della tutela sociale.

Data l'attuale crisi economica globale, si ha la necessità di una ferma soluzione per re-impegnarsi nel progresso e nella giustizia sociale per dar forma ad un mondo dove le donne possano trovare il loro posto, a fianco degli uomini: partendo dalla casa e dalla scuola, fino all'entrata nel mondo del lavoro, nel momento confacente.

Alla base delle discriminazioni e delle violenze, vi sono anche ragioni religiose e culturali, che secondo l'ITUC-CSI sono inaccettabili poiché "non esiste alcun diritto religioso o culturale di minacciare, controllare, dominare, procurar danno, torturare o uccidere una donna"[46]. Fra le forme di violenza su cui intervenire immediatamente ci sono quelle sul posto di lavoro, quelle che riguardano in particolare alcune categorie a rischio come i lavoratori domestici, e quelle familiari.

Oltre all'eliminazione delle violenze e della discriminazione, una politica da perseguire è l'investimento nell'*empowerment* economico delle donne. Questo crea un percorso diretto verso la parità di genere, l'eliminazione della povertà e la crescita economica completa. Le donne contribuiscono all'economia, sia

---

[44] Il termine "girl child" ha molte connotazioni, ma è generalmente utilizzato per sottolineare le particolari sfide che devono affrontare le donne sotto i 18 anni. Dall'11 ottobre 2012, si celebra ogni anno il giorno internazionale delle ragazze. I due temi portanti sono i lavoro minorile e il matrimonio di minori, pratiche definite come negazione dei diritti dei bambini, che impongono un forte vincolo al loro pieno sviluppo.

[45] Guy Ryder, Direttore Generale dell'ILO, www.ilo.org/global/about-the ilo/newsroom/news/WCMS_191108/lang--en/index.htm

[46] www.lavorodignitoso.org/acm-on-line/Home/News/articolo18013768.html

nelle imprese, nelle aziende, come imprenditrici o dipendenti, o lavorando in casa senza retribuzione, purtroppo però rimangono sproporzionatamente colpite dalla povertà, dalla discriminazione e dallo sfruttamento, occupando posti di lavoro a basso salario, precari, e costituendo una piccola minoranza di coloro che occupano posizioni di alto livello. Tutto ciò limita l'accesso alle attività economiche, all'acquisto di terreni, all'ottenimento di prestiti e alla partecipazione nelle politiche economiche e sociali. Inoltre le donne svolgono la maggior parte del lavoro domestico, togliendo tempo al perseguimento di opportunità economiche.

2.1 Cenni sulle categorie maggiormente a rischio per le donne

Vale la pena di soffermarsi su alcune categorie indicate come maggiormente a rischio per lo sfruttamento e la discriminazione: le donne rurali, migranti e quelle impiegate nell'economia informale. Questa scelta è dettata dalla grande presenza e dal rilevante contributo femminile in questi ambiti, che però non sono accompagnati da un'altrettanta importante tutela dei diritti e rispetto dell'uguaglianza.

2.1.1 Le donne come lavoratori rurali

Le donne rurali sono agenti fondamentali per la realizzazione di cambiamenti economici, ambientali e sociali di trasformazione necessari per lo sviluppo sostenibile, ma possiedono solo l'1 % delle terre nel mondo. Molte donne sono costrette a pratiche sessuali rischiose per poter mantenere la loro terra. Quelle che si oppongono rischiano di essere emarginate, picchiate o stuprate. In Kenya le donne sono escluse dall'eredità delle proprietà.

"In occasione della Giornata internazionale delle donne, l'8 marzo, desideriamo ricordare le donne delle zone rurali di tutto il mondo che contribuiscono in maniera rilevante al benessere delle loro famiglie e delle comunità e alla costruzione di società ed economie sostenibili. In questa giornata, chiediamo l'adozione di misure che consentano a tutte queste donne di vivere e lavorare con dignità."[47]

---

[47] Messaggio di Juan Somavia, Direttore Generale dell'ILO, in occasione della Giornata internazionale delle donne (8 marzo 2012).Fonte:www.ilo.org/rome/risorse-informative/per-la-stampa/speeches/WCMS_175165/lang--it/index.htm

Nel 2010, le donne costituivano il 43 % della forza lavoro agricola dei PVS e più del 70% della forza lavoro in alcune economie ad alta intensità agricola, dominando nell'Africa Sub-Sahariana e in America Latina. Nonostante i nuovi posti di lavoro nelle agro-industrie orientate all'esportazione non offrano parità di condizioni agli uomini e alle donne, in ogni caso, spesso, costituiscono l'opportunità migliore ottenibile rispetto nell'agricoltura tradizionale.

Coltivatrici, lavoratrici salariate, o imprenditrici, le donne delle zone rurali si prendono cura anche dei bambini e degli anziani e si fanno carico di molte responsabilità. Attraverso i loro molteplici ruoli, le donne contribuiscono in maniera fondamentale allo sviluppo rurale, però il salario da loro percepito è inferiore a quello degli uomini e lo sono anche le opportunità in termini di accesso all'istruzione, alla formazione, alle tecnologie, alla mobilità verticale, al credito e all'assistenza sanitaria. Il tutto aggravato dalla crisi economica e alimentare globale e dal cambiamento climatico. L'*empowerment* è fondamentale non solo per il benessere degli individui, delle famiglie e delle comunità rurali, ma anche per la produttività economica generale, data la grande presenza delle donne nel mondo del lavoro agricolo.

Le giornate lavorative sono più lunghe di quelle degli uomini sia nei lavori retribuiti sia in quelli non retribuiti, in più, gran parte delle loro attività non sono riconosciute e remunerate poiché sono confinate alla sfera domestica. Si prevede che, in molti Paesi, con il protrarsi della crisi economica, il lavoro non retribuito delle donne aumenterà, riducendo la loro capacità di trovare un lavoro produttivo.

Un approccio basato sul lavoro dignitoso dovrebbe ridurre notevolmente le disparità di genere nel mondo agricolo e aiutare le donne delle zone rurali a sconfiggere la povertà attraverso il lavoro. Le donne tendono a produrre dal 20 al 30 per cento in meno rispetto ai loro colleghi maschi perché hanno meno accesso ai fattori vitali come sementi, fertilizzanti e attrezzi; se le donne avessero lo stesso accesso degli uomini, la produzione agricola in 34 PVS potrebbe aumentare di una media del 4 per cento. Questo potrebbe ridurre il numero di persone denutrite nei Paesi di ben il 17 per cento, che corrisponde a circa 150 milioni di persone.[48]

"In tutto il mondo, le donne delle zone rurali si scontrano con pregiudizi e discriminazioni che limitano il loro accesso al lavoro dignitoso e frenano la loro produttività. Quest'ultima si rafforzerà solo quando le donne potranno accedere più facilmente al lavoro dignitoso e al controllo delle risorse produttive. È nell'interesse di tutti che le donne possano realizzare pienamente il loro potenziale. È ora di cambiare le cose!"[49]

---

[48] *The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development*, Food and Agriculture Organization, 2010–2011

[49] Messaggio di Juan Somavia, Direttore Generale dell'ILO, in occasione della Giornata internazionale delle donne

Tra le soluzioni applicabili nell'economia rurale, si possono individuare: la non-discriminazione come diritto fondamentale, riconosciuto da tutte le politiche che coinvolgono il settore rurale; la libertà d'associazione; il rispetto dell'equità e dell'uguaglianza fin da piccoli, garantendo l'istruzione alle ragazze ed ai ragazzi fino all'età minima per poter lavorare (rispettando così il divieto del lavoro minorile); il rafforzamento della capacità produttiva delle donne, attraverso l'insegnamento e la formazione; l'accesso alle risorse produttive e la creazione di lavoro, attraverso il supporto alle imprese rurali, lo sviluppo delle infrastrutture e la promozione dei posti di lavoro green nelle zone rurali; un piano di protezione sociale di base; l'organizzazione in cooperative, associazioni e sindacati; l'applicazione delle strategie integrate di sviluppo locale attente alle questioni di genere e che supportino il lavoro dignitoso.*50*

Ci sono tanti esempi incoraggianti da riprendere ed attuare, ottenuti grazie al sostegno internazionale a livello politico e pratico. Ad esempio, UN Women[51] sostiene la leadership e la partecipazione delle donne rurali nel proporre leggi, strategie, politiche e programmi su tutte le questioni che riguardano la loro vita, comprendendo una migliore sicurezza alimentare e nutrizionale e migliori mezzi di sussistenza. Con la formazione sono fornite le competenze necessarie per adattare la tecnologia ai loro bisogni.

In India, con il sostegno del Fondo per l'uguaglianza di genere dell'UN Women, la *Dalit Women's Livelihoods Accountability Initiative* ha aiutato le donne emarginate dalla struttura delle caste ad impegnarsi nel sistema di garanzia *Mahatma Gandhi National Rural Employment*. Tra il 2009 e il 2011, in otto distretti, la partecipazione è cresciuta da 2.800 a oltre 14.000. Molte donne ora hanno conti bancari a loro nome e aderiscono ai sindacati per difendere i loro diritti. In Zimbabwe, le nuove attrezzature e la formazione offerte da UN Women hanno aiutato le donne del gruppo etnico Tonga ad entrare nel settore maschile della pesca, permettendo loro di commercializzare il proprio pescato anziché di vendere i pesci acquistati dagli uomini. Le vendite sono raddoppiate, e le donne si stanno organizzando per estendere il loro mercato a città più grandi e stanno partecipando a un fondo rotativo che fornisce piccoli prestiti. Le donne in genere hanno meno accesso alla tecnologia d'irrigazione, ma UN Women, nella regione autonoma di Ningxia Hui in Cina, ha contribuito a garantire che decine di donne contadine fossero in grado di conoscere, acquisire e mantenere sistemi d'irrigazione avanzati. I cambiamenti climatici hanno reso imprevedibile il flusso dei fiumi locali, che erano la tradizionale fonte di acqua, in più molti uomini hanno lasciato i loro villaggi per i

---

[50] Fonte: www.ilo.org/rome/risorse-informative/per-la-stampa/speeches/WCMS_175165/lang--it/index.htm

[51] *UN Women* è la nuova Entità delle Nazioni Unite per l'Uguaglianza di Genere e *l'Empowerment* Femminile, approvata all'unanimità dall'Assemblea Generale dell'ONU il 2 luglio 2010 ed ufficialmente operativa dal 1 gennaio 2011. *UN Women* è nata dalla fusione di quattro organismi distinti, facenti rispettivamente parte del sistema delle Nazioni Unite e dedicatisi esclusivamente alla promozione dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* femminile: la Divisione per il Progresso delle Donne (DAW, creata nel 1946); l'Istituto Internazionale delle Nazioni Unite di Ricerca e Formazione per il Progresso delle Donne (INSTRAW, creato nel 1976); l'Ufficio del Consulente Speciale sulle Questioni di Genere e il Progresso Femminile (OSAGI, creato nel 1997); il Fondo delle Nazioni Unite per lo Sviluppo delle Donne (UNIFEM, creato nel 1976); Fonte: www.unwomen.it/

posti di lavoro in città, lasciando le donne a gestire i terreni. I sondaggi hanno dimostrato che le donne locali, con la loro fiducia data dalle nuove competenze acquisite, sono sempre più propense a esprimere le loro opinioni nelle questioni del villaggio.

Partner importanti dell'UN Women sono la FAO, il Fondo Internazionale per lo Sviluppo Agricolo e il Programma alimentare mondiale nell'ambito dell'iniziativa "Accelerare i progressi verso l'emancipazione economica delle donne rurali". L'*empowerment* delle donne rurali mira a rivendicare i diritti alla terra, la *leadership*, le opportunità, le scelte e la partecipazione alle politiche e ai programmi. L'evidenza dimostra che questo sprona verso una migliore produttività, una maggiore crescita e un progresso delle prospettive di sviluppo per le generazioni attuali e future. L'iniziativa coinvolge anche i governi a sviluppare e attuare le leggi e le politiche che promuovano la parità di diritti, di opportunità e di partecipazione in modo che le donne rurali possano trarre beneficio dal commercio e della finanza, creare il mercato per i loro prodotti e dare un forte contributo alla crescita economica inclusiva.

2.1.2 Le donne come lavoratori migranti

La partecipazione delle donne alla forza lavoro varia molto da Paese a Paese, ma in nessun luogo è stata raggiunta la parità con gli uomini. Il lavoro dignitoso resta un sogno lontano, giacché esse sono emarginate e i posti di lavoro sono scarsamente protetti e mal pagati; nonostante ottengano livelli di istruzione sempre crescenti, i mercati del lavoro le indirizzano ancora in modo sproporzionato in mansioni considerate tradizionalmente adatte alle donne, e le posizioni di livello superiore restano irraggiungibili. Questa è una delle ragioni che spinge un numero record di donne a migrare nella speranza di un lavoro e una vita migliore. Ma se la migrazione produce tali benefici per molti, per altri emergono pericoli, come ad esempio lo sfruttamento nei lavori domestici e la vulnerabilità alla violenza e alla costrizione. Le politiche e le pratiche in questo ambito hanno tardato a riconoscere questi rischi e ad adottare misure per rendere il processo migratorio sicuro per le donne. Tutti i lavoratori migranti, indipendentemente dal sesso o altri attributi personali, dovrebbero aver il diritto al trattamento non meno favorevole di quello applicato ai lavoratori nazionali, per quanto riguarda remunerazione, orari di lavoro, accordi sugli straordinari, ferie pagate, restrizioni ai lavori domestici, età minima di impiego, apprendistato e formazione, lavoro delle donne e dei giovani, attività sindacali, partecipazione e godimento dei benefici della contrattazione collettiva, sistemazione e sicurezza sociale.

A causa della disoccupazione elevata e persistente, molti Paesi hanno introdotto politiche per ridurre il numero di immigrati e si stanno confrontando con i problemi dei lavoratori migranti non regolarizzati e/o

impiegati illegalmente. Però, le politiche di immigrazione che ignorano il genere possono provocare degli effetti sproporzionatamente negativi sulle donne immigrate ed esporle ad un maggior rischio di impiego irregolare.

Le donne migranti tendenzialmente sono impiegate in un insieme ristretto di occupazioni, tra cui lavori manuali nell'agricoltura, nelle fabbriche o nelle EPZ, i lavori legati agli stereotipi femminili, quali badanti, baby-sitter, lavoratrici domestiche e di basso status nella ristorazione, negli hotel e nelle industrie di intrattenimento. Per la natura propria dei lavori che intraprendono, le donne e le ragazze possono essere particolarmente vulnerabili in un Paese diverso dal proprio, possono anche subire sfruttamenti o abusi non solo perché non sono sotto alla protezione legale del loro Paese di origine, ma anche perché spesso svolgono lavori per i quali non è garantita la protezione sociale. La loro situazione è spesso resa più difficile a causa dell'assenza di autonomia e della forte subordinazione tipiche di questi lavori. Possono essere soggette a violenza basata sul genere e abusi sessuali, soprattutto se sono lavoratrici domestiche o prostitute. In più queste donne sono spesso giovani, povere e isolate dalle loro famiglie, che sono rimaste nei Paesi di origine; non parlano la lingua dei Paesi ospitanti, non sono consapevoli che hanno dei diritti che sono stati disattesi e, di solito, non sanno a chi rivolgersi per chiedere aiuto. Addirittura possono essere vittime di assunzioni forzate e sono impiegate nel traffico di esseri umani; nel caso di giovani donne e ragazze il rischio è di venire sfruttate per ragioni sessuali.

La maggior parte delle disposizioni dell'ILO[52] riguardo ai lavoratori migranti, si applicano agli immigranti che sono stati ammessi regolarmente nel territorio di uno Stato membro. Ad esempio, la Convenzione 97, richiama gli Stati a garantire parità di trattamento senza discriminazione per quanto riguarda il sesso. La "*Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention*" (n° 143 del 1975) è stata il primo tentativo della comunità internazionale di affrontare i problemi sollevati dalla migrazione clandestina e dall'impiego illegale dei migranti. Questi strumenti prevedono, tra le altre cose di stabilire le regole generali per il rispetto dei diritti umani fondamentali, sia per i migranti regolari sia per quelli irregolari; di richiamare gli Stati membri per garantire parità di trattamento sulle condizioni di lavoro, per tutti i migranti che svolgono la stessa attività, quale che sia la particolare condizione di impiego (art. 12); di garantire un insieme di diritti derivanti dall'occupazione precedente (riguardo remunerazione, sicurezza sociale e altri benefici); di garantire il diritto di appello ai lavoratori migranti; di richiamare gli Stati membri a combattere i movimenti clandestini dei migranti per impieghi illegali, a sanzionare gli organizzatori dei traffici illeciti o clandestini e chi impiega i lavoratori illegalmente giunti nel loro Paese. Questa convenzione non prevede alcun obbligo

[52] Gli strumenti dell'ILO per i lavoratori migranti non si applicano a queste categorie: lavoratori frontalieri; spostamenti a breve termine di liberi professionisti e artisti; marinai; persone che si spostano in un Paese per formazione o istruzione e lavoratori di organizzazioni o imprese che operano in un territorio che sono state ammesse temporaneamente in un determinato Paese per compiti o incarichi specifici per un periodo limitato e definito.

specifico riguardo all'impegno verso le donne migranti, tuttavia le lavoratrici migranti irregolari, incluse le vittime dei traffici, sono protette dalla Convenzione 29 sui lavori forzati.

In Pakistan, UN Women in collaborazione con l'ILO, ha esercitato pressioni per la prima politica *Home-Based Workers* del Paese, per aprire l'accesso delle donne ai finanziamenti e ai mercati, e facilitare il percorso verso un lavoro e un reddito migliore; ha inoltre sollecitato un certo numero di aziende leader nel distretto di Sialkot ad ampliare le opzioni di impiego per le donne. Più di 1.000 le donne che una volta erano disoccupate hanno ora nuovi posti di lavoro e le società hanno concordato la parità di retribuzione a parità di lavoro. UN Women conduce un programma congiunto delle Nazioni Unite sulla parità di genere in Etiopia, che fornisce sostegno finanziario all'agenzia federale delle micro e piccole imprese, e la formazione su temi quali la catena del valore, sviluppo del business e incubatori di imprese *green*. L'agenzia, a sua volta, ha formato più di 6.000 donne in marketing e gestione aziendale e 8.000 donne hanno usufruito dei servizi di credito e risparmio per avviare e costruire imprese. UN Women ha lavorato con la *Central American Bank* per l'integrazione economica per sviluppare una strategia di genere che aiuterà 130 istituzioni di micro-finanziamento con servizi bancari su misura alle donne indigene e rurali. Attraverso una rete di centri di assistenza per le donne imprenditrici in Guatemala, più di 12.000 donne hanno potuto accedere ai finanziamenti, alla formazione e alle nuove tecnologie. In collaborazione con il *Global Compact* delle Nazioni Unite, è stato lanciato il *Women Empowerment Principles*: *Equality Means Business*. Centinaia di amministratori delegati hanno firmato una dichiarazione per la parità di genere, per promuovere lo sviluppo professionale delle donne e trattarle allo stesso modo degli uomini.

UN Women è un sostenitore attivo della migrazione sicura per le donne sia globalmente sia in molti dei Paesi più colpiti: attraverso il *Global Forum on Migration and Development*, di iniziativa governativa, sono state sollevate questioni riguardanti i lavoratori domestici migranti. Nei Caraibi è stata creata una rete delle organizzazioni della società civile con i governi per garantire la protezione legale e sociale. In Nepal, UN Women ha offerto un supporto a lungo termine alla migrazione sicura delle donne, anche sostenendo il *Foreign Employment Act* del 2007, che vieta la discriminazione basata sul genere, rimuovendo le restrizioni sulle donne che lavorano all'estero, e prevede misure che garantiscano la sicurezza e i diritti delle donne. Le agenzie di reclutamento sono ora soggette a regolamentazione, e le donne migranti ricevono informazioni sugli obblighi contrattuali del datore di lavoro e dei centri di assistenza migranti nei Paesi di destinazione. UN Women ha sostenuto un programma di reinserimento economico per le donne migranti che le aiuta a investire i soldi guadagnati all'estero in imprese sostenibili nel loro Paese. Molte di queste donne hanno organizzato centri di informazione nei villaggi, per aiutare altre donne ad evitare le frodi in materia di occupazione straniera e si diffondono anche indicazioni sulla migrazione forzata.

Dopo aver sostenuto i diritti delle donne lavoratrici migranti nella Repubblica del Laos, che costituiscono il 70 per cento dei lavoratori migranti del Paese, il governo ha istituito una commissione dedicata alla tutela, all'occupazione e ad altre questioni. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha reso le problematiche legate alla migrazione economica delle donne parte integrante della formazione di base per i funzionari.

2.1.3 Le donne nell'economia informale

Ad un'analisi più approfondita della disoccupazione femminile, si riscontra un elevato numero di donne che in realtà sono inserite nell'economia informale. La definizione di economia informale varia da Paese a Paese, in generale, il termine può essere ben spiegato come "*all economic activities by workers and economic activities that are – in law or in practice – not covered, or insufficiently covered, by formal arrangements*"[53]. Questo concetto ha largamente sostituito quello di "*informal sector*", forse nella consapevolezza generale del sempre crescente peso economico delle attività informali.

L'economia informale racchiude delle situazioni molto differenti: da una parte, la mancanza di un punto di riferimento formale, in cui non ci sono dei *labour standard* applicabili, e di conseguenza non ci sono obblighi e diritti da rispettare; dall'altra, l'informalità data dalla non-conformità con il punto di riferimento formale, in cui i *labour standard*, i doveri e le regole esistono, però vengono trasgrediti parzialmente o totalmente.

Il lavoro informale comprende imprese individuali; imprese familiari; commercio al dettaglio; lavoro da remoto, domestico ed *online*; e alcune forme di esternalizzazione. Generalmente, anche se in maniera non esclusiva, nei Paesi industrializzati, si individuano professionisti di alto livello, come ad esempio specialisti dell'IT e persone che lavorano nelle arti creative e di *performance*; nei PVS, invece, l'impiego informale comprende datori di lavoro non registrati, lavoratori in proprio e familiari non retribuiti adeguatamente, lavoratori occasionali, domestici e operai non assunti con regolari contratti.

L'economia informale rappresenta una proporzione significativa dell'economia e del mondo del lavoro in molti Paesi, specialmente in quelli in via di sviluppo, e sta aumentando e diversificandosi, fomentata, tra le altre cose, dalla crescita dell'*e-commerce* e dai servizi forniti elettronicamente. Si sta assistendo a profondi cambiamenti nei processi che danno vita alle attività informali e nel modo di operare nelle economie nazionali: i beni e i servizi prodotti nel settore informale non sono più ad esclusivo uso locale per le persone

[53] ILO, *Report of the Committee on the Informal Economy, Provisional Record 25*, 90th Session, 2002

a basso reddito, ma vengono utilizzati anche nei mercati internazionali con accordi di esternalizzazione stipulati con imprese globali, inserite nei settori formali.

Per quanto riguarda il lavoro, nell'economia informale, è di gran lunga meno sicuro e meno pagato rispetto a quello nell'economia formale, e l'influenza dello Stato e delle istituzioni è più debole. I lavoratori non beneficiano della protezione sociale e dei quadri regolativi o legali convenzionali; l'accesso limitato alle risorse, informazioni, prodotti, mercati, crediti, infrastrutture, attività formative, esperienza tecnica e innovazioni tecnologiche pone un serio problema di miglioramento produttivo e di ritorno economico nel lavoro informale. In una Risoluzione riguardante il *decent work* e l'economia informale adottata nella 90esima Sessione del 2002, l'*International Labour Conference* ha ribadito che i gruppi più emarginati tendono a finire nell'economia informale, come conseguenza della femminilizzazione della povertà e della discriminazione di genere, età, etnia o disabilità. Le donne sono in numero largamente maggiore e sempre crescente nell'economia informale a tutti i livelli, essendo una fonte essenziale di impiego e di reddito, fornendo un'alternativa rispetto alla segregazione occupazionale, alla disoccupazione o alla sottoccupazione. Nei PVS le donne sono principalmente impegnate in lavori di sussistenza e attività informali collegate ai nuovi settori commerciali e nonostante solitamente siano loro a sopportare il costo di insediamento delle attività, spesso non ne gestiscono i benefici, dei quali si appropriano i familiari maschi.

I lavoratori dell'economia informale sono protetti da diverse Convenzioni dell'ILO: tutte le convenzioni che proteggono i diritti fondamentali e i principi sul lavoro, e da alcuni standard che si riferiscono ai "lavoratori" più che agli "impiegati" o che non contengono menzioni sull'applicazione all'economia formale[54] . In più molti standard contengono indicazioni per l'estensione dell'applicazione ai lavoratori dell'economia informale. Una strategia appropriata per apportare dei miglioramenti dell'economia informale e renderla sensibile al genere dovrebbe: affrontare la sfida di garantire i diritti fondamentali per tutti i lavoratori, comprendendo l'uguaglianza e la non discriminazione; migliorare la produttività e la capacità di generare posti di lavoro e reddito, attraverso l'accesso al credito, alle tecnologie e alla formazione per i lavoratori informali, con un'attenzione particolare o misure speciali per le donne; stabilire un quadro regolativo che includa forme di protezione sociale appropriate a garanzia delle donne (es: sensibilità verso politiche per la maternità e provvedimenti a favore dei bilanci familiari…); incoraggiare l'organizzazione di coloro che lavorano nell'economia informale, in modo particolare delle donne; migliorare i sistemi di *welfare* per i gruppi sociali più poveri, in modo che non si gravi sulla mole di lavoro domestico svolto dalle donne; continuare a raccogliere dati e focalizzare l'analisi dell'occupazione nell'economia informale.

---

[54] A. Trebilcock, *International labour standards and the informal economy*, 2004

2.2 Uguaglianza di genere: un percorso verso il decent work

"Garantire pari opportunità di genere,

non solo è la cosa giusta da fare,

ma è anche una strategia economica vantaggiosa"

Michelle Bachelet,
Direttore Esecutivo di UN Women

"Nonostante le donne in tutto il mondo contribuiscano alla crescita economica e della produttività, esse continuano a scontrarsi con numerose barriere e ad affrontare molti ostacoli, che impediscono la realizzazione piena del potenziale economico. Questo significa non solo frenare lo sviluppo delle donne, ma frenare la *performance* e la crescita globali. Garantire pari opportunità non è solo una cosa giusta da fare, significa anche dar vita ad un'economia intelligente"; questa è la disincantata opinione del Sottosegretario Generale e Direttore Esecutivo di *UN Women*, Michelle Bachelet.

"Le politiche per ridurre le differenze di genere possono migliorare significativamente la crescita economica e le condizioni di vita, mentre nei Paesi in via di sviluppo possono contribuire alla riduzione della povertà"[55] ha dichiarato José Manuel Salazar-Xirinachs, Direttore esecutivo dell'ILO per l'occupazione.

"L'uguaglianza di genere è una questione di giustizia sociale ed è ancorata sia ad un approccio basato sui diritti, sia all'efficienza economica. Quando tutti gli attori di una società possono concorrere tra loro, ci sono molte più *chances* per la giustizia sociale e l'efficienza economica, e per la crescita e lo sviluppo economico. Le barriere culturali, economiche e sociali devono essere riconosciute e superate affinché siano rispettati i diritti umani delle donne. La discriminazione di genere si interseca spesso con altre forme discriminatorie. Dovrebbero essere messi in atto programmi e politiche rivolti alle varie forme di disparità."[56]

Oggi, si sta sviluppando un sempre più forte consenso sull'importanza delle donne come attori economici essenziali; la partecipazione lavorativa in aumento delle donne sta offrendo un considerevole contributo ai tassi di crescita e alle economie nazionali; nonostante ciò i *gap* nella maggior parte dei Paesi rimangono diffusi, compromettendo la produttività e la competitività globali. L'uguaglianza di genere viene largamente

[55] Fonte: www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195445/lang--en/index.htm
[56] Report del Comitato per l'uguaglianza di genere della Conferenza Internazionale del Lavoro (2009)

riconosciuta come un obiettivo valido: contribuisce allo sviluppo economico ed è necessaria per costruire un'economia forte e sostenibile. Tuttavia, secondo alcuni, è da ritenersi potenzialmente costosa per la crescita economica.

La discriminazione di genere è dovuta al prevalere di norme e ruoli sociali, spesso modificabili solo in tempi molto lunghi. Nonostante progressi sostanziali nella promozione dell'eguaglianza di genere nel lavoro durante gli ultimi cinquant'anni, un'alta percentuale di donne occupa posizioni stereotipate, che spesso sono più precarie, più vulnerabili e con una remunerazione inferiore rispetto agli uomini; persistono ancora differenze di stipendi legate al genere, per mansioni di uguale valore. Di conseguenza, le donne sono a rischio di povertà sproporzionatamente maggiore: questo fatto danneggia le donne e le loro famiglie *in primis*, ma pone anche un pesante onere per l'economia. Infatti, un maggior numero di posti di lavoro e migliori mansioni per uomini e donne possono spingere la produttività locale e accrescere la domanda di beni e servizi nell'economia attraverso un consumo maggiore.

La diseguaglianza di genere non si manifesta solo ai livelli più bassi del mercato del lavoro, ma può anche essere rilevata nelle cariche di maggior prestigio: nonostante stia aumentando il livello di istruzione, le donne rappresentano solo il 10 % dei membri dei consigli d'amministrazione nelle maggiori imprese dello *stock exchange* europeo e questo dato crolla al 3 % se consideriamo il livello decisionale più alto nelle stesse aziende. E' dimostrato come, facendo un uso appropriato delle capacità degli uomini e delle donne, diversificandone l'utilizzo nelle mansioni e sviluppando un equilibrio nelle strutture decisionali, si possa migliorare il vantaggio competitivo ed aumentare la produttività dell'impresa. Perciò, ridurre i divari di genere nel mondo del lavoro è non solo una questione di parità di diritti, ma anche una questione di interesse economico.

Approfondimento: L'Arabia Saudita e il diritto al lavoro delle donne

"Le donne hanno bisogno di lavorare e di avere un reddito, ma "loro" stanno lì a combattere sui tecnicismi. Le donne hanno bisogno di un lavoro. Bisogna che troviamo un modo per far entrare queste donne nel mondo del lavoro!"

Una imprenditrice saudita, Jeddah, 11 dicembre 2006

Le donne saudite continuano ad essere emarginate, quasi fino alla totale esclusione dalla forza lavoro. Il regno ha uno dei minori tassi di occupazione femminile: nel 2004, secondo la classifica delle Nazioni Unite, l'Arabia Saudita era al 74esimo posto su 75 Paesi, per quanto riguarda il riguarda l'*empowerment* delle donne. Le donne saudite sono il 4 % della forza lavoro totale ed il 10,7 % di quella saudita (escludendo i lavoratori migranti). Essendo le donne escluse dagli studi ingegneristici (con l'esclusione dell'*interior design*), non ci sono donne ingegnere. Non ci sono giudici donne, pubblici ministeri donne o avvocati donne. Nonostante nel 2008 si siano laureate le prime donne in legge, il ministro della giustizia continua a proibire l'acquisizione delle licenze. I datori di lavoro, sia in ambito pubblico che privato, richiedono alle donne l'ottenimento del permesso da parte del guardiano[a] per poter essere assunte. "Stavo facendo domanda come insegnante. Tutti i documenti erano in ordine, tutto era a posto, ma prima che potessi iniziare il lavoro, mi chiesero il premesso scritto da parte del guardiano". Il Ministero del lavoro conferma che le donne devono fornire una prova scritta del permesso del guardiano. Il Governo richiede alle donne di consegnare il permesso scritto per poter essere assunte come insegnanti, il lavoro tra loro maggiormente diffuso. I datori di lavoro possono costringere una donna alle dimissioni o possono licenziarla in qualsiasi momento se il guardiano decide, per qualsiasi ragione, di non voler più permetterle di lavorare fuori casa.

Anche se il Codice del Lavoro Saudita (2006) non prevede la segregazione di genere nel luogo di lavoro, si ha ben poca evidenza di ciò nella realtà: l'ambiente lavorativo rimane altamente segregato. Il Codice afferma che "tutti i lavoratori sauditi hanno uguali diritti di lavorare in tutte le parti del regno, senza discriminazioni", ma altre disposizioni nel Codice contrastano le previsioni di equità, in modo particolare l'articolo 149, che sancisce "Considerando l'articolo 4 di questa legge, le donne devono lavorare negli ambiti adatti alla loro natura."

La segregazione di genere nel luogo di lavoro ha conseguenze particolarmente sfavorevoli e discriminatorie per le donne, rendendole poco desiderabili come lavoratrici: per i datori di lavoro si impone la costruzione di strutture separate per loro, che sommata all'impossibilità di interagire con le agenzie governative senza un rappresentante maschile, risulta un forte disincentivo all'assunzione di donne. Un'ulteriore questione, è la gestione dei trasporti: la donna non ha diritto di guidare e spesso i soldi del salario servono per il pagamento dei trasferimenti verso e dal luogo di lavoro. Un'imprenditrice dichiara che è stata costretta ad aumentare i salari delle lavoratrici per compensarle dalle spese di trasporto: "in caso contrario il loro salario sarebbe stato speso solo per i trasferimenti. Se una donna delle pulizie prende 1500 SR, 500 vanno all'autista. Il trasporto è un grosso problema. Come imprenditrice, assumerei sempre un uomo al posto di una donna; per la donna infatti devo prevedere la modalità in cui giungerà al luogo di lavoro. Potrebbe dirmi che l'autista non è arrivato o che è arrivato con un'ora di ritardo. Come potrei riprenderla per questo? Non sto parlando delle donne ricche che possono permettersi un accompagnatore personale, bensì di tutte le altre. Non si può dipendere da un fratello o dal padre per poter raggiungere il luogo di lavoro. Non è un lusso; è uno dei principali bisogni nella vita."

Nel 2005 il Consiglio dei Ministri ha approvato la Risoluzione 120 volta all'espansione delle opportunità lavorative delle donne. La Sezione 8 afferma che solo le donne saudite avrebbero avuto la possibilità di lavorare nei negozi di prodotti femminili. Tuttavia, l'opposizione di influenti autorità religiose ha bloccato questi sforzi. Il Ministro del lavoro Ghazi al-Qusaibi riferisce: "Volevamo ampliare l'orizzonte per le donne nel mondo del lavoro, iniziando dai negozi di vestiti femminili, credendo di non causare contrasti con i nostri costumi. Ma, con sorpresa, siamo stati attaccati!". Il Governo non ha nominato nessuna autorità che potesse dare seguito alla risoluzione, che è pertanto rimasta inapplicata.

[a]: Secondo la legge saudita, tutte le donne devono avere un tutore di sesso maschile, in genere il padre, il fratello, il marito o il figlio. Il guardiano ha dei doveri e dei diritti sulla donna in molti aspetti della vita civile. La tutela giuridica delle donne comprende i principali aspetti della vita delle donne. Per le donne potrebbe essere necessario il permesso del tutore per: matrimonio e divorzio; viaggi; istruzione; lavoro; apertura di un conto in banca; cure mediche. (en.wikipedia.org/wiki/Women's_rights_in_Saudi_Arabia#Male_guardian)

http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/saudiarabia0408_1.pdf

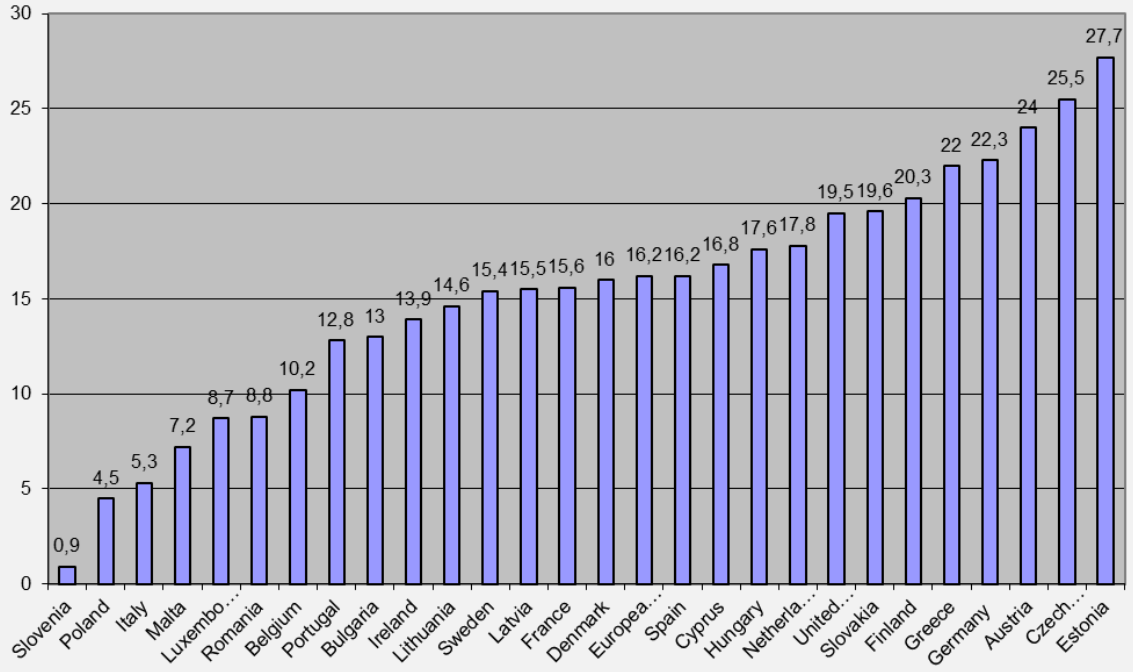
Approfondimento: L'Europa e la parità retributiva, 59 giorni a salario zero per le donne

La condizione delle donne nel mondo desta molta preoccupazione, e non solo per questioni relative ai PVS: anche in Europa le differenze di genere sono ancora eccessivamente marcate come dimostrano gli studi della Commissione Europea. Infatti, le ultime cifre rese note parlano chiaro: il divario retributivo di genere, cioè la differenza media tra la retribuzione oraria di uomini e donne nell'UE, è ancora pari al 16,2%. La notizia è stata diffusa precedentemente alla Giornata europea per la parità retributiva del 28 febbraio 2013: questa data corrisponde al 59° giorno dell'anno, perché 59 sono i giorni che una donna dovrebbe lavorare in più per guadagnare quanto un uomo. Insomma, per equiparare il salario di un uomo, una donna europea dovrebbe lavorare quasi due mesi in più.

Questa giornata "*serve a ricordarci le disparità di condizioni retributive che ancor oggi le donne subiscono sul mercato del lavoro. Anche se negli ultimi anni il divario si è ridotto, non c'è da rallegrarsi. Le disparità continuano ad essere considerevoli, ed il lieve livellamento cui assistiamo è in buona parte dovuto al fatto che gli uomini guadagnano di meno e non a un miglioramento delle condizioni salariali delle donne!*", afferma Viviane Reding, Vicepresidente della Commissione Europea e Commissaria per la Giustizia. "*Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro è sancito dai trattati dell'Unione fin dal 1957 e sarebbe ora di farlo valere ovunque. Perciò diamoci da fare per ottenere risultati concreti 365 giorni all'anno e non solo in occasione della Giornata per la parità retributiva!*"

La riduzione del *gap* retributivo di genere è dunque una delle priorità della Commissione che ha lanciato il progetto "*Equality Pays Off*" (l'uguaglianza paga) per agevolare l'accesso delle donne nel mondo del lavoro attraverso attività di formazione ed altri strumenti che consentano di ridurre il divario retributivo a partire dalle attività di comunicazione e sensibilizzazione. Il progetto intende anche contribuire a raggiungere l'obiettivo della Strategia Europa 2020 di portare il tasso di occupazione al 75%, obiettivo che, in assenza di una più ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro, non potrà essere realizzato.

Figura – Approfondimento: Divario retributivo tra uomo e donna in Europa



Fonte: Eurostat 2010, tranne per la Grecia: 2008

Tratto da: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_it.htm

2.2.1 Valutazioni sui *gap* di genere nel mercato del lavoro

L'ultimo *Report* dell'ILO "*Global Employment Trends for Women*" del 2012 sulle tendenze globali dell'occupazione femminile, realizzato in collaborazione con UN Women, conferma l'aggravamento della condizione della donna nel mercato del lavoro all'indomani dello scoppio della crisi che ha, di fatto, distrutto 13 milioni di posti di lavoro delle donne. La crescita globale è decelerata rapidamente a seguito di una debole ripresa che non è riuscita a ripristinare le perdite di lavoro; il profilo economico globale si è deteriorato nel 2012, poiché la crescita economica ha subito un brusco rallentamento nelle economie avanzate a partire dal terzo trimestre del 2011.

Oltre alle consuete raccomandazioni sulle misure da adottare per invertire questa tendenza tra cui l'estensione della protezione sociale e gli investimenti nello sviluppo di competenze e istruzione, il Rapporto rileva la necessità di un radicale cambiamento culturale e propone sei misure specifiche per creare le condizioni giuste affinché le famiglie siano in grado di superare i pregiudizi e i divari legati al genere nelle decisioni relative al lavoro. Le misure suggerite sono:

1. migliorare le infrastrutture per ridurre l'onere del lavoro domestico: secondo il livello di sviluppo, questo può andare dalla disponibilità di elettricità ed acqua, all'igiene, alle strade e a mezzi di trasporto adeguati
2. fornire servizi di assistenza, soprattutto prendendosi cura di bambini
3. bilanciare la suddivisione tra lavoro pagato e non pagato, aumentando la rilevanza del ruolo genitoriale maschile
4. cambiare i costi ed i benefici della specializzazione di genere – principalmente assicurando che le tasse non creino disincentivi per famiglie a doppio reddito
5. compensare le opportunità di impiego inique basate sul genere, ad esempio con misure che eliminino la differenza di impatto sulle interruzioni di carriera, attraverso congedi ben pagati e il diritto alla conservazione del posto
6. sensibilizzare le persone con campagne pubbliche che mettano in discussione i pregiudizi basati sul genere e che assicurino un'appropriata applicazione delle leggi contro la discriminazione.

Il *Report* esamina le condizioni delle donne nel mercato del lavoro, stimando e analizzando cinque *gap* chiave, o differenziazioni di genere, tra uomo e donna, che arrecano svantaggi alle donne: disoccupazione, partecipazione alla forza lavoro, vulnerabilità, segregazione occupazionale e settoriale. Il *gap* viene definito positivo, quando esiste e quindi si ha uno svantaggio per le donne; oppure negativo, quando non esiste o è vantaggioso per le donne. Quindi un "*gap* positivo" nella disoccupazione indica lo svantaggio per le donne, essendoci un tasso maggiore rispetto agli uomini, di conseguenza la diminuzione del *gap*, la convergenza, significa che ci si sta muovendo verso lo zero. Possono esserci "*gap* negativi", in cui lo svantaggio è per gli uomini.

Sono state individuate nove aree geografiche per facilitare e rendere significativi i dati; queste sono: economie sviluppate ed Unione Europea; Europa centrale e sudorientale (non UE) e CSI; Asia meridionale; sud-est asiatico e Pacifico; Asia orientale; America Latina e Caraibi; Medio Oriente; Africa settentrionale e Africa Sub-Sahariana[57].

Quattro degli indicatori sono economici e uno riguarda il cambiamento demografico e comportamentale: gli indicatori economici sono esaminati nell'ultimo decennio e anche alla luce dei trend più recenti dovuti alla crisi finanziaria ed economica globale attuale; quelli demografici e comportamentali, che si modificano con maggiore lentezza, sono esaminati nell'ultimo ventennio e i dati non sono analizzabili con uguale rilevanza in relazione alla difficile situazione di questo periodo.

La disoccupazione è un indicatore economico di emergenza del mercato del lavoro, soprattutto nel determinare l'impatto dell'attuale crisi; è più appropriato per le economie avanzate e per quelle emergenti con istituzioni del mercato del lavoro più sviluppate, dove si ha più accesso alla protezione sociale. Considerato isolatamente, non è un indicatore affidabile nelle economie in via di sviluppo, in quanto generalmente, in queste nazioni, non esistono protezioni sociali robuste.

Il tasso occupati-popolazione è un importante indicatore economico del divario di genere, poiché permette una valutazione delle differenze nell'accesso alle opportunità lavorative e del trend di occupazione. E' particolarmente adatto alle economie in via di sviluppo, poiché copre l'ampia base della piramide del mercato del lavoro, e non solamente l'apice, dato dall'indice della disoccupazione.

Questi due indicatori permettono di quantificare e valutare l'impatto dei cicli economici sul mercato del lavoro. Globalmente, il *gap* di disoccupazione e il tasso occupati/popolazione si stava muovendo verso la convergenza prima della crisi. Dopo di questa, si sta assistendo ad un'inversione di tendenza soprattutto nelle aree più colpite. Nei Paesi industrializzati, sembra che la crisi abbia colpito maggiormente gli uomini, che lavorano nei settori legati fortemente agli scambi, rispetto alle donne, che lavorano negli ambiti della sanità e dell'istruzione. Nei Paesi in via di sviluppo, al contrario, le donne sono state fortemente colpite nei settori *trade-related*.

Altri due fattori non-economici hanno un effetto significativo sul mercato del lavoro: i cambiamenti demografici e comportamentali. Le conseguenze di questi fattori sociali sono rivelate, seppur parzialmente, esaminando il divario di genere nella partecipazione alla forza lavoro. Questo tasso include sia l'occupazione sia la disoccupazione, e si hanno a disposizione i dati disaggregati per età e per sesso in molti Paesi, permettendo importanti analisi demografiche e comportamentali. Ad esempio, un cambiamento

[57] Allegato II

nella partecipazione delle donne più giovani potrebbe essere legato all'istruzione; per quelle in età più avanzata, un fattore determinante del tasso di partecipazione può essere individuato nella quantità di risparmi e di protezione sociale, e di conseguenza nella possibilità di accedere alla pensione. Il *gap* in partecipazione, esaminato nell'ultimo ventennio, mostra convergenza a livello globale negli anni Novanta e nessuna convergenza nel decennio seguente, con *gap* crescenti nell'Asia Meridionale ed Orientale ed in Europa Centrale ed Orientale. L'impatto dei cambiamenti demografici nel mercato del lavoro è indicato dalla variazione percentuale di popolazione delle diverse coorti di età: una popolazione più giovane, vede una maggiore partecipazione all'istruzione; una popolazione che invecchia, avrà un numero crescente di persone in pensione.

L'impatto del cambiamento comportamentale nel mercato del lavoro è individuabile attraverso il tasso di donne in età lavorativa che risultano occupate. In qualsiasi caso, i divari di genere nella partecipazione possono avere un forte impatto sul mercato del lavoro, anche in rapporto ai cicli economici. I cambiamenti demografici e comportamentali sembrano essere aumentati con l'impatto della crisi, ed aver seguito andamenti divergenti nelle aree più colpite da questa, come le economie avanzate e l'Europa Centrale ed Orientale.

Il *Report* esamina anche i *gap* di genere di due indicatori economici della qualità del lavoro: la vulnerabilità e la segregazione, sia settoriale sia occupazionale. Gli indicatori di vulnerabilità e segregazione occupazionale sono stati stimati solo con i dati attuali, ed hanno mostrato *gap* significativi nel 2012. L'indicatore di segregazione settoriale può essere monitorato nell'ultimo ventennio: si è verificato un aumento dell'impiego femminile nel settore dei servizi, sia nei Paesi sviluppati sia in quelli in via di sviluppo.

Le politiche per porre rimedio alle divergenze devono rivolgersi al complesso insieme di fattori economici, demografici e comportamentali che contribuiscono alla crescita del *gap.*

I risultati principali del Rapporto si possono riassumere nei punti seguenti, che saranno poi sviluppati nei paragrafi successivi:

- dal 2002 al 2007, il tasso di disoccupazione femminile era del 5,8%, rispetto al 5,3% degli uomini. La crisi ha aumentato questa differenza dallo 0,5% allo 0,7%, ed ha, di fatto, distrutto 13 milioni di posti di lavoro delle donne;
- la differenza di genere nel rapporto impiego-popolazione è diminuita leggermente prima della crisi, ma rimane elevata a 24,5 punti. La riduzione è stata particolarmente significativa in America Latina e Caraibi, nelle economie avanzate e in Africa e Medio Oriente;
- la differenza nella partecipazione alla forza lavoro si è ridotta negli anni '90, ma negli ultimi dieci anni non è stato registrato alcun progresso. Nell'ultimo decennio, sia i tassi di partecipazione delle

donne sia quelli degli uomini hanno subito un calo, in parte a causa dell'istruzione, dell'invecchiamento e dell'effetto "lavoratori scoraggiati";

- nel 2012, la percentuale di donne in impieghi vulnerabili (familiari coadiuvanti non remunerati e lavoratori in proprio) era del 50% rispetto al 48% degli uomini. Ma, queste differenze, sono più ampie in Africa settentrionale (24%) e in Medio Oriente e Africa Sub-Sahariana (15%);
- l'indicatore sulla segregazione per settore economico indica che le donne hanno una gamma di scelta dell'occupazione più limitata. Questa forma di segregazione è aumentata nel corso del tempo, con le donne che lasciano l'agricoltura nei PVS o passano dall'industria ai servizi nei paesi industrializzati. Nelle economie avanzate, l'occupazione femminile nell'industria si è dimezzata, raggiungendo una presenza dell'85% nel settore dei servizi, soprattutto nell'insegnamento e nella sanità;
- l'indicatore sulla segregazione professionale mostra che le donne continuano ad essere confinate in particolari tipologie di professioni. Si è registrato un calo di questa tendenza nel corso degli anni '90, mentre negli ultimi dieci anni la situazione si è stabilizzata.

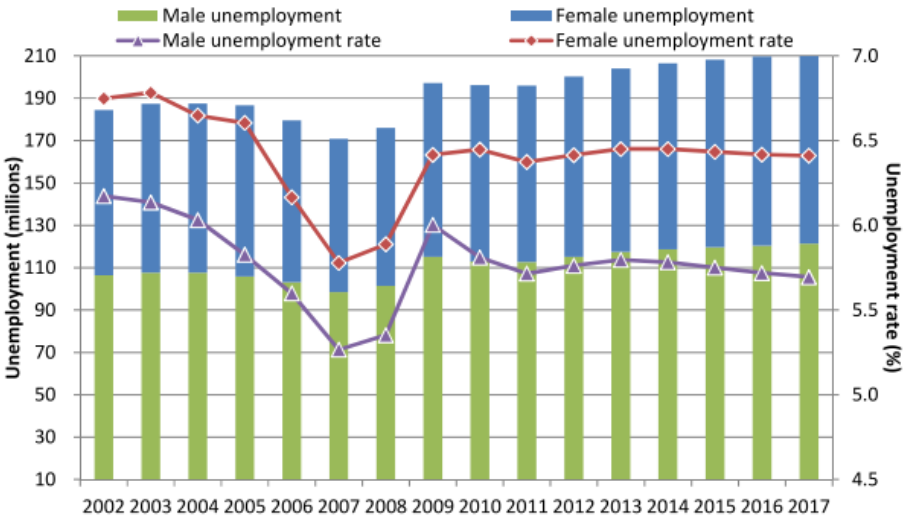
GAP DI DISOCCUPAZIONE

A livello globale, le donne presentano tassi di disoccupazione più elevati rispetto agli uomini e, secondo il Rapporto dell'ILO, la situazione non migliorerà nei prossimi anni: il *gap* di genere prima della crisi –dal 2002 al 2007- era costantemente pari a 0,5 punti percentuali di media (nel 2007 il tasso di disoccupazione per le donne era 5,8 %, contro quello maschile pari a 5,3 %); la crisi lo ha fatto aumentare fino a raggiungere lo 0,7 %, dal 2011 (6,4 % tasso femminile, 5,7 % tasso maschile). Le proiezioni dell'ILO non prevedono un'efficace riduzione di questo *gap* elevato per il 2013, e nemmeno per il 2017.

Si possono individuare diversi fattori che giustifichino questo *gap* nel tasso di disoccupazione: una maggiore prevalenza dei contratti temporanei tra le donne; differenze nel livello di istruzione ottenuto e segregazione nel mercato del lavoro. Solitamente i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, beneficiano di maggiori protezioni in caso di disoccupazione, pertanto, siccome l'incidenza dei contratti a tempo determinato è significativamente maggiore tra le donne, questo può fornire una prima spiegazione del divario. Un altro fattore sottostante al *gap* è la maggiore probabilità per le donne di uscire e rientrare nel mondo del lavoro a causa della dedizione alla famiglia: le interruzioni di carriera per le gravidanze

comportano un periodo di disoccupazione più lungo, gli uomini invece tendenzialmente passano da un lavoro ad un altro in maniera diretta. Le interruzioni possono inoltre portare all'obsolescenza delle capacità lavorative e ad una conseguente minore utilità.

Figura 1: Disoccupazione mondiale maschile e femminile, 2002-2017[58]



Il *gap* nello stock di disoccupazione (Figura 1) è ulteriormente spiegato dai *gap* nei flussi di entrata ed uscita dalla disoccupazione (Tabella 4). Lo stock occupazionale di un Paese è spiegato dai flussi verso lo stock – tasso di rischio in entrata –, e dai flussi che escono dallo stock – tasso di rischio in uscita. Il grado di uscita è la probabilità per una persona di passare dalla disoccupazione all'occupazione; al contrario il grado di entrata è la probabilità di passare dallo stato di occupato a quello di disoccupato. Alti stock di disoccupazione sono dovuti ad alti flussi in entrata e bassi flussi in uscita. La tabella mostra che un *gap* di genere positivo nello stock della disoccupazione è dovuto ad un maggiore flusso in entrata e ad un minore flusso in uscita per le donne (rispetto agli uomini). Questa è una dimostrazione empirica molto chiara di come le donne siano le prime ad essere escluse dal mondo del lavoro e le ultime ad entrarvi. Azmat *et al.*[59], usando un campione di Paesi dell'OECD, sottolineano che un più ampio divario di genere nei flussi da e verso la disoccupazione è associato con un *gap* di genere più elevato nei tassi di disoccupazione.

---

[58] Fonte: *Trends econometric models*, ILO, July 2012

[59] G. Azmat ; M. Güell; A. Manning, *Gender gaps in unemployment rates in OECD countries*, in *Journal of Labor Economics, January 2006*

Tabella 4: *Gap* di genere nel tasso di disoccupazione, flussi di entrata e di uscita.[60]

Country	Gender gaps (percentage points)		
	Unemployment rate	Outflow hazard rate	Inflow hazard rate
Jordan	14.2	-8.6	1.6
Greece	8.2	-2.3	0.3
Bosnia and Herzegovina[a]	6.3	0.0	0.2
Spain	4.9	-1.9	0.4
Argentina	3.9	-12.2	-0.4
Italy	3.4	-0.5	0.2
Czech Republic	3.0	-0.6	0.2
Croatia	2.6	-0.8	0.1
Barbados	2.5	-17.3	-0.8
Portugal	2.5	-0.3	0.2
Slovakia	2.3	0.0	0.2
Luxembourg	2.1	4.1	0.4
Poland	2.0	-0.8	0.1
Belgium	1.9	-0.5	0.1
Slovenia	1.7	-0.5	0.1
Cyprus	1.6	2.4	0.3
Switzerland	1.4	-1.9	0.0
Israel	1.1	3.3	0.6
Turkey	1.1	-2.5	-0.2
Netherlands	1.0	0.4	0.1
The former Yugoslav Republic of Macedonia[a]	1.0	0.1	0.0
Denmark	0.9	-1.7	0.2
Austria	0.9	-1.6	0.0
New Zealand	0.6	5.8	0.5
Sweden[a]	0.6	4.9	0.6
Hungary	0.6	0.2	0.1
Australia	0.4	3.4	0.3
Mexico	0.4	-1.8	0.2
Bulgaria	0.3	-0.8	0.0
Iceland	0.1	-11.0	-0.2
United States	-0.1	1.9	0.1
Germany	-0.1	-0.3	0.0
Norway	-0.2	4.5	0.1
Thailand	-0.2	-0.2	-0.2
Japan	-0.4	8.0	0.3
Macau, China	-0.4	1.2	-0.1
Ireland	-0.4	4.2	0.2
Canada	-0.6	3.3	0.0
United Kingdom	-0.8	6.9	0.2
Korea, Republic of	-0.8	4.7	-0.1
Estonia	-1.2	0.7	-0.1
Romania[a]	-1.8	-0.8	-0.3
Republic of Moldova	-2.8	0.4	-0.2

Nelle Figure 2 e 3 sono stati individuati i *gap* in base all'area geografica: tra il 2000 ed il 2007, nelle economie avanzate, nell'America Latina e nei Caraibi, nell'Africa settentrionale e nell'Africa Sub-Sahariana,

[60] Fonte : ILO, Key Indicators of the Labour Market (KILM). I *gap* sono calcolati in base alla differenza tra il tasso femminile e quello maschile: *gap* positivi indicano un tasso di disoccupazione maggiore per le donne rispetto agli uomini e viceversa. Nota: a: la media si riferisce solo al 2007.

si è assistito ad una diminuzione del *gap* positivo; nel Medio Oriente, nell'Asia Sudorientale e Meridionale, il *gap* è aumentato per la maggior parte del periodo, finendo per essere superiore nel 2007 rispetto al 2000 nel Sud dell'Asia, minore ma in ogni caso molto alto (10 %) nel Medio Oriente, e circa convergente nell'Asia Sudorientale; nell'Asia Orientale è rimasto costante; in Europa Centrale e Sudorientale e nel CSI dopo il 2001 è passato da positivo a negativo.

La crisi ha bloccato l'ulteriore riduzione del *gap* di genere nelle regioni colpite: il progresso ottenuto in precedenza nell'Africa settentrionale, nell'Asia Meridionale e Sudorientale è stato distrutto; nelle economie avanzate, nell'Europa Centrale e Sudorientale e nel CSI, dove il *gap* era entrato nel territorio negativo, si è passati alla convergenza verso lo zero. Il *gap* positivo in America Latina e nei Caraibi, e nel Medio Oriente, e quello negativo in Asia Orientale sono rimasti in larga misura inalterati.

Per quanto riguarda le economie avanzate e l'Europa Centrale ed Orientale, la convergenza verso lo zero può essere attribuita al fatto che inizialmente la crisi ha colpito in modo più duro i settori dominati da lavoratori di sesso maschile, come ad esempio le costruzioni, portando ad una crescita più rapida del tasso di disoccupazione per gli uomini rispetto alle donne. La crescita del *gap* in Asia meridionale è stata accompagnata dalla perdita di 3 milioni di posti di lavoro femminili, causati sia da una maggiore debolezza dei settori dominati dalle donne, come l'abbigliamento, sia da un cambiamento demografico. In America Latina e Caraibi, nel Medio Oriente e nell'Africa settentrionale, il *gap* è rimasto elevato.

Per le donne giovani, il *gap* di genere nel tasso di disoccupazione è addirittura maggiore: 19,9 %, 18,1 % e 6,8 % rispettivamente in Africa settentrionale; in Medio Oriente e in America Latina e nei Caraibi.

Figura 2: Regioni con basso gap di genere di disoccupazione[61]

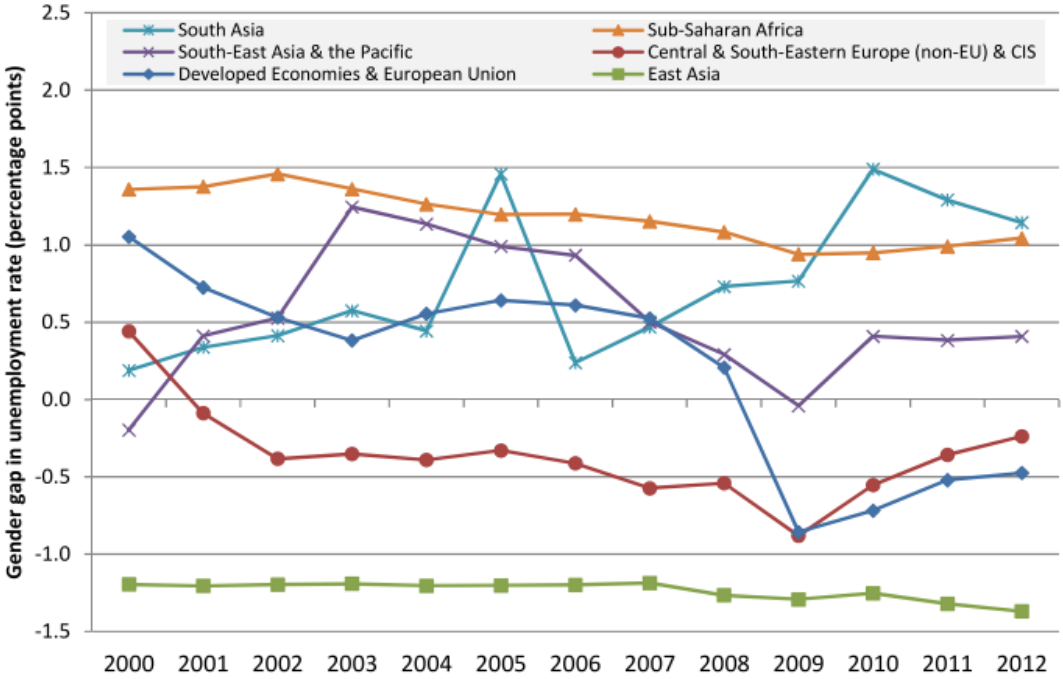
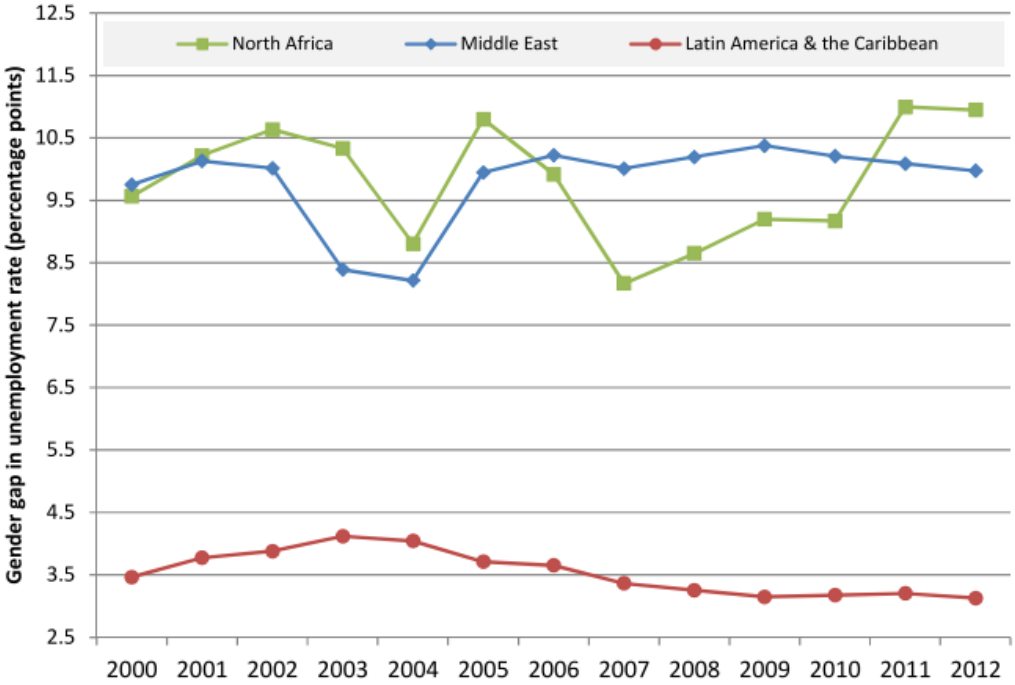


Figura 3: Regioni con alto gap di genere di disoccupazione[62]



[61] Fonte: *Trends econometric models*, ILO, July 2012
[62] Fonte: *Trends econometric models*, ILO, July 2012

L'impatto delle crisi finanziarie ha risvolti differenti in base ai Paesi: in quelli a reddito basso e medio, dove i benefici per la disoccupazione e la sicurezza sociale sono limitati, ci si aspetta che la disoccupazione dell'uomo, responsabile del mantenimento della famiglia, riduca il reddito della famiglia e porti ad un aumento della partecipazione delle donne alla forza lavoro, fenomeno conosciuto come "*added worker effect*". Argentina, Messico e Perù nelle passate crisi economiche hanno sperimentato questo effetto. Uno studio di Cho e Newhouse esamina empiricamente l'effetto dell'attuale crisi finanziaria su diversi gruppi di lavoratori in 17 Stati a medio-reddito, indicando un maggiore *worker added effect.* Bisogna però sottolineare che in questi Paesi, il maggior numero di lavoratori è spesso assorbito dall'economia informale. Nei Paesi ad alto reddito, gli effetti della disoccupazione crescente sono meno visibili, grazie al sistema di sicurezza sociale; inoltre le donne istruite in questi Paesi possono scoraggiarsi a causa della riduzione dei loro stipendi e dell'uscita dal mercato del lavoro. La segregazione occupazionale può portare beneficio alle donne durante la crisi, causando un minor impatto sull'occupazione.

GAP DI PARTECIPAZIONE ALLA FORZA LAVORO

Fino al 2008, il divario di genere globale dell'occupazione è rimasto costante, ma ha subito un aumento con la crisi (Tabella 5). A livello globale, tra il 2002 e il 2007, il rapporto tra le donne occupate e la popolazione femminile è rimasto costante a circa il 49 %, rispetto al circa il 73 % per gli uomini. Nel periodo precedente la crisi, il divario di genere in materia di occupazione ha raggiunto i 24,6 punti percentuali. Il più rilevante restringimento a livello regionale si è verificato nelle economie sviluppate e nell'UE, in America Latina e Caraibi. Solo nell'Europa Centrale e Orientale e nell'Asia Orientale sono aumentati i divari di genere sull'occupazione, ma di meno di un punto percentuale.

Tabella 5: *Gap* di genere dei rapporti tra occupati e popolazione (2002, 2007 e 2012)[63]

	Male employment-to-population ratio (%)			Female employment-to-population ratio (%)			Gap (percentage points)		
Region	2002	2007	2012p	2002	2007	2012p	2002	2007	2012p
WORLD	**73.3**	**73.5**	**72.7**	**48.6**	**49.0**	**47.8**	**24.8**	**24.6**	**24.8**
Developed Economies & European Union	64.5	65.2	61.6	47.7	49.5	48.4	16.7	15.7	13.2
Central & South-Eastern Europe (non-EU) & CIS	61.3	63.0	64.7	44.4	45.2	46.0	16.9	17.8	18.7
East Asia	77.4	76.8	75.4	66.4	65.6	64.0	10.9	11.2	11.4
South-East Asia & the Pacific	78.0	77.7	78.3	54.7	55.1	56.0	23.3	22.6	22.3
South Asia	79.8	79.4	78.5	34.2	33.6	30.4	45.7	45.9	48.1
Latin America & the Caribbean	74.3	75.4	74.8	43.9	47.2	48.8	30.3	28.2	26.0
Middle East	66.3	67.1	68.2	13.7	15.1	15.3	52.6	52.0	52.8
North Africa	66.2	68.1	68.3	16.6	19.7	19.7	49.5	48.4	48.5
Sub-Saharan Africa	70.4	70.5	70.8	57.4	58.9	59.2	12.9	11.7	11.6

La crisi, tuttavia, ha aumentato il divario globale al 24,8 % nel 2012: tre regioni hanno contribuito maggiormente a questo, prevalentemente l'Asia Meridionale aumentando il suo *gap* da 45,9 a 48,1; il Medio Oriente, passando da 52 a 52,8; l'Europa Centro e Sud-Orientale e CSI, aumentando il *gap* da 17,8 a 18,7 punti percentuali.

La tabella 6 riporta i tassi di crescita dell'occupazione che influenzano i rapporti tra occupati e popolazione. Storicamente, a livello mondiale la crescita dell'occupazione femminile è stata superiore rispetto a quella degli uomini, principalmente a causa della base femminile di partenza più bassa. Nel periodo tra il 1992 e il 2006, l'occupazione femminile è cresciuta ad una media dell'1,8 %, rispetto al lavoro maschile (1,6 %). Questo vale per tutte le regioni, tranne tre: Europa Centrale e Sud-Orientale e CSI, e Asia Orientale e Sud-Orientale. L'aumento del *gap* globale nel rapporto tra occupati e popolazione indotto dalla crisi è spiegato da un declino nella crescita dell'occupazione globale, che risultava più veloce per le donne che per gli uomini. I tassi di crescita dell'occupazione femminile che prima della crisi erano elevati, si sono abbassati ogni anno della crisi fino al 2012. Inoltre, si prevede che questa inversione dei tassi di crescita dell'occupazione femminile al di sotto dei tassi di crescita maschili continuerà almeno fino al 2017.

[63] Fonte: *Trends econometric models*, ILO, July 2012

Tabella 6: Tassi di crescita dell'occupazione globali e regionali per sesso[64]

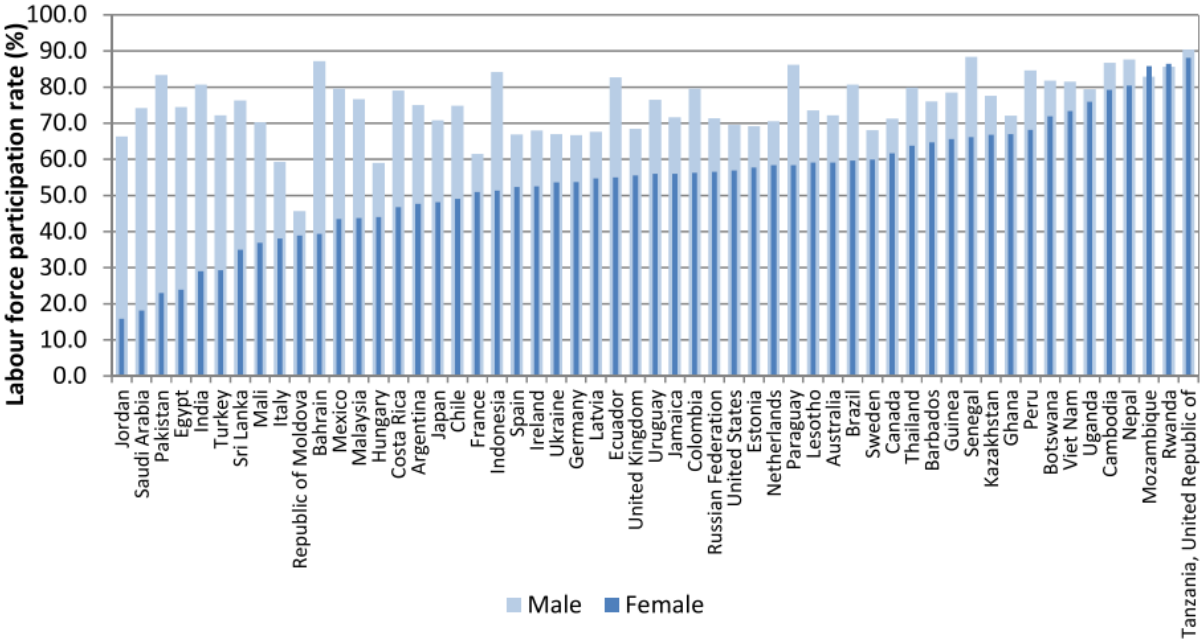
	Average over the period: 1992–2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	Average over the period: 2013–17*
Employment growth, male (%)								
WORLD	1.6	1.8	1.3	0.5	1.5	1.5	1.4	1.3
Developed Economies and European Union	0.6	1.3	0.3	-3.1	-0.4	0.5	0.3	0.5
Central and South-Eastern Europe (non-EU) and CIS	0.3	2.2	1.4	-1.5	1.8	1.8	1.0	0.3
East Asia	1.1	1.2	0.1	0.7	1.0	0.7	0.7	0.5
South-East Asia and the Pacific	2.1	1.9	1.8	1.7	2.3	2.0	1.5	1.4
South Asia	2.2	1.8	1.8	1.4	1.6	2.0	1.9	1.8
Latin America and the Caribbean	2.0	1.9	2.2	0.1	2.4	1.4	1.5	1.4
Middle East	3.5	4.0	2.4	4.2	3.8	3.0	2.6	2.2
North Africa	2.7	2.4	2.9	2.4	2.3	1.2	1.8	1.9
Sub-Saharan Africa	2.6	2.8	2.9	2.7	2.8	3.0	3.0	3.0
Employment growth, female (%)								
WORLD	1.8	1.6	0.9	0.4	1.0	1.4	1.3	1.2
Developed Economies andEuropean Union	1.1	1.6	1.1	-1.1	0.0	0.3	0.3	0.4
Central and South-Eastern Europe (non-EU) and CIS	0.3	2.1	0.8	-0.7	1.3	1.6	0.8	0.3
East Asia	1.2	1.2	-0.2	0.6	1.0	0.5	0.4	0.1
South-East Asia and the Pacific	1.9	3.1	2.6	1.7	2.0	2.1	1.6	1.5
South Asia	2.6	-1.1	-1.1	-1.3	-1.9	2.5	2.3	2.1
Latin America and the Caribbean	3.7	3.3	2.8	1.4	3.4	2.0	2.3	2.1
Middle East	6.2	3.1	-1.9	3.9	5.0	4.5	4.0	3.6
North Africa	3.2	8.6	2.9	2.1	3.3	-0.3	2.7	3.1
Sub-Saharan Africa	3.3	2.8	3.0	2.8	2.7	2.8	2.8	2.9

La tabella 6 mostra l'impatto della crisi sui divari di genere nelle economie avanzate, con i tassi di crescita dell'occupazione maschile maggiori rispetto alle donne nel 2011, 2012, e previsti a rimanere tali fino al 2017. La tabella mostra che l'Asia Meridionale rimane un particolare enigma: con la crisi, i tassi di crescita femminile sono diventati negativi per i quattro anni precedenti al 2011, mentre la crescita dell'occupazione maschile non è mai scesa sotto 1,4 % annuo. In nessun'altra regione il tasso di crescita dell'occupazione femminile è sceso così costantemente al di sotto di quello maschile per lo stesso periodo. Poiché l'Asia Meridionale non è stata la regione maggiormente colpita dalla congiuntura economica negativa, la spiegazione per la sua inversione dei divari di genere può solo in parte essere dovuta all'impatto sui settori di esportazione, che vedono maggiormente impiegate le donne. Un'ulteriore spiegazione deve essere ricercata attraverso le variabili sociali, quali cambiamenti demografici e comportamentali.

La forza lavoro femminile a livello mondiale è stata stimata in 1,3 miliardi nel 2012, pari a circa il 39,9 % della forza lavoro totale di 3,3 miliardi. La Figura 4 mostra che i tassi di partecipazione femminile nel 2012 variavano da un minimo di 16 % in Giordania, al 90 % in Tanzania. Va sottolineato che il livello di sviluppo economico da solo, non spiega efficacemente le differenze.

[64] Fonte: *Trends econometric models*, ILO, July 2012

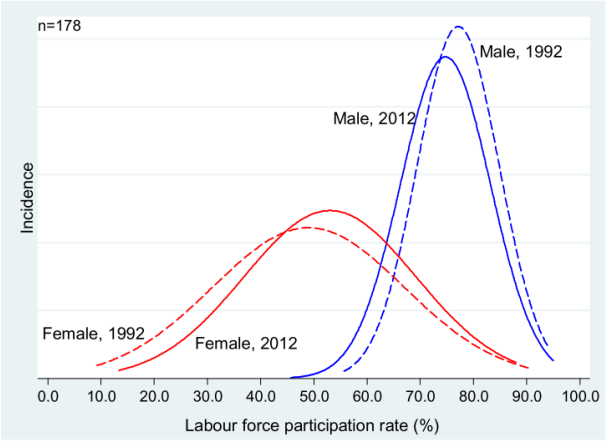
Figura 4: Tassi di partecipazione alla forza lavoro, in base al genere nel 2012 (Paesi selezionati)[65]



La Figura 5 e la Tabella 7 mostrano i tassi di partecipazione alla forza lavoro maschile e femminile, e il divario tra questi. Nella figura il *gap* corrisponde alla distanza orizzontale tra le due curve: nel lungo periodo vi è stata una riduzione del divario globale del tasso di partecipazione. La variazione incrociata tra i Paesi è diminuita negli ultimi anni. Durante il 2012, c'è stata una variazione dei tassi di partecipazione femminile leggermente inferiore (la linea rossa continua è più ripida): questa riduzione è più pronunciata nei Paesi in cui l'occupazione femminile era bassa (lato sinistro), e nei Paesi con maggiore occupazione femminile si è registrato un aumento dei tassi. Per gli uomini, la variazione è aumentata: c'è un numero minore di Paesi con maggiore partecipazione maschile nel 2012 rispetto al 1992 e un numero maggiore di Paesi con tassi minori, pertanto, ci sono stati progressi nella convergenza dei tassi di partecipazione, con l'aumento dei tassi femminili e la partecipazione degli uomini che è divenuta sempre più eterogenea nei vari Paesi.

[65] Fonte: *Trends econometric models*, ILO, July 2012

Figura 5: Distribuzione dei tassi di partecipazione alla forza lavoro del 1992 e del 2012, maschili (blu) e femminili (rosso)[66]



La Tabella 7 scompone questa convergenza in tre anni (1992, 2002 e 2012), dimostrando che i tassi di partecipazione alla forza lavoro a livello globale, sia maschili sia femminili stavano diminuendo tra il 1992 e il 2002, e si sono poi assestati tra il 2002 e il 2012. Tuttavia, nel primo periodo, il divario di partecipazione è sceso da 27,9 a 26,1 punti percentuali, perché i tassi maschili sono diminuiti di più rispetto ai tassi delle donne; nel secondo periodo, il divario è rimasto pressoché costante a 26 punti, perché i tassi sono scesi allo stesso modo.

Tabella 7: *Gap* di partecipazione per regione (1992, 2002 e 2012)[67]

	Male labour force participation rate (%)			Female labour force participation rate (%)			Gap (percentage points)		
Region	1992	2002	2012p	1992	2002	2012p	1992	2002	2012p
WORLD	**80.2**	**78.1**	**77.1**	**52.4**	**52.1**	**51.1**	**27.9**	**26.1**	**26.0**
Developed Economies & European Union	71.8	69.4	67.5	50.3	51.7	52.8	21.5	17.7	14.7
Central & South-Eastern Europe (non-EU) & CIS	74.1	68.0	70.7	52.6	49.1	50.2	21.5	18.9	20.5
East Asia	84.2	81.4	79.4	71.4	69.1	66.4	12.8	12.4	13.0
South-East Asia & the Pacific	82.6	82.8	81.8	58.4	58.4	58.8	24.2	24.4	23.1
South Asia	84.8	83.3	81.3	36.1	35.8	31.8	48.6	47.5	49.5
Latin America & the Caribbean	82.5	80.3	79.5	43.5	49.6	53.6	39.0	30.7	25.9
Middle East	77.6	73.8	74.3	13.3	17.2	18.7	64.3	56.6	55.5
North Africa	74.4	74.1	74.3	21.8	21.2	24.4	52.6	52.9	49.9
Sub-Saharan Africa	79.0	76.5	76.3	60.3	63.5	64.6	18.6	13.0	11.8

[66] Nota: n=numero di Paesi analizzati; Fonte: ILO EAPEP, 6° edizione (aggiornata a luglio 2012)
[67] Fonte: *Trends econometric models*, ILO, July 2012

L'Asia Meridionale predomina con un aumento del divario di 2 punti percentuali negli ultimi dieci anni, a causa di un forte calo del tasso di partecipazione femminile (4 %); seguono le regioni dell'Europa Centrale, Sud-Est e CSI e dell'Asia Orientale, aumentando il loro *gap* di rispettivamente di 1,6 e 0,6 punti percentuali. Il primo è dovuto al grande aumento dei tassi di partecipazione maschile (2,7 punti percentuali) rispetto al tasso femminile (1,1 punti); il secondo si basa sulla caduta del tasso di partecipazione femminile del 2,6 %. In tutte le altre regioni, il divario del tasso di partecipazione alla forza lavoro è sceso negli ultimi dieci anni, a causa di un aumento dei tassi di partecipazione femminile.

La diminuzione della partecipazione giovanile può avere un risultato positivo, se il motivo risiede in una maggiore istruzione e formazione; tuttavia rimane discutibile se l'istruzione a maggiori livelli porti ad una migliore equità di genere nel mercato del lavoro. Certamente quanto maggiore è l'investimento in formazione (sia in termini di anni che di costo reale), tanto più alti saranno i costi opportunità dell'inattività. Questo si traduce in una maggiore tendenza per le donne con istruzione superiore ad entrare nel mercato del lavoro; inoltre, si sviluppano maggiori possibilità di lavorare in professioni o settori in cui la parità di genere è maggiormente rispettata, sia in termini di opportunità di carriera che di salari. Ad esempio, Handy *et al.*[68] esaminano un particolare segmento del settore non-profit in India, nel quale vi sono imprenditrici, per determinare quali fattori influenzano tale auto-selezione e scoprono che l'istruzione è uno dei *driver* principali. Tuttavia, bassi tassi di partecipazione femminile giovanile riflettono anche una crescente incidenza di giovani che non sono né studenti, o impegnati in attività di formazione, né occupati ("NEET" o "né-né"): questo fenomeno colpisce maggiormente le giovani donne rispetto agli uomini. Il rapporto *Global Employment Trends for Youth for 2012* mostra che per l'Unione europea nel 2010, il *gap* di genere del tasso di giovani NEET era di circa 1 punto percentuale, in calo di circa 2 punti percentuali rispetto al 2000; per il campione delle economie in via di sviluppo, il divario di genere era pari al 16 %.

Tra i fattori regionali specifici che causano il calo dei tassi di partecipazione femminile, si rilevano la maggiore educazione in Asia Meridionale e l'invecchiamento della popolazione in Asia Orientale, che porta ad un maggior numero di donne in pensione.

Bhalla e Kaur[69] suggeriscono inoltre che la discriminazione è tra principali ragioni della scarsa partecipazione, sia in termini di salari sia di tipo di lavoro (es. per le donne è più difficile entrare nel lavoro retribuito). Hanno stimato che la quota delle donne indiane che vivono in città che lavorano o studiano era di 5 punti percentuali in più nel 2000 rispetto al 1980 e hanno anche previsto un rapido aumento del tasso

---

[68]F. Handy; M. Kassam; S. Ranade, *Factors influencing women entrepreneurs of NGOs in India*, Nonprofit Management and Leadership, Vol. 13, 2003

[69] S.S. Bhalla; R. Kaur, *Labour force participation of women in India: Some facts, some queries, WorkingPaper No. 40* Asia Research Centre, 2012

di partecipazione femminile nel prossimo futuro, basato sull'aumento della quota delle donne istruite, insieme con la tendenza al calo della fertilità.

L'aumento del tasso di partecipazione delle donne può essere spiegato con la combinazione degli effetti dello sviluppo economico, della maggiore istruzione, della fertilità in diminuzione e di altri cambiamenti strutturali e istituzionali che sono collegati alla riduzione dei costi di transazione e dei vincoli di tempo[70]. Ad esempio, gli sviluppi della tecnologia per gli apparecchi domestici hanno ridotto il tempo e lo sforzo necessario per le attività di pulizia e aumentato la capacità delle donne di partecipare al mercato del lavoro. Le disuguaglianze nel tempo dedicato alle attività domestiche rimangono un fattore chiave della differenza di genere nella partecipazione: in un campione di 35 Paesi, Berniell e Sanchez-Paramo[71] rilevano che il tempo speso per i lavori domestici dalle donne rispetto agli uomini varia dal 30 %, in Cambogia, a 6 volte tanto, in Guinea. In ogni caso, anche se ci sono importanti variazioni regionali, le donne di tutto il mondo spendono più tempo per faccende domestiche rispetto agli uomini. Rendere l'utilizzo del tempo più equo tra i sessi è quindi uno dei fattori che possono aiutare alla promozione della parità di genere nel mercato del lavoro e altrove.

Allo stesso tempo, i progressi tecnologici hanno rafforzato la domanda di lavoro per le donne come impiegate e nei lavori di servizio (ad esempio infermiere, insegnante…), e ciò ha coinciso con la maggiore offerta di una forza lavoro istruita. La transizione dall'agricoltura ai servizi in Asia meridionale ha contribuito a portare nuovi lavoratori, comprese le donne, nel mondo del lavoro. Allo stesso modo, nell'Asia orientale, i lavori di manifattura nell'abbigliamento e nell'elettronica sono stati principalmente occupati da donne che, di conseguenza, hanno abbandonato la bassa produttività del lavoro nelle aziende agricole familiari.

L'evoluzione dei rapporti di lavoro non standard, quali *part-time* e contratti temporanei, è un altro fattore che ha portato le donne nel mercato del lavoro, anche se, mentre per alcune donne la crescente disponibilità di lavori *part-time* ha permesso di combinare lavoro e responsabilità familiari, per altre il lavoro precario non è stato una panacea per il percorso verso il lavoro dignitoso.

I fattori regionali specifici citati sono diversi, e non tutti positivi: per l'Europa centrale e mediorientale una maggiore partecipazione femminile sembra essere radicata nei cambiamenti istituzionali nella transizione verso l'economia di mercato, compresa la riduzione della copertura della protezione sociale. Per il Medio Oriente e l'Africa settentrionale, gli aumenti sono dovuti ad un punto di partenza molto basso derivante da

---

[70] C. Goldin, *The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family*, National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 11953, January 2006

[71] M. Berniell; C. Sanchez-Paramo, *Overview of time use data used for the analysis of gender differences in time use patterns*, Background paper for the World Development Report 2012, 2011

norme sociali tradizionali. Chamlou *et al.*[72]affermano che una maggiore istruzione svolga un ruolo significativamente positivo nella partecipazione femminile e che l'effetto delle norme sociali tradizionali abbia un impatto negativo. Secondo Hassani-Nezhad e Sjögren[73] l'introduzione della riforma Kuhl[74] aiuta a giustificare l'incremento della partecipazione. Per l'America Latina e i Caraibi, dove il divario di genere è diminuito maggiormente, vi è stato un aumento rilevante soprattutto per i Paesi con bassi tassi di partecipazione nel decennio precedente. L'aumento dei già elevati tassi di partecipazione femminile alla forza lavoro dell'Africa Sub-Sahariana sembra purtroppo essere dovuto ad un fattore negativo: la povertà persistente e pervasiva, rende l'attività economica una necessità piuttosto che un'opzione.

In sintesi, la divergenza nella disparità di genere, data da un calo di partecipazione della forza lavoro, potrebbe essere causa di un risultato desiderabile: un maggior numero di giovani donne che accedono all'istruzione o alla formazione. Ma potrebbe anche essere dovuto all'abbandono del mercato del lavoro da parte di donne in età avanzata. D'altro canto, la convergenza nel *gap* attraverso un aumento dei tassi di partecipazione, potrebbe essere dovuta ad un motivo indesiderato: un maggior numero di donne costrette a lavorare, a causa della povertà persistente, e prive di opportunità di accrescere la loro formazione.

GAP DI VULNERABILITÀ

I *gap* di disoccupazione, di occupazione e del tasso di partecipazione evidenziati in precedenza, costituiscono una parte importante della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro. I progressi compiuti nella riduzione dei divari di genere negli indicatori di volume quantitativo non sono sempre tradotti in miglioramenti nella qualità del lavoro: le donne continuano ad essere segregate in particolari tipi di occupazioni, spesso con condizioni di lavoro inferiori.
Il concetto di occupazione vulnerabile[75] coglie una dimensione importante della qualità del lavoro: minori

[72] N.Chamlou; S. Muzi; H. Ahmed, *Understanding the determinants of female labor force participation in the Middle East and North Africa region: The role of education and social norms in Amman,* AlmaLaurea Working Papers Series No. 31, September 2011

[73] L. Hassani-Nezhad; A. Sjögren, *Unilateral divorce and female labor supply in the Middle-East and North Africa: The effect of Kuhl-reform*, presented at the 2012 Annual Conference of the International Association for Feminist Economics (IAFFE), Barcelona, 27–29 June 2012

[74] Diritto unilaterale di divorziare per le donne. Questa riforma riguarda: Algeria, Egitto, Giordania, Libia, Marocco, Qatar, Tunisia, Emirati Arabi e Palestina.

[75] L'occupazione vulnerabile comprende i familiari coadiuvanti e i lavoratori in proprio, mentre i salariati e gli stipendiati e i datori di lavoro costituiscono l'occupazione non vulnerabile. Il tasso di occupazione vulnerabile è uno

probabilità di contratti formali ed altri elementi associati ad un lavoro dignitoso, come un'adeguata protezione e il ricorso ad un efficace meccanismo di dialogo sociale. In gran parte del mondo in via di sviluppo, le donne sono maggiormente impiegate come familiari coadiuvanti; questo indica una percentuale elevata di donne occupate in mansioni a bassa produttività, modalità di lavoro informali e senza un'adeguata protezione sociale. In alcune economie avanzate, le donne tendono ad avere accesso al reddito e lavoro salariato, ma sono spesso concentrate in una gamma più ristretta di occupazioni. In ogni caso, la segregazione di genere lungo le linee professionali e di settore è molto diffusa e si dimostra difficile da calcolare. Nella maggior parte delle regioni le donne hanno meno accesso al lavoro retribuito: nel 2012, più della metà delle donne occupate erano vulnerabili (50,4 %), rispetto al 48,1 % degli uomini. Il numero relativamente piccolo del *gap* globale maschera, in realtà, differenze molto più grandi tra i tassi di occupazione maschili e femminili in Africa settentrionale (23,6 %), Medio Oriente (15 %), nell' Africa Sub-Sahariana (14,9 %). Solo nelle economie sviluppate ed Unione Europea, nell'Europa centrale e sud-orientale, nelle regioni della CSI, la quota vulnerabile delle donne era inferiore alla quota degli uomini, di 2,7 e 0,7 % rispettivamente (vedi Tabella 8).

degli indicatori utilizzati per monitorare il target sul lavoro dignitoso nell'ambito del primo Obiettivo di Sviluppo del Millennio , (http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114244/lang--en/index.htm) .

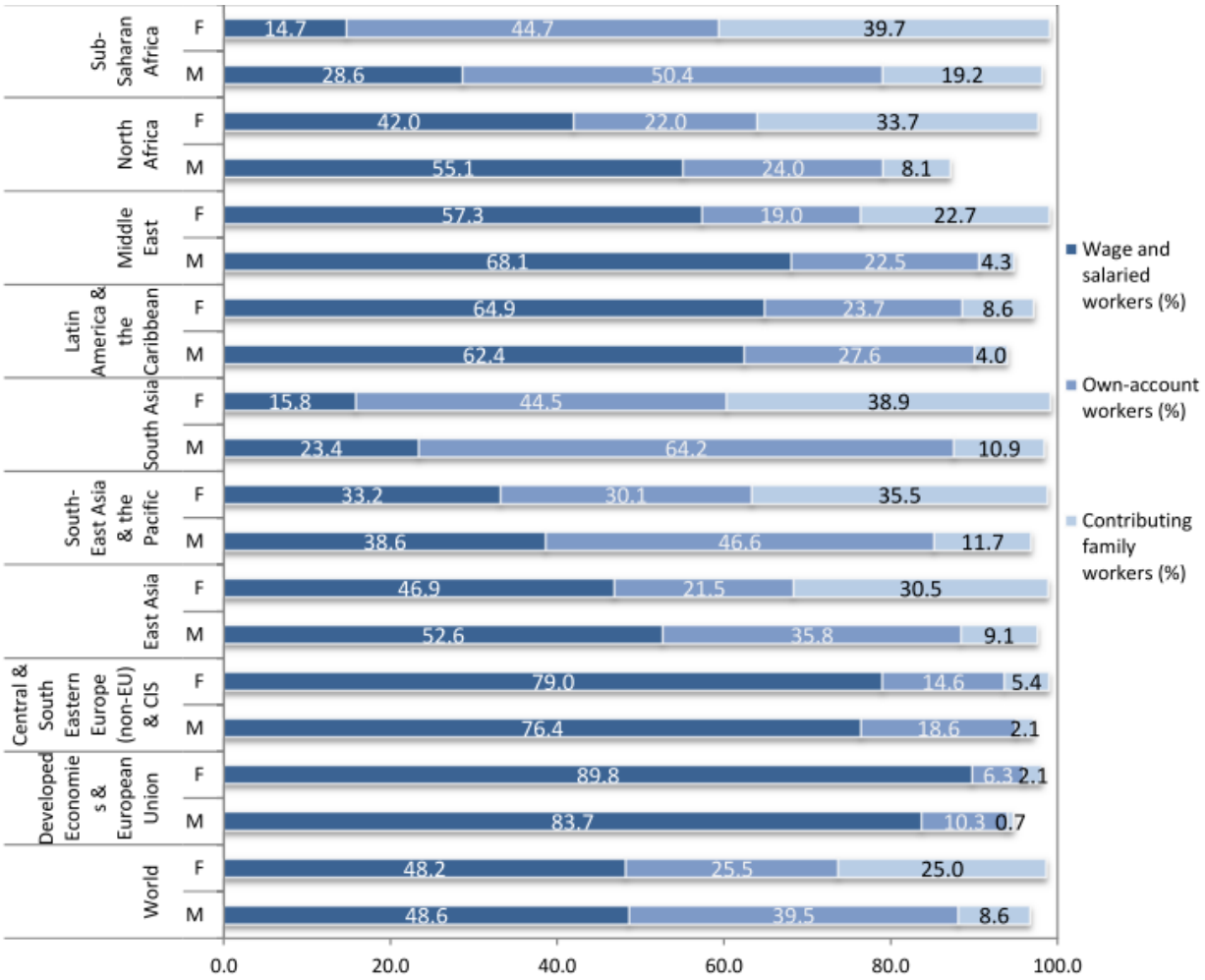
Tabella 8: Tassi di occupazione vulnerabile (%)[76]

	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012p
Both sexes								
WORLD	53.0	51.8	51.3	50.1	49.9	49.7	49.2	49.0
Developed Economies & European Union	10.8	10.0	9.9	9.7	9.8	10.0	9.8	9.8
Central & South-Eastern Europe (non-EU) & CIS	25.6	21.9	20.6	20.4	20.5	20.9	20.6	20.4
East Asia	58.6	56.2	55.4	52.9	51.3	50.1	49.0	48.1
South-East Asia & the Pacific	65.1	62.6	62.3	62.1	61.3	62.3	61.4	61.4
South Asia	80.9	80.3	80.0	78.8	78.2	78.5	77.6	77.3
Latin America & the Caribbean	35.9	32.9	32.3	31.8	32.4	31.9	31.9	31.9
Middle East	33.8	32.0	31.0	30.0	30.1	29.7	29.4	29.3
North Africa	42.0	39.9	40.1	39.4	39.2	37.4	37.2	37.4
Sub-Saharan Africa	80.6	78.1	77.4	76.7	77.1	77.0	76.7	76.3
Males								
WORLD	51.0	50.1	49.6	48.8	48.7	48.7	48.2	48.1
Developed Economies & European Union	11.4	11.0	10.9	10.7	10.8	11.2	11.0	11.0
Central & South-Eastern Europe (non-EU) & CIS	25.9	22.5	21.0	20.7	21.2	21.2	20.8	20.7
East Asia	53.2	51.2	50.6	48.7	47.4	46.5	45.6	44.9
South-East Asia & the Pacific	61.2	59.3	58.7	59.1	58.3	59.0	58.3	58.2
South Asia	78.0	77.8	77.5	76.4	75.9	76.2	75.4	75.0
Latin America & the Caribbean	35.4	32.5	31.8	31.2	31.7	31.6	31.6	31.6
Middle East	31.0	29.0	28.0	27.5	27.7	27.3	26.9	26.7
North Africa	37.4	34.4	34.2	33.4	33.4	32.2	31.8	32.0
Sub-Saharan Africa	74.9	71.2	70.6	69.7	70.3	70.2	69.9	69.5
Females								
WORLD	55.9	54.3	53.8	52.2	51.7	51.3	50.7	50.4
Developed Economies & European Union	10.1	8.8	8.6	8.4	8.5	8.5	8.4	8.3
Central & South-Eastern Europe (non-EU) & CIS	25.1	21.0	20.0	19.9	19.7	20.5	20.2	20.0
East Asia	65.1	62.2	61.3	58.1	56.1	54.6	53.2	52.0
South-East Asia & the Pacific	70.5	67.1	67.3	66.3	65.5	66.7	65.6	65.6
South Asia	88.1	86.4	86.3	85.0	84.2	84.8	83.7	83.3
Latin America & the Caribbean	36.8	33.6	33.1	32.7	33.4	32.4	32.3	32.3
Middle East	49.0	46.6	45.7	43.2	42.5	42.4	41.9	41.8
North Africa	59.0	59.9	60.4	59.8	59.1	55.2	55.6	55.7
Sub-Saharan Africa	87.5	86.2	85.5	84.8	85.1	84.8	84.6	84.4

Il numero di donne che lavora come familiare coadiuvante è maggiore rispetto a quello degli uomini; la quota di lavoratori in conto proprio è più alta per gli uomini che per le donne (vedi figura 6). Non sempre i familiari coadiuvanti sono da considerare meno fortunati dei lavoratori in conto proprio, ma i primi devono dipendere dai rapporti di potere interni alla famiglia riguardo alle loro condizioni di lavoro. L'elevata percentuale di lavoratrici familiari pone dunque le donne in una posizione subordinata e più vulnerabile nella misura in cui le imprese vengono gestite da uomini.

[76] Nota: la lettera "p" sta per "proiezioni", Fonte: ILO, *Trends econometric models, July* 2012

Figura 6. Tassi degli status dell'occupazione globale per regione e sesso, 2012[77]



GAP DI SEGREGAZIONE NEL LAVORO E NEI SETTORI ECONOMICI

La segregazione occupazionale di genere avviene quando le donne e gli uomini sono concentrati in diversi tipi e diversi livelli di attività e di occupazione. In tutto il mondo, i mercati del lavoro sono segregati: il 60 % dei lavoratori non agricoli svolge una professione in cui almeno l'80 % dei lavoratori sono donne o uomini. La segregazione occupazionale può assumere due forme principali: orizzontale, quando le donne sono in forte maggioranza in una determinata professione; in contrasto con la segregazione verticale ("*glass*

[77] La somma degli status non raggiunge il 100% in quanto non sono stati considerati i datori di lavoro. ILO, *Trends Econometric Models*, July 2012.

ceiling”) che si verifica quando uomini e donne lavorano nella stessa occupazione, ma gli uomini più spesso occupano posizioni di maggior responsabilità, hanno una migliore retribuzione ed uno status più elevato, per motivi non imputabili alla loro abilità o esperienza.

Negli anni ‘80 e ‘90, i tipi di occupazione svolti dalle donne sono aumentati in molti Paesi, in particolare in alcuni Paesi OCSE e in alcuni piccoli PVS in cui la segregazione occupazionale era elevata, però in altri sono diminuiti, soprattutto nelle economie in transizione. Sembra tuttavia che nonostante una maggiore apertura ed una diminuzione della segregazione orizzontale, la segregazione verticale spesso si intensifichi: anche se si aprono nuove professioni alle donne, gli squilibri di genere al loro interno persistono.

Questa situazione deriva raramente dalla discriminazione diretta, attraverso una legislazione che limita l'accesso delle donne alla formazione e all'occupazione. In alcuni Paesi, tuttavia, la legislazione stabilisce limitazioni al tipo di lavoro che le donne possono svolgere, generalmente basandosi sull'idea che la funzione riproduttiva delle donne non possa essere messa a rischio - un'idea che è ormai del tutto obsoleta, salvo poche eccezioni. Dopo la Risoluzione del 1985 sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione, quando le donne sono escluse dall’occupazione secondo la legge, si effettua un riesame periodico per verificare se la situazione sia cambiata.

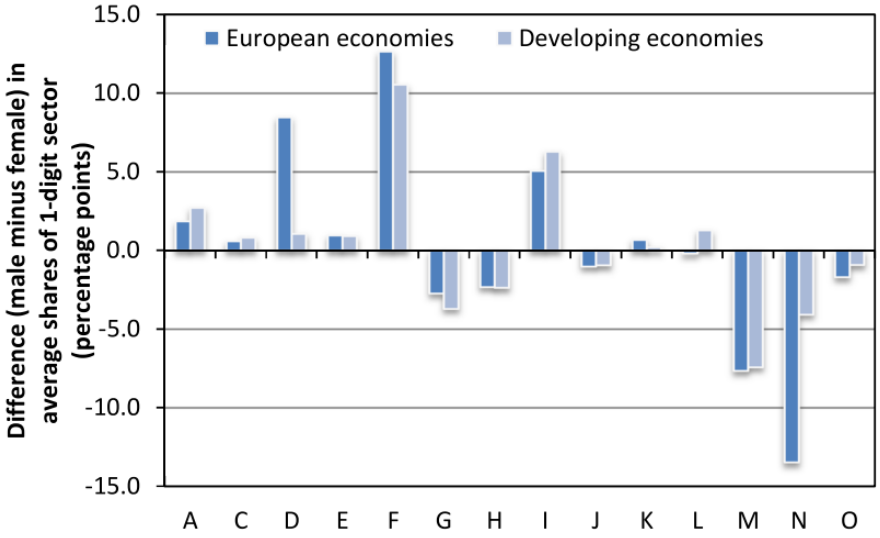
Le cause di segregazione occupazionale si trovano negli stereotipi e nei pregiudizi radicati riguardanti i ruoli delle donne e degli uomini nella società, compresa la discriminazione indiretta nei sistemi d'istruzione. La segregazione occupazionale è espressione di disuguaglianza, poiché implica differenziali nella considerazione, nelle capacità, nel reddito e nelle opportunità.

Nel 2012, a livello globale, poco più di un terzo delle donne sono state impiegate nell’agricoltura, quasi la metà nei servizi e un sesto nell'industria; la loro quota industriale è cambiata di poco negli ultimi due decenni e le donne si sono spostate dal settore agricolo direttamente a quello dei servizi. Al contrario, poco meno di un terzo degli uomini vengono impiegati in agricoltura, oltre il 40 % nei servizi, e un quarto nell’industria: la quota degli uomini nel settore secondario è cambiata leggermente nelle ultime due decadi, il che significa che la segregazione nel settore ha persistito negli ultimi due decenni. Nelle economie avanzate, dove l'occupazione agricola è stata molto bassa per gli ultimi vent’anni, l’occupazione femminile nell’industria si è dimezzata, andando ad occupare per oltre l'85 % il settore dei servizi (soprattutto nell’istruzione e nella sanità). L’occupazione degli uomini nel settore industriale è scesa negli ultimi due decenni, dal 40 % a poco meno di un terzo, spostandosi nei servizi, che sono passati da una quota di occupazione di circa metà a poco meno di due terzi. Nei PVS le donne hanno lentamente lasciato il loro impiego predominante nel settore agricolo, e si sono trasferite nell’ambito dei servizi; con l'eccezione dell'Asia orientale, dove un quarto dell'occupazione femminile è impiegato nell'industria. Gli uomini hanno lasciato l'agricoltura e aumentato le loro quote di occupazione sia nell'industria, sia nei servizi, in Asia e

Africa settentrionale. Ma le quote di occupazione degli uomini nell'industria sono rimaste costanti negli ultimi due decenni in Europa centrale e orientale, in America Latina e Caraibi, nell'Africa Sub-Sahariana. Pertanto, anche a livello regionale, la segregazione settoriale è diffusa.

La figura 7 mostra la differenza tra le quote di occupazione maschili e femminili in una disaggregazione più dettagliata nei Paesi selezionati: gli uomini sono più concentrati nel settore manifatturiero, come identificato da un *gap* positivo maschio-femmina; invece il *gap* negativo nel settore sanitario e sociale mostra una maggiore concentrazione di donne.

Figura 7: differenze nelle quote nei Paesi selezionati[78]



A - Agricoltura, caccia e silvicoltura B - Pesca C - Estrazione di minerali D –Manifattura E - Energia elettrica, gas e acqua F - Costruzioni G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, motocicli e di elettrodomestici H - Alberghi e ristoranti I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni J - Intermediazione finanziaria K - Attività immobiliari, noleggio e attività di business L - Pubblica amministrazione e sicurezza, assicurazione sociale obbligatoria M - Istruzione N - Sanità e assistenza sociale O - Altri servizi pubblici e sociali

Fino alla metà degli anni Novanta, la segregazione era sostanzialmente diminuita, tuttavia, questo dato è stazionario dalla fine di quel decennio, e la segregazione orizzontale e verticale rimane prominente[79]: le donne continuano ad essere sovra rappresentate nei servizi, nei lavori domestici e agricoli, e il *glass ceiling* permane sia nelle economie sviluppate sia in quelle in via di sviluppo. Inoltre, in molti paesi del Medio Oriente, dell'Europa centrale e Sud-orientale e CSI, e in America Latina e Caraibi, le donne più giovani non

[78] ILO, KILM, 7th edition, table 4c
[79] European Commission, *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*, 2009

hanno necessariamente maggiori probabilità rispetto ai loro colleghi più anziani di lavorare in occupazioni "miste", cioè in occupazioni che non sono dominate da donne o uomini.

Sia nelle economie sviluppate sia in quelle in via di sviluppo, le donne si limitano a una gamma minore di occupazioni rispetto agli uomini. Un differenziale positivo indica che la quota di una particolare categoria professionale dell'occupazione maschile totale è superiore alla quota femminile, segnalando che gli uomini tendono a concentrarsi di più nel gruppo professionale di riferimento. In media, questo *gap* è maggiore nelle economie sviluppate rispetto a quelle in via di sviluppo, ma, in entrambi i gruppi, la segregazione orizzontale segue un andamento simile nelle diverse attività: gli uomini sono sovra rappresentati nell'artigianato, nelle mansioni operaie degli impianti e dei macchinari e nelle occupazioni della gestione e legislative. Al contrario, l'occupazione femminile è più concentrata in mansioni *mid-skill*, come impiegate, addette ai servizi e commesse. Ciò suggerisce che le donne non hanno le stesse opportunità di accesso alla gamma di professioni degli uomini.

Le spiegazioni più comuni della segregazione ruotano attorno a differenze di istruzione e formazione, all'esperienza, agli stereotipi di genere e ai pregiudizi (presenti anche nella contrattazione collettiva e nelle pratiche organizzative), alle preferenze e alle esigenze (compresi quelli per la sicurezza e il tempo). Per quanto riguarda l'istruzione e formazione, i dati dell'Unione Europea e degli Stati Uniti suggeriscono che la diversificazione delle scelte in materia di istruzione terziaria è associata ad una minore segregazione occupazionale; questa constatazione non è però universale e non vale ad esempio per la Repubblica Ceca, l'Estonia, la Romania, l'Arabia Saudita, Trinidad e Tobago, dove la recente diminuzione della segregazione nell'istruzione non ha avuto riscontro nella distribuzione dell'occupazione.

Gli stereotipi legati al genere spiegano la sovra rappresentanza in alcuni posti di lavoro: le donne dominano nelle occupazioni legate all'assistenza come infermieristica, insegnamento (a livello primario e secondario), assistenza sociale e, soprattutto, cura dei bambini.

Gli uomini tendono a concentrarsi nella costruzione, nella finanza, negli ambienti militari e politici, e nella gestione aziendale (aree associate a forza fisica, all'assunzione di rischi o di decisioni, all'aggressività psicologica).[80]

Nell'insegnamento, le donne sono concentrate nella scuola pre-primaria e primaria e sono sottorappresentate a livello universitario; nel settore sanitario, le donne sono concentrate nelle scienze infermieristiche e meno rappresentate nelle professioni superiori come quelli di medico e chirurgo; nel

[80] Anker (1998) ha identificato cinque stereotipi "positivi" (propensione all'assistenza, abilità nei lavori domestici, maggiore destrezza nella manualità, maggiore onestà e bella presenza) e quattro "negativi" (rifiuto nel fare da supervisore, minor forza fisica, minore abilità nelle materie scientifiche, poca propensione al pericolo e all'uso della forza fisica.

commercio e nei servizi, le donne sono sovra rappresentate tra i segretari, commessi; nella ristorazione o personale di pulizia. Gli uomini sono sovra-rappresentati tra autisti e personale di sicurezza; nella gestione e l'amministrazione, le donne di solito sono diffuse nelle risorse umane, raramente in finanza e posizioni di gestione strategica.

Le differenze nei modelli di lavoro di donne e uomini possono anche avere un effetto negativo sulle prospettive di carriera, in particolare delle donne: nei Paesi in cui sono diffusi orari di lavoro e condizioni di lavoro flessibili, la maggior parte dei lavoratori part-time o non standard sono donne.

Le politiche volte a ridurre o eliminare la segregazione sono descritte come "politiche di desegregazione", tra queste andrebbe incoraggiata una maggiore uniformità nella distribuzione tra le quote di lavoro retribuito e quello non retribuito, aiutando a conciliare il lavoro con le responsabilità domestiche e familiari.

Tali pregiudizi di genere si riflettono anche nelle pratiche organizzative: i settori dominati dagli uomini tendono ad essere più sindacalizzati, e gli uomini sono più spesso selezionati per posizioni manageriali perché sono percepiti come più disposti a lavorare per più ore e supervisionare gli altri. La segregazione professionale, settoriale o temporale può anche essere spiegata attraverso le preferenze delle donne per la sicurezza del lavoro o il modo in cui la società le costringe a conciliare lavoro e responsabilità familiari. Questi fattori, sommati al contesto strutturale e giuridico, potrebbero contribuire a spiegare la sovra rappresentazione delle donne nei posti di lavoro del settore pubblico e/o il lavoro part-time.

La segregazione di genere limita le scelte delle donne nel mercato del lavoro e costituisce un ostacolo importante per la parità di opportunità e trattamento sul posto di lavoro. Dal punto di vista economico, la segregazione limita la misura in cui le donne beneficiano e possono contribuire alla crescita economica, impedendo inoltre l'efficiente allocazione del lavoro con conseguenze negative per la produttività e la distribuzione del reddito. A livello macro-economico, la segregazione riduce anche la capacità dei mercati del lavoro per rispondere agli shock. Ad esempio, le proiezioni europee per l'occupazione indicano che la carenza di manodopera e di competenze può incidere maggiormente sulle occupazioni legate al genere rispetto a quelle miste.

La segregazione di genere colpisce sia le donne che gli uomini, ma le conseguenze sono spesso più gravi per le donne. Le ricerche incrociate tra i Paesi indicano una significativa disuguaglianza legata al genere nelle prospettive di carriera e nell'accesso a posizioni manageriali. Inoltre, la segregazione professionale contribuisce in modo significativo a divari salariali tra uomini e donne. I dati di Stati Uniti e Spagna suggeriscono che la componente orizzontale del divario di genere sulla retribuzione spiega fino al 53 % del divario salariale netto totale; in Bangladesh, l’"effetto segregazione" rappresenta quasi un terzo del divario

di retribuzione di genere. Un altro modo per dimostrare gli effetti della segregazione è di considerare i differenziali nei salari nelle occupazioni che sono prevalentemente svolte da uomini e in quelle svolte da donne: è dimostrabile una polarizzazione dei salari verso le occupazioni maggiormente maschili (i salari medi sono più alti nelle professioni dominate dagli uomini), con il differenziale salariale che va dal 5 % in Tailandia al 43 % nella Repubblica di Moldova. La segregazione di genere ha anche un effetto importante su come gli uomini percepiscono le donne, e come le donne si percepiscono, continuando così a rafforzare gli stereotipi di genere che incidono negativamente sullo status e sul reddito delle donne. Gli effetti degli stereotipi di genere possono essere anche più evidenti nei PVS con settori formali ridotti, se le donne rinunciano al lavoro salariato. Inoltre, considerando che le donne tendono a spendere una quota maggiore del loro reddito per la propria famiglia rispetto agli uomini, la segregazione di genere potrebbe anche contribuire ad un aumento della povertà e della disuguaglianza.

Alcuni paesi hanno compiuto passi importanti per ridurre la segregazione (per citarne alcuni: Repubblica Ceca, Danimarca, Norvegia, Svezia e Regno Unito), spesso adottando misure attive per rompere gli stereotipi di genere ed aumentare l'accesso delle donne in occupazioni maschili. Le politiche di successo per combattere la segregazione occupazionale dovrebbero non solo focalizzarsi sulle donne ma dovrebbero anche incoraggiare gli uomini a entrare in settori o professioni tradizionalmente associate alle donne[81].

All'inizio della crisi, l'occupazione femminile è stata meno colpita rispetto a quella maschile, almeno nel mondo sviluppato, in cui l'occupazione femminile è maggiormente concentrata nel settore dei servizi. Secondo le indagini del mercato del lavoro negli Stati Uniti nell'agosto del 2009, i settori a prevalenza maschile, come la costruzione e la manifattura, avevano perso il 39 % dei loro posti di lavoro dal 2007. Nel frattempo, i posti di lavoro nei servizi sanitari, dove sono state impiegate relativamente più donne, avevano effettivamente registrato un aumento del 4,5 %[82]. Nei PVS, invece, le donne sono più spesso impiegate in settori che producono beni commerciabili: la contrazione nelle industrie manifatturiere orientate all'esportazione e del turismo ha portato a maggiori perdite di posti di lavoro tra le donne. Ad esempio, un numero rilevante di donne dell'Africa orientale ha perso il lavoro nel settore tessile e nei sotto-settori ad alto valore agricolo[83]. Un modello simile è stato osservato nel sud-est Asiatico e nel Pacifico, dove

---

[81] Iniziative notevoli includono le campagne di informazione "Girls' Day" e "New Pathways for Boys" in Germania; programmi educativi, come "Strong Women – Complete Men", "Women's Occupations – Men's Occupations" in Liechtenstein e in Svizzera; e la creazione della "assistance nurse position" in Austria, attuate specificamente per attrarre gli uomini.

[82] L. Schalatek, *A mixed message for American women from the "Mancession",* Washington, Heinrich Böll Stiftung North America, 2010

[83] Z. Randriamaro, *The impact of the systemic crisis on women in Eastern Africa*, Toronto, Association for Women's Rights in Development, 2010

l'occupazione nel settore manifatturiero è importante per le donne. In alcuni Paesi dell'America Latina, la contrazione della produzione ha avuto anche uno sproporzionato impatto sulle donne, impiegate nelle *Free Trade Zone*, che producono a contratto. Circa il 65 per cento dei lavoratori che hanno perso il lavoro a causa della contrazione della produzione in America centrale nel 2008 erano donne. Anche il turismo è un altro settore in cui molte donne hanno perso il lavoro a causa della crisi.

Diverse misure governative di risposta alla crisi hanno avuto un impatto sulla segregazione di genere: gli incentivi e le misure di austerità, spesso mirate a settori specifici, incidono in modo diverso sull'occupazione maschile e su quella femminile.

Subito dopo l'inizio della crisi, gli incentivi sono stati diretti soprattutto verso settori dominati dagli uomini, ad esempio in Germania l'occupazione maschile ha beneficiato di misure di stimolo in circa il 72 % dei casi e l'occupazione femminile in circa il 28 % dei casi[84]. Allo stesso modo, l'espansione degli accordi di lavoro di breve durata ha portato benefici in gran parte nelle industrie legate al commercio, a predominanza maschile, come l'industria automobilistica[85].

Le misure di austerità destinate al settore pubblico hanno avuto un effetto eccessivamente severo verso le donne lavoratrici, la serrata della spesa pubblica in diverse economie sviluppate, comprese Islanda, Nuova Zelanda, Regno Unito e Stati Uniti, ha costretto molte amministrazioni pubbliche a fermare il reclutamento o licenziare il personale, con conseguenze negative in particolare per le donne. Inoltre, con il riequilibrio previsto delle economie per spostarsi dai consumi verso gli investimenti e le esportazioni, si prevede un peggioramento della situazione delle donne nelle industrie orientate al cliente.

Nei PVS, le misure di risposta alla crisi hanno avuto un impatto diverso sulla segregazione di genere: in alcuni Paesi, i settori dominati dalle donne hanno tratto beneficio dalle politiche attuate; in altri, gli incentivi si sono rivolti alle industrie a prevalenza maschile. In Asia centrale, l'Uzbekistan ha creato 534.600 nuovi posti di lavoro nel 2009, 328.000 dei quali in zone rurali e 52.000 nel settore dei servizi domestici, a prevalenza femminile. In Kirghizistan, invece, il regime fiscale introdotto nel 2009 ha portato a perdite maggiori nel settore manifatturiero, prevalentemente femminile, in modo particolare nei tessuti, già duramente colpiti dal calo della domanda estera. Un'ulteriore conseguenza della crisi in Asia centrale ha colpito i settori della sanità e dell'assistenza all'infanzia, dove la riduzione della spesa pubblica ha imposto

---

[84] G. Schambach, *Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer,* Düsseldorf,Hans BocklerStiftung, 2010

[85] S. Reiner, *Wem nutzen die Konjunkturpakete? Auswirkungen der Krise und der politischen Reaktionen auf Frauen und Männer*, in Antworten aus der feministischen Ökonomie auf die globale Wirtschafts- und Finanzkrise, Tagungsdokumentation, WISO Diskurs 5-14, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009.

un doppio onere sulle donne: in modo diretto, attraverso la perdita di posti di lavoro, e in modo indiretto attraverso l'aumento delle responsabilità familiari.

Particolari misure di stimolo, come i progetti di infrastrutture pubbliche, hanno anche mostrato un pregiudizio di genere in favore dell'occupazione maschile, anche se le pratiche favorevoli al genere sono emerse in America Latina. La maggioranza delle misure di espansione delle infrastrutture, adottate dai PVS, ha portato benefici in modo sproporzionato agli uomini, che dominano il settore delle costruzioni. Ad esempio in America Latina le infrastrutture pubbliche hanno favorito settori a prevalenza maschile: in Brasile, la Banca Nazionale di Sviluppo Economico e Sociale ha concesso maggior credito alla Petrobras, la più grande società petrolifera in Brasile, che impiega soprattutto uomini. D'altra parte, le donne dovrebbero beneficiare delle misure di sostegno alle piccole e medie imprese (PMI) in Cile, Messico e Perù, e dei fondi di sostegno agricolo in Argentina, Bolivia e Messico.

2.3 Il lavoro delle donne nelle Zone Franche: caratteristiche e peculiarità

"Il lavoratore tipico industriale dell'era Fordista era un uomo europeo o americano che lavorava nell'industria pesante ad alta intensità di capitale, che poteva aspettarsi la sicurezza del lavoro per tutta la vita in un mercato del lavoro abbastanza ristretto, il diritto di aderire a un sindacato, alcuni benefici e protezioni legali per lui e per la sua famiglia[…]; oggi il lavoratore tipo dell'industria è probabile che sia una giovane donna asiatica, single, occupata in una fase della produzione ad alta intensità di lavoro e a basso valore aggiunto, con salari troppo bassi per coprire le spese di base di una famiglia e con una protezione sociale molto scarsa."[86] L'industria tessile orientata all'esportazione che si è sviluppata, soprattutto all'interno delle Zone, durante l'ultima metà del secolo scorso è altamente segregata rispetto al genere, e si avvale di un gran numero di donne in tutto il mondo in via di sviluppo. L'industrializzazione orientata all'esportazione è stata molto *female-intensive*: in nessun Paese in via di sviluppo sono aumentate le esportazioni del settore manifatturiero senza un maggior ricorso alla manodopera femminile. Si ritiene che le donne abbiano una maggiore attitudine all'assistenza, una maggiore abilità nel lavoro domestico, siano più oneste, più docili, più disposte a ricevere ordini e ad accettare salari più bassi, abbiano minore necessità di reddito, siano più interessate a lavorare a casa, abbiano minore forza fisica e resistenza e non siano propense a supervisionare altri. Questi ed altri stereotipi continuano ad essere rilevanti e costituiscono la

[86] S. Barrientos; N, Kabeers; N. Hossain, The gender dimension of the globalization of production, Geneva, 2004

base su cui è costruita la segregazione di genere. Diverse aziende nelle Zone "hanno mostrato una forte preferenza per le donne lavoratrici, perché vengono pagate meno, ci sono meno probabilità che aderiscano o creino sindacati, e hanno una maggiore pazienza per il lavoro noioso e monotono delle operazioni di assemblaggio ".

Se, in generale, nelle EPZ i lavoratori ottengono bassi salari e affrontano cattive condizioni di lavoro, la questione si aggrava per le donne, che rappresentano ben il 90 per cento della forza lavoro in alcune Zone. Le Zone hanno creato un importante accesso per le giovani donne nel mercato del lavoro formale, con salari migliori rispetto ai lavori domestici e agricoli. Però tutto questo nasconde delle barriere legate al genere, quali: la discriminazione nel reclutamento e nei benefici lavorativi; il *gap* salariale di genere che va dal 20 al 50 % nelle stesse Zone; l'impiego come lavoratrici non qualificate o semi-qualificate; le basse prospettive di promozione e avanzamento di carriera; l'assenza di accordi sulle necessità delle donne lavoratrici a proposito di questioni quali il congedo di maternità o la cura dei figli; gli orari di lavoro prolungati, che sommati agli straordinari e ai turni di notte, portano le donne a dover abbandonare l'occupazione nelle EPZ, in media, prima del raggiungimento dei 25 anni d'età; inoltre i frequenti casi di donne costrette a subire abusi e a sottoporsi a test di gravidanza negli ambienti lavorativi. Negli ultimi anni, il CEACR ha chiesto a numerosi governi di fornire informazioni su come il principio dell'uguale remunerazione sia applicato in relazione al lavoro svolto nelle EPZ (es: Bangladesh, Sri Lanka) e sui canoni entro i quali le donne hanno accesso alla formazione ed all'avanzamento di carriera (es: Honduras, Messico). I test di gravidanza imposti da alcuni datori di lavoro nelle *maquiladoras* in Messico sono stati un punto fortemente contestato, con il coinvolgimento dei meccanismi di supervisione dell'ILO e le procedure dell'ambito lavorativo del NAFTA; ora la legislazione messicana proibisce esplicitamente la discriminazione in base all'essere in gravidanza.

In merito agli orari nelle EPZ, oltre il 90 % delle donne lavora per più di 48 ore settimanali e, in alcuni casi, sono tenute a prestare lavoro straordinario per ulteriori otto ore dopo il loro normale turno di otto ore. La legislazione che limitava il lavoro notturno per le donne, in Malesia, è stata abolita per permettere alle fabbriche di operare 24 ore al giorno.

Le leggi sul lavoro vigenti o non sono applicate oppure sono violate impunemente dai datori di lavoro. Spesso, le leggi sul lavoro che disciplinano le EPZ sono, infatti, le stesse del resto del Paese, anche se alcuni Paesi hanno adottato codici del lavoro speciali che danno maggior flessibilità alle aziende delle Zone, hanno pratiche di ispezione relativamente più deboli, e garantiscono meno diritti ai lavoratori. Ma "anche se le leggi sul lavoro sono uniformi a livello nazionale, vi sono elementi che provano un'applicazione più lassista del diritto del lavoro nelle EPZ e una restrizione nella creazione e nell'azione dei sindacati, il che significa che gli orari di lavoro sono più lunghi e il ritmo di lavoro è più veloce; i sindacati sono spesso vietati o

almeno scoraggiati"[87]. In Bangladesh, le Zone sono esenti dal decreto sulle relazioni industriali e gli investitori sono informati della mancanza di sindacati come incentivo a investire.

In generale, le aziende che scelgono di stabilirsi nelle EPZ sono alla ricerca di manodopera a basso costo e di esenzioni dagli obblighi sociali: queste sono delle buone ragioni per resistere con forza ai tentativi del sindacato di migliorare salari e condizioni. In Sri Lanka, la legge richiede che i sindacati siano riconosciuti in un luogo di lavoro se il 40 per cento o più dei lavoratori vi appartiene, ma i datori di lavoro riescono comunque a rifiutare di riconoscere le unioni registrate correttamente, violando la normativa nazionale e le Convenzioni 87 e 98 dell'OIL. L'unione FTZ *Workers* (FTZWU) ha formato undici agenzie delle quali solo una è stata legalmente riconosciuta; delle dieci rimanenti, che perseguono il riconoscimento attraverso i tribunali e attraverso campagne di sensibilizzazione, quattro sono state eliminate. Il Governo ha speso milioni per la creazione di infrastrutture per le imprese situate nelle EPZ, ma non ha costruito dormitori per ospitare l'afflusso di lavoratori immigrati, soprattutto dalle zone rurali di tutta l'isola. Un'organizzazione di donne che lavorano nelle Zone dichiara che "la maggior parte di questi lavoratori migranti sono giovani donne, dalla tarda adolescenza fino ai 25 anni, costrette a dormire sul pavimento, dentro piccole stanze in strutture temporanee".

La maggior parte degli studi sui salari nelle EPZ dimostra che questi sono circa allo stesso livello dei salari per lavoro equivalente nel resto dell'economia. Gran parte della ricerca è stata svolta nel settore dell'abbigliamento: sulle EPZ dell'abbigliamento in Asia, non sono state rilevate differenze significative tra salari nelle EPZ e quelli esterni; in Madagascar, Cling *et al.*[88] hanno rivelato che la retribuzione nelle EPZ non era significativamente diversa da quella nel settore formale e maggiore di quella nel settore informale. Essi concludono che "essere assunto nella Zona Franca di conseguenza migliora la situazione dei lavoratori rispetto al precedente impiego". Jenkins[89], utilizzando elementi raccolti attraverso un sondaggio, costata che "gli stipendi pagati dalla grande maggioranza delle imprese EPZ sono più alti del salario medio nell'economia della Costa Rica per la stessa categoria" e Aggarwal[90], in un dettagliato studio trasversale delle EPZ indiane, ritiene che i lavoratori ricevano salari medi nelle Zone circa sullo stesso livello o leggermente al di sotto del salario percepito nelle fabbriche al di fuori delle zone. Così, nonostante il problema ben documentato della mancata di applicazione delle esistenti leggi sul lavoro nelle EPZ di molti Paesi, e in alcuni casi l'esistenza di standard ridotti all'interno delle EPZ, i tassi salariali nelle EPZ non

---

[87] J. Cling et al, *Export Processing Zones in Madagascar: A Success Story under Threat*, World Development, Vol 33, 2005

[88] J. Cling et al, *Export Processing Zones in Madagascar: A Success Story under Threat*, World Development, Vol 33, 2005

[89] M. Jenkins, *Economic and social effects of export processing zones in Costa Rica*, Working Paper No. 97, ILO, 2005

[90] A. Aggarwal, *Impact of special economic zones on employment, poverty and human development,* Working Paper No. 194, Indian Council for Research on International Economic Relations, 2007

sembrano essere inferiori a quelli esterni. Una ragione potrebbe essere la relativamente elevata produttività del lavoro nelle EPZ. Cling e Letilly[91] notano che le EPZ potrebbero essere costrette a mantenere i salari più elevati al fine di mantenere i lavoratori o per attirare quelli migliori.

Non si deve trascurare l'esistenza di differenze culturali nell'approccio al lavoro tra investitori esteri di diversi Paesi e differenze culturali tra lavoratori locali e non, nelle stesse EPZ. In qualunque caso, il fallimento nella considerazione del genere e delle differenze culturali può contribuire a creare un clima di relazioni lavorative contro-producente. Le EPZ costituiscono una delle principali fonti di occupazione del settore formale per le donne. Tuttavia, occorre agire affinché tale occupazione promuova l'avanzamento delle donne, per far sì che non rimangano bloccate in lavori a bassa specializzazione e a bassi salari, a causa di discriminazione diretta o indiretta e perché possano accedere alle opportunità di formazione e a posti di lavoro migliori.

Considerando l'elevata percentuale di donne impiegate nelle EPZ, le imprese dovrebbero fare particolari sforzi per garantire che:

(a) le lavoratrici non siano discriminate nell'accesso alla formazione ed alla promozione e, in particolare, che ricevano lo stesso salario per un lavoro di pari valore;

(b) le lavoratrici godano di tutela della maternità e dei benefit retribuiti e non, tra cui il congedo di maternità, la sicurezza sul lavoro nel corso della gravidanza, i permessi;

(c) esistano misure per aiutare i lavoratori a conciliare il lavoro e le responsabilità familiari, tra cui la limitazione degli orari di lavoro eccessivi e del lavoro notturno, la disponibilità di strutture per l'infanzia e l'assegnazione di ore o di giorni di ferie per poter prendersi cura dei figli;

(d) siano messe in atto procedure e politiche per prevenire le molestie sessuali e per sostenere chi eventualmente le subisce;

(e) esistano misure per favorire la promozione delle lavoratrici nelle posizioni manageriali

(f) sia data maggior forza e rappresentatività alle organizzazioni dei lavoratori per il miglioramento delle condizioni di lavoro in queste Zone

[91] J. Cling, G. Letilly, *Export Processing Zones: A threatened instrument for global economy insertion?* DIAL document de travail, DT/2001/17

LA SOSTENIBILITA' DELLE ZONE IN RELAZIONE AL GENERE

L'impatto delle Zone sui Paesi che le ospitano va ben oltre l'efficienza economica: i programmi delle Zone che non riescono a offrire opportunità per l'occupazione di qualità e la mobilità verticale per il personale formato, derivano il loro vantaggio competitivo dallo sfruttamento dei lavoratori a basso salario, e dal rifiuto della garanzia di sostenibilità ambientale; per queste Zone è improbabile che venga perseguito il successo senza intraprendere una "corsa al ribasso". Al contrario, le Zone che riconoscono il valore dei lavoratori qualificati e che cercano di fornire un ambiente di lavoro sano, saranno in grado di facilitare un miglioramento del Paese che le ospita.

La sostenibilità va coniugata anche in termini di genere: le imprese situate nelle Zone sono note per avere un'occupazione femminile molto maggiore rispetto alle imprese nel resto dell'economia[92], creando un'importante strada per le giovani donne per entrare nell'economia formale.

D'altra parte, le Zone sono spesso criticate per non rispettare le norme del lavoro, in particolare per non considerare adeguatamente le esigenze specifiche delle lavoratrici. Inoltre, nel momento in cui le imprese e le Zone si migliorano, verso un valore aggiunto più rilevante, la quota di donne nella forza lavoro tende a diminuire. Infatti, l'intensità femminile maggiore si riscontra nelle mansioni in cui l'abilità di produzione è bassa, con l'evoluzione tecnologica, l'intensità generalmente diminuisce, considerando che, mediamente, le donne sono meno qualificate. Secondo Cling e Letilly[93], il livello di istruzione delle donne nei Paesi delle EPZ è un fattore determinante per l'equilibrio tra uomini e donne dipendenti, mentre in Malesia e Taiwan, molti dei tecnici sono donne, la situazione è molto diversa nei Paesi più poveri, dove, piuttosto che riqualificare la forza lavoro femminile quando aumenta il contenuto tecnologico, le EPZ preferiscono assumere uomini maggiormente qualificati. E' quindi fondamentale considerare le implicazioni economiche e sociali, che alcuni di questi aggiustamenti possono avere.

E' indispensabile per assicurare la sostenibilità dei programmi delle Zone che i diritti dei lavoratori siano rispettati e che sia fornita la formazione e le infrastrutture sociali necessarie, rafforzando l'approccio alle questioni di rispetto sociale e ambientale, stabilendo norme chiare, e mettendo in atto efficaci programmi di monitoraggio e valutazione (M&E). A livello di politica nazionale, le Zone dovrebbero essere viste come un'opportunità per sperimentare le innovazioni politiche.

Le SEZ offrono un ambiente ideale per la sperimentazione politica, non solo grazie alla loro natura di *enclave*, ma anche perché vi sono meccanismi che in genere non esistono al di fuori delle Zone, come ad

---

[92] M. Amengual and M. William, *Op. cit.*
[93] J. Cling, G. Letilly, *Op. cit.*

esempio il rilascio di licenze, la possibilità di monitorare le imprese in un breve intervallo, e la possibilità di revocare una licenza, terminare un contratto di locazione, o sequestrare i beni. Questo contesto potrebbe offrire interessanti opportunità, in particolare per le innovazioni sia sociali sia politiche sia ambientali.

3. Strumenti e sistema di tutela dei diritti dei lavoratori nelle EPZ

3.1 L'ILO per la tutela dei diritti delle lavoratrici nelle EPZ

L'ILO è impegnata nella lotta per il pieno riconoscimento dei diritti delle donne e per il rifiuto di qualsiasi forma di violenza in particolare sul luogo di lavoro. Tra le iniziative più recenti, vale la pena ricordare che nel 2009 la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato la "Risoluzione sulla parità di genere al centro del lavoro dignitoso"[94] che proibisce qualsiasi forma di violenza e invita i Governi a monitorare attentamente la situazione; mentre lo studio pubblicato nel 2011, "La violenza contro le donne nel mondo del lavoro"[95], intende contribuire allo sviluppo di politiche a livello nazionale per contrastare il fenomeno anche attraverso il riferimento alle buone pratiche sin qui adottate.

Le norme internazionali del lavoro sono strumenti giuridici elaborati dall'ILO, volti a "definire e garantire i diritti dei lavoratori e a migliorare le condizioni di lavoro. Queste norme sono frutto di negoziati tripartiti fra rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori, e vengono espresse nella forma di convenzioni, raccomandazioni e codici di condotta. Un sistema di monitoraggio permette di verificare l'effettiva applicazione da parte degli Stati membri delle norme ratificate, inoltre l'ILO fornisce assistenza nella creazione delle legislazioni nazionali del lavoro. Con l'adozione della Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro nel 1998 gli Stati membri dell'ILO hanno deciso di recepire un nucleo di norme del lavoro, indipendentemente dal fatto che avessero o meno ratificato le corrispondenti convenzioni. Si tratta di diritti umani basilari che costituiscono l'asse portante del lavoro dignitoso: il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e della discriminazione nel lavoro."[96]

Questi *standard* sono gli strumenti primari che i governi hanno a disposizione per elaborare e mettere in atto le leggi sul lavoro e le politiche sociali, in conformità con le linee accettate a livello internazionale. I Paesi si impegnano ad applicare le Convenzioni nel diritto nazionale e a riferire in merito all'applicazione di queste ad intervalli temporali regolari. Le norme internazionali del lavoro possono essere utilizzate per decidere i casi in cui il diritto nazionale è inadeguato o tace.

---

[94] ILO, Resolution concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work, 2009, Geneva
[95] www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_155763/lang--en/index.htm
[96] www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/norme-internazionali-del-lavoro/lang--it/index.htm

Le norme internazionali del lavoro sono sempre più utilizzate, non solo dai governi: l'interesse dei consumatori alla dimensione etica dei prodotti ha portato le multinazionali a sviluppare codici di condotta[97] per disciplinare le condizioni di lavoro nei loro siti di produzione e nelle *supply chain*. La maggior parte delle prime 500 aziende negli Stati Uniti e nel Regno Unito ha adottato una qualche sorta di codice di condotta, in molti casi, facendo riferimento alle norme dell'ILO. Anche se questi codici non sostituiscono gli strumenti internazionali, svolgono un importante ruolo nella diffusione dei principi contenuti negli *standard*. Allo stesso modo, le norme internazionali sul lavoro sono state utilizzate in vari accordi collettivi internazionali, in particolare nell'abbigliamento e nel tessile.

Seguono alcuni riferimenti alle Convenzioni ILO più rilevanti per la partecipazione economica delle donne e la non discriminazione in generale: non vi sono, infatti, Convenzioni specifiche sulle donne nelle EPZ.

3.1.1 Convenzioni ILO sulle lavoratrici[98]

Un certo numero di convenzioni può essere applicato anche alle EPZ e alla loro regolamentazione:

- **Convenzione n. 29/1930 sul lavoro forzato e obbligatorio[99]**

  art. 1 "1. Ogni Stato membro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che ratifichi la presente convenzione s'impegna ad abolire nel più breve termine possibile l'impiego del lavoro forzato o obbligatorio in tutte le sue forme."

  art. 2 "1. Ai fini della presente convenzione il termine lavoro forzato o obbligatorio indica ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente."

[97] Per un maggior approfondimento sui codici di condotta, si veda il paragrafo 3.2.1 del presente elaborato
[98] La lista completa delle Convenzioni suddivise per materia è disponibile nell'ALLEGATO III
[99] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152328.pdf

- **Convenzione n. 87/1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale**[100]

  art. 2 "I lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni, alla sola condizione di osservare gli statuti di queste ultime."

  art. 4 "Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro non sono soggette a scioglimento o a sospensione per via amministrativa."

  art. 11 "Ogni Stato membro dell'Organizzazione internazionale del Lavoro per il quale sia in vigore la presente convenzione si impegna ad adottare tutte le misure necessarie ed appropriate al fine di garantire ai lavoratori ed ai datori di lavoro il libero esercizio del diritto sindacale."

- **Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva**[101]

  art. 1 "1. I lavoratori devono beneficiare di un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego.

  2. Tale protezione deve in particolare applicarsi a quanto concerne gli atti che abbiano lo scopo di:

  a) subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che egli non aderisca ad un sindacato o smetta di far parte di un sindacato;

  b) licenziare un lavoratore o portargli pregiudizio con ogni altro mezzo, a causa della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacali al di fuori delle ore di lavoro, o, con il consenso del datore di lavoro, durante le ore di lavoro."

  art. 2 "1. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro devono beneficiare di un'adeguata protezione contro tutti gli atti di ingerenza delle une verso le altre, che si realizzino sia direttamente sia per mezzo di loro funzionari o membri, nella loro formazione, nel loro funzionamento e nella loro amministrazione.

  2. Sono considerati in particolare atti di ingerenza ai sensi del presente articolo le misure tendenti a provocare la creazione di organizzazioni di lavoratori dominate da un datore di lavoro o da una organizzazione di datori di lavoro, o a sostenere delle organizzazioni di lavoratori con mezzi finanziari o in altro modo, allo scopo di porre queste organizzazioni sotto il controllo di un datore di

---

[100] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152334.pdf
[101] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152335.pdf

lavoro o di una organizzazione di datori di lavoro."

- **Convenzione n. 100/1951 sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale**[102]

art. 1 "Ai fini della presente convenzione:

a) il termine «retribuzione» comprende il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri emolumenti, pagati direttamente o indirettamente, in moneta o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo;

b) l'espressione «uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale» si riferisce ai tassi di retribuzione fissati senza discriminazione fondata sul sesso.

art. 2 "1. Ogni Stato membro dovrà, con mezzi conformi ai metodi in vigore per la fissazione dei tassi di retribuzione, incoraggiare e, nella misura in cui ciò sia compatibile con detti metodi, assicurare l'applicazione a tutti i lavoratori del principio dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale.

2. Questo principio potrà essere applicato mediante:

a) la legislazione nazionale;

b) qualsiasi sistema di fissazione della retribuzione stabilito o riconosciuto dalla legislazione;

c) contratti collettivi stipulati fra datori di lavoro e lavoratori;

d) una combinazione di questi diversi mezzi.

- **Convenzione n. 105/1957 sull'abolizione del lavoro forzato**[103]

art. 1 "Ogni Stato membro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che ratifichi la presente convenzione si impegna ad abolire il lavoro forzato od obbligatorio e a non ricorrervi sotto alcuna forma:

---

[102] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152336.pdf
[103] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152687.pdf

a) come misura di coercizione o di educazione politica o quale sanzione nei riguardi di persone che hanno o esprimono certe opinioni politiche o manifestano la loro opposizione ideologica all'ordine politico, sociale ed economico costituito;

b) come metodo di mobilitazione o di utilizzazione della manodopera a fini di sviluppo economico;

c) come misura di disciplina del lavoro;

d) come misura di discriminazione razziale, sociale, nazionale o religiosa."

- **Convenzione n. 111/1958 sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni**[104]

art. 1 "1. Ai fini della presente convenzione, il termine «discriminazione» comprende:

a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;

b) ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione, che potrà essere precisata dallo Stato membro interessato, sentite le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, se ne esistono, ed altri organismi appropriati.

2. Le distinzioni, le esclusioni e le preferenze fondate sulle qualificazioni che si esigono per un impiego determinato non sono considerate discriminazioni.

3. Ai fini della presente convenzione, le parole «impiego» e «professione» comprendono l'accesso alla formazione professionale, l'accesso all'impiego e alle differenti professioni, e le condizioni di impiego."

art. 2 "Ogni Stato membro per il quale la presente convenzione è in vigore s'impegna a formulare e ad applicare una politica nazionale tendente a promuovere, con metodi adatti alle circostanze e agli usi nazionali, l'uguaglianza di possibilità e di trattamento in materia d'impiego e di professione, al fine di eliminare qualsiasi discriminazione in questa materia."

art. 3 "Ogni Stato membro per il quale la presente convenzione è in vigore, deve, con metodi adatti alle circostanze e agli usi nazionali:

[104] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo rome/documents/normativeinstrument/wcms_152337.pdf

a) cercare di ottenere la collaborazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e degli altri organismi idonei, per favorire l'accettazione e l'applicazione di questa politica;

b) promulgare leggi e incoraggiare programmi di educazione rivolti ad assicurare questa accettazione ed applicazione;

c) abrogare ogni disposizione legislativa e modificare ogni disposizione o prassi amministrativa contraria a detta politica;

d) assicurare l'applicazione di questa politica nelle attività dei servizi di orientamento professionale, di formazione professionale e di collocamento sottoposti al controllo di un'autorità nazionale;

e) indicare nei propri rapporti annuali sull'applicazione della convenzione, le misure adottate conformemente a questa politica ed i risultati ottenuti."

- **Convenzione n. 138/1973 sull'età minima**[105]

art. 1 " Ciascun membro per il quale la presente convenzione è in vigore si impegna a perseguire una politica interna tendente ad assicurare l'abolizione effettiva del lavoro infantile e ad aumentare progressivamente l'età minima per l'assunzione all'impiego o al lavoro ad un livello che permetta agli adolescenti di raggiungere il più completo sviluppo fisico e mentale."

art. 2 "1. Ciascun membro che ratifica la presente convenzione dovrà specificare in una dichiarazione allegata alla sua ratifica un'età minima per l'assunzione all'impiego o al lavoro sul suo territorio e sui mezzi di trasporto immatricolati nel suo territorio; con riserva delle disposizioni degli articoli da 4 a 8 della presente convenzione, nessuna persona di età inferiore a quella minima potrà essere assunta all'impiego o al lavoro qualunque sia la professione.

2. Ciascun membro che ha ratificato la presente convenzione potrà, in seguito, informare il Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, con nuove dichiarazioni, che aumenta l'età minima precedentemente specificata.

3. L'età minima specificata in conformità del paragrafo 1 del presente articolo non dovrà essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, né in ogni caso inferiore ai quindici anni.

4. Nonostante le disposizioni del paragrafo 3 del presente articolo, ciascun membro la cui economia e le cui istituzioni scolastiche non sono sufficientemente sviluppate potrà, previa consultazione

[105] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152686.pdf

delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se esistono, specificare, in un primo tempo, un'età minima di quattordici anni.

5. Ogni membro che avrà specificato un'età minima di quattordici anni in virtù del precedente paragrafo dovrà dichiarare nelle relazioni che deve presentare ai sensi dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro :

a) o che sussiste ancora il motivo della sua decisione;

b) o che rinuncia ad avvalersi del precedente paragrafo 4 a partire da una determinata data."

art. 3 "1. L'età minima per l'assunzione a qualunque tipo di impiego o di lavoro che, per la sua natura o per le condizioni nelle quali viene esercitato, può compromettere la salute, la sicurezza o la moralità degli adolescenti non dovrà essere inferiore ai diciotto anni.

2. I tipi di impiego o di lavoro previsti dal precedente paragrafo 1 saranno determinati dalla legislazione interna o dall'autorità competente, previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se esistono.

3. Nonostante le disposizioni del precedente paragrafo 1, la legislazione nazionale o l'autorità competente potrà, dopo aver consultato le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se esistono, autorizzare l'impiego o il lavoro di adolescenti dall'età di sedici anni a condizione che la loro salute, la loro sicurezza e la loro moralità siano pienamente garantite e che abbiano ricevuto un'istruzione specifica ed adeguata o una formazione professionale nel settore d'attività corrispondente."

- **Convenzione n. 182/1999 sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile**[106]

  art. 7 "2. Ogni Membro, tenuto conto dell'importanza dell'educazione per l'eliminazione del lavoro minorile, deve adottare provvedimenti efficaci, con scadenze definite al fine di:

  a) impedire che i minori siano coinvolti nelle forme peggiori di lavoro;

  b) fornire l'assistenza diretta necessaria ed appropriata per sottrarli alle forme peggiori di lavoro minorile e garantire la loro riabilitazione e il loro reinserimento sociale;

  c) garantire l'accesso all'istruzione di base gratuita e, ove sia possibile e opportuno, alla formazione professionale, a tutti i minori che sono stati sottratti alle forme peggiori di lavoro;

[106] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152295.pdf

d) individuare i minori esposti a rischi particolari ed entrare in contatto diretto con loro;

e) tenere conto della situazione particolare delle bambine e delle adolescenti."

- **Convenzione n. 183/2000 concernente la revisione della convenzione (riveduta) sulla protezione della maternità**[107]

  art. 8 "1. È vietato al datore di lavoro licenziare una donna durante la gravidanza, il congedo di cui agli articoli 4 o 5, o durante un periodo successivo al suo rientro dal congedo, determinato in base alla legislazione nazionale, salvo per motivi che esulano dalla gravidanza, dalla nascita del bambino e dai suoi seguiti, o dall'allattamento. Spetta al datore di lavoro l'onere di provare che i motivi del licenziamento non sono inerenti alla gravidanza, alla nascita del bambino ed ai suoi seguiti, o all'allattamento.

  2. Al termine del congedo di maternità, deve essere garantito alla donna che riprende il lavoro di ritrovare lo stesso posto o un posto equivalente retribuito in base allo stesso tasso."

E' fondamentale sottolineare che la ratifica[108] delle Convenzioni non costituisce sempre una garanzia dell'applicazione e dell'impegno del Paese. Inoltre, è importante notare che, nonostante la Convenzione n. 87 sia stata ratificata, ad esempio, da Bangladesh, El Salvador e Costa Rica, nelle EPZ i sindacati o non sono consentiti dalla legge (Bangladesh) o sono soggetti a significative pressioni anti-sindacali, compresa la "lista nera" dei lavoratori associati (Costa Rica, El Salvador).[109]

3.2 Altre iniziative di soft e hard law per la tutela delle lavoratrici nelle EPZ

Anche per quanto riguarda le disposizioni internazionali, non sono presenti leggi e patti che possano specificatamente essere applicati alle EPZ, ma molti Paesi hanno ratificato i Trattati ONU sui diritti umani, che dovrebbero essere rispettati anche nelle aree speciali. In questi trattati ci sono alcuni articoli che possono essere direttamente riferiti ai diritti dei lavoratori e ai diritti delle donne.

---

[107] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152284.pdf
[108] Si veda la Tabella 9 (paragrafo 3.2 del presente elaborato)
[109] www.worldbank.org

- **Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966)**[110]

Art. 7 "Gli Stati parti del presente Patto riconoscono il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, le quali garantiscano in particolare:
a) la remunerazione che assicuri a tutti i lavoratori, come minimo:

- un equo salario ed una uguale remunerazione per un lavoro di eguale valore, senza distinzione di alcun genere; in particolare devono essere garantite alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle godute dagli uomini, con una eguale remunerazione per un eguale lavoro;

- un'esistenza decorosa per essi e per le loro famiglie in conformità alle disposizioni del presente Patto;

b*)* la sicurezza e l'igiene sul luogo di lavoro;

c) la possibilità uguale per tutti di essere promossi, nel rispettivo lavoro, alla categoria superiore appropriata, senza altra considerazione che non sia quella dell'anzianità di servizio e delle attitudini personali;

d) il riposo, gli svaghi, una ragionevole limitazione delle ore di lavoro, e le ferie periodiche retribuite, nonché la remunerazione per i giorni festivi."

Art. 8 **"**Gli Stati parti del presente Patto si impegnano a garantire:
a) il diritto di ogni individuo di costituire, con altri, dei sindacati e di aderire al sindacato di sua scelta, fatte salve soltanto le regole stabilite dall'organizzazione interessata, al fine di promuovere e tutelare i propri interessi economici e sociali. L'esercizio di questo diritto non può essere sottoposto a restrizioni che non siano stabilite dalla legge e che non siano necessarie, in una società democratica, nell'interesse della sicurezza nazionale o dell'ordine pubblico o per la protezione dei diritti e delle libertà altrui;

b) il diritto dei sindacati di formare federazioni o confederazioni nazionali e il diritto di queste di costituire organizzazioni sindacali internazionali o di aderirvi;

c) il diritto dei sindacati di esercitare liberamente la loro attività, senza altre limitazioni che quelle stabilite dalla legge e che siano necessarie in una società democratica nell'interesse della sicurezza nazionale o dell'ordine pubblico o per la protezione dei diritti e delle libertà altrui;

d) il diritto di sciopero, purché esso venga esercitato in conformità alle leggi di ciascun Paese."

[110] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1977-10-25;881

Art. 10 "2. Una protezione speciale deve essere accordata alle madri per un periodo di tempo ragionevole prima e dopo il parto. Le lavoratrici madri dovranno beneficiare, durante tale periodo, di un congedo retribuito o di un congedo accompagnato da adeguate prestazioni di sicurezza sociale."

- **Patto Internazionale sui diritti Civili e Politici (1966)**[111]

Art. 22 "1. Ogni individuo ha diritto alla libertà di associazione. che include il diritto di costituire dei sindacati e di aderirvi per la tutela dei propri interessi.

2. L'esercizio di tale diritto non può formare oggetto di restrizioni, tranne quelle stabilite dalla legge e che siano necessarie in una società democratica, nell'interesse della sicurezza nazionale, della sicurezza pubblica, dell'ordine pubblico, o per tutelare la sanità e la morale pubbliche o gli altrui diritti e libertà. Il presente articolo non impedisce di imporre restrizioni legali all'esercizio di tale diritto da parte dei membri delle forze armate e della polizia.

3. Nessuna disposizione del presente articolo autorizza gli Stati parti della Convenzione del 1948 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, concernente la libertà sindacale e la tutela del diritto sindacale a adottare misure legislative che portino pregiudizio alle garanzie previste dalla menzionata Convenzione, o ad applicare le loro leggi in modo da causare tale pregiudizio."

- **Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione verso le donne (CEDAW)**[112]

Art. 11 "1. Gli Stati parti si impegnano a prendere ogni misura adeguata al fine di eliminare la discriminazione nei confronti della donna nel campo dell'impiego e di assicurare, sulla base della parità tra uomo e donna, gli stessi diritti, in particolare:

a) il diritto al lavoro, che è diritto inalienabile di ogni essere umano;

b) il diritto ad usufruire delle medesime opportunità di impiego, inclusa l'adozione dei medesimi criteri in materia di selezione nel campo dell'impiego;

---

[111] www.difesa.it/SMD_/CASD/IM/ISSMI/Corsi/Corso_Consigliere_Giuridico/Documents/31356_patto_NY19661.pdf
[112] www.cooperazioneallosviluppo.esteri.it/pdgcs/documentazione/PubblicazioniTrattati/1979-12-18_ConvOnuControdiscriminazioneDonne.pdf

c) il diritto alla libera scelta della professione e dell'impiego, il diritto alla promozione, alla stabilità dell'impiego ed a tutte le prestazioni e condizioni di lavoro, il diritto alla formazione professionale ed all'aggiornamento professionale e alla formazione permanente;

d) il diritto alla parità di remunerazione, comprese le prestazioni, ed all'uguaglianza di trattamento per un lavoro di eguale valore, nonché il diritto all'uguaglianza di trattamento nel campo della valutazione della qualità del lavoro;

e) il diritto alla sicurezza sociale alle prestazioni di pensionamento, di disoccupazione, di malattia, di invalidità e di vecchiaia e per ogni altra perdita di capacità lavorativa, nonché il diritto alle ferie pagate;

f) il diritto alla tutela della salute ed alla sicurezza delle condizioni di lavoro, inclusa la tutela della funzione riproduttiva.

2. Per prevenire la discriminazione nei confronti delle donne a causa del loro matrimonio o della loro maternità e garantire il loro diritto effettivo al lavoro, gli Stati parti si impegnano a prendere misure appropriate tendenti a:

a) proibire, sotto pena di sanzione, il licenziamento per causa di gravidanza o di congedo di maternità e la discriminazione nei licenziamenti fondata sullo stato matrimoniale;

b) istituire la concessione di congedi di maternità pagati o che diano diritto a prestazioni sociali corrispondenti, con la garanzia di mantenimento dell'impiego precedente, dei diritti di anzianità e dei vantaggi sociali;

c) incoraggiare l'istituzione di servizi sociali di sostegno necessari affinché i genitori possano conciliare i loro obblighi familiari con le responsabilità professionali e la partecipazione alla vita pubblica, in particolare favorendo l'istituzione e lo sviluppo di una rete di asili-nido;

d) assicurare una protezione speciale alle donne incinte per le quali è stato dimostrato che il lavoro è nocivo.

3. Le leggi di tutela della donna, nei settori considerati dal presente articolo, saranno riviste periodicamente in funzione delle conoscenze scientifiche e tecniche e saranno sottoposte a revisione, abrogazione o rinnovo, a seconda delle necessità."

È riportata in seguito una tabella (Tabella 9) riassuntiva che presenta i dati riguardanti la situazione di alcuni Paesi in relazione ai sopracitati strumenti legislativi internazionali e alle Convenzioni ILO[113]. Sono stati selezionati alcuni Paesi, considerati indicativi in merito alle EPZ ed è stata aggiunta l'Italia, come parametro di confronto.

[113] Si veda paragrafo 3.1

Tabella 9: Ratifica dei Trattati Internazionali e delle Convenzioni ILO selezionate, per un campione di Paesi[114]

PAESE	TRATTATI INTERNAZIONALI			CONVENZIONI ILO								
	PI diritti economici, sociali e culturali	PI diritti civili e politici	CEDAW	29/1930	87/1948	98/1949	100/1951	105/1957	111/1958	138/1973	182/1999	183/2000
USA	solo firma	sì	solo firma					1991			1999	
BANGLADESH	sì	sì	riserve	1972	1972	1972	1998	1972	1972		2001	
CHINA	sì	solo firma	riserve				1990		2006	1999	2002	
COLOMBIA	sì	sì	sì	1969	1976	1976	1963	1963	1969	2001	2005	
COSTA RICA	sì	sì	sì	1960	1960	1960	1960	1959	1962	1976	2001	
CROATIA	sì	riserve	sì	1991	1991	1991	1991	1997	1991	1991	2001	
CZECH REPUBLIC	sì	sì	sì	1993	1993	1993	1993	1996	1993	2007	2001	
DOMINICAN REP.	sì	sì	sì	1956	1956	1953	1953	1958	1964	1999	2000	
EGYPT	sì	sì	riserve	1955	1957	1954	1960	1958	1960	1999	2002	
EL SALVADOR	sì	sì	riserve	1995	2006	2006	2000	1958	1995	1996	2000	
HUNGARY	sì	sì	sì	1956	1957	1957	1956	1994	1961	1998	2000	2003, congedo di maternità: 24 sett.
INDIA	sì	sì	sì	1954			1958	2000	1960			
ITALY	sì	sì	sì	1934	1958	1958	1956	1968	1963	1981	2000	2001, congedo di maternità: 5 mesi
JORDAN	sì	sì	riserve	1966		1968	1966	1958	1963	1998	2000	
KENYA	sì	sì	sì	1964		1964	2001	1964	2001	1979	2001	
MALAYSIA	no	no	sì	1957		1961	1997	1958 den.:1990		1997	2000	
MEXICO	sì	sì	sì	1934	1950		1952	1959	1961		2000	
NICARAGUA	sì	sì	sì	1934	1697	1967	1967	1967	1967	1981	2000	
PAKISTAN	sì	si	sì	1957	1951	1952	2001	1960	1961	2006	2001	
PHILIPPINES	sì	sì	sì	2005	1953	1953	1953	1960	1960	1998	2000	
POLAND	sì	sì	sì	1958	1957	1957	1954	1958	1961	1978	2002	
THAILAND	sì	sì	sì	1969			1999	1969		2004	2001	
TURKEY	sì	sì	sì	1998	1993	1952	1967	1961	1967	1998	2001	
UKRAINE	sì	sì	sì	1956	1956	1956	1956	2000	1961	1979	2000	
UAE	no	no	riserve	1982			1997	1997	2001	1998	2001	

[114] Dati: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::

Oltre ai trattati ed alle convenzioni internazionali, un importante ruolo viene svolto dai regolamenti nazionali; nella Tabella 10 viene indicata, per alcuni Paesi selezionati, l'esistenza o meno di leggi su alcune questioni che riguardano le lavoratrici e le donne in generale.

Tabella 10: Regolamenti e leggi nazionali che riguardano le donne nei Paesi selezionati[115]

	Bangladesh	Cina	Costa Rica	Egitto	El Salvador	Giordania	Kenya	Filippine
Congedo di maternità	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assistenza bambini nel luogo di lavoro	SI	NO	NO	SI	NO (nel codice del lavoro)	SI	NO	SI
Permesso per nutrire/allattare	NO	Lavoro diverso, no permesso	SI	SI	SI	SI	NO	NO
Leggi che proibiscano i test di gravidanza	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO
Non discriminazione (basata sull'essere incinta o sullo stato matrimoniale)	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Leggi che proibiscano le violenze sessuali sui luoghi di lavoro / in generale	NO/SI	NO/SI	SI/NO	NO/SI	SI/SI	NO/SI	NO/SI	SI/SI
Obbligo di bagni separati	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI
Restrizioni per le lavoratrici (es: turni di notte, donne incinte…)	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI (lavoro notturno)

Le politiche macroeconomiche e sociali sono, infatti, strumenti fondamentali che guidano il raggiungimento di una maggiore emancipazione ed uguaglianza del genere femminile; ma non sempre colpiscono gli uomini e le donne con le stesse modalità. Le politiche di genere cieche possono perpetuare i limiti alla capacità delle donne di ottenere un impiego decente, per esempio. Considerati gli ampi *gap* tra donne e uomini nell'accesso al lavoro e alle altre attività economiche, le politiche volutamente strutturate per ridurre questo differenziale, spiccano di gran lunga rispetto ad altre, per garantire una maggiore possibilità di migliorare la vita delle donne e la promozione dell'uguaglianza di genere. Le politiche di protezione sociale svolgono un ruolo importante nell'aprire l'accesso delle donne al mercato del lavoro, affrontando rischi economici vissuti dalle famiglie che lavorano e aiutando le famiglie povere a soddisfare i bisogni primari.

[115] Nota: se non diversamente indicato, l'esistenza o la non esistenza di leggi si applicano a livello nazionale e all'interno delle zone. Fonte: http://www.esdproj.org/site/PageServer?pagename=CSRlawsmainpage, 2010

3.2.1 *Millennium Development Goal*

Tra le iniziative per la tutela delle lavoratrici in generale si sottolineano i *Millennium Development Goal*. I *Millennium Development Goal* (MDG) sono basati sull'*UN Millennium Declaration*, firmata nel settembre del 2000 in occasione dell'*UN Millennium Summit* e stabiliscono un programma ambizioso per dimezzare la povertà e raggiungere lo sviluppo di altri obiettivi entro il 2015.

Gli otto MDG sono:

1. Sradicare la povertà estrema e la fame

2. Raggiungere l'istruzione primaria universale

3. Promuovere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne

4. Ridurre la mortalità infantile

5. Migliorare la salute materna

6. Combattere l'HIV / AIDS, la malaria e altre malattie

7. Assicurare la sostenibilità ambientale

8. Sviluppare un partenariato globale per lo sviluppo

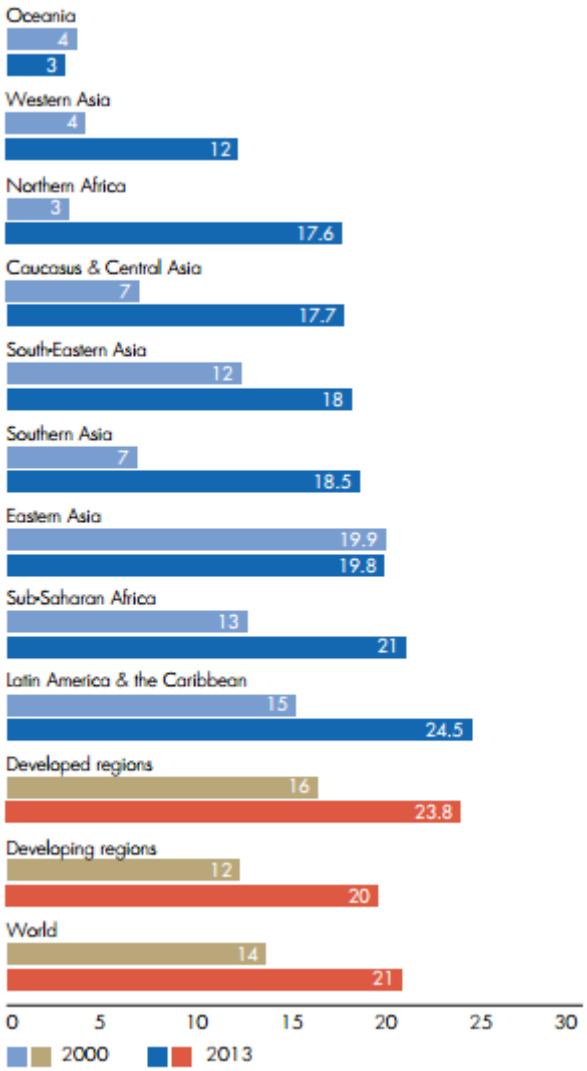
Secondo l'ILO[116], i MDG sono ben collegati con il *decent work*, che contribuisce a soddisfare tutti gli otto MDG attraverso il lavoro dignitoso e produttivo, la protezione sociale, i diritti del lavoro e il dialogo sociale. Sulla base della convinzione che i posti di lavoro decenti sono la via più efficace per uscire dalla povertà, l'ILO ritiene che MDG e il lavoro dignitoso vadano di pari passo e si rafforzino reciprocamente come strumenti per promuovere la parità tra uomini e donne. Allo stesso tempo, promuovere la parità di genere ed eliminare le discriminazioni di genere è essenziale per lo sradicamento della povertà. L'uguaglianza di genere è estremamente rilevante per il raggiungimento di tutti i MDG, ma il riferimento più diretto è nel terzo obiettivo. Il terzo MDG utilizza il tasso delle donne che svolgono un'occupazione non agricola (insieme con il rapporto tra donne e uomini nell'istruzione, il rapporto tra le donne alfabetizzate rispetto agli uomini nella fascia tra i 15 e i 24 anni, e la proporzione dei seggi nei parlamenti nazionali detenuti da donne) come indicatore per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne. All'interno del sistema delle Nazioni Unite, l'ILO si assume la gestione dei *report* sulle tendenze concernenti il tasso di donne nell'occupazione non agricola, l'andamento dei salari e il tasso di disoccupazione tra i giovani tra i 15 e i 24 anni.

---

[116] www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs/

Il target del terzo MDG è l'eliminazione della disuguaglianza di genere nell'istruzione primaria e secondaria, preferibilmente entro il 2005, e in tutti i livelli di istruzione non oltre il 2015. Nell'ultimo Report del 2013 sono confrontati i dati del 2000 con quelli del 2013 sulla proporzione di seggi occupati dalle donne nei parlamenti nazionali (Figura 8), come si vede, l'aumento è stato significativo in tutti i casi, tranne che in Oceania, dove si è registrato un decremento.

Figura 8: proporzione di seggi occupati dalle donne nei parlamenti nazionali (confronto dati del 2000 con quelli del 2013) [117]



[117] Fonte: The Millennium Development Goals Report 2013 p. 22

UN Women[118] collabora anche allo sviluppo dell'istruzione delle ragazze e delle donne e al superamento degli ostacoli alla scolarizzazione delle bambine.

L'avanzamento della partecipazione politica e di gestione delle donne e la responsabilizzazione economica sono due obiettivi fondamentali: si va da iniziative per ottenere maggiori donne nelle liste elettorali, per aumentare la rappresentanza proporzionale ad aumentare il numero delle donne in politica, per la formazione dei candidati di sesso femminile e per sostenere sempre più donne a esprimere il proprio voto.

Nei Paesi in tutto il mondo, le donne in politica stanno rafforzando la credibilità delle democrazie attraverso la loro partecipazione, che rigenera la responsabilità politica, e contribuisce ad una migliore efficienza nel processo decisionale attraverso l'apporto delle loro diverse prospettive. In India, per esempio, nelle zone con le amministrazioni locali femminili, il numero di installazioni di acqua potabile è stato del 62 % superiore rispetto a quelli con i consigli maschili, mentre in Norvegia, le prove dimostrano un rapporto diretto tra il numero di donne nei consigli comunali e l'emanazione della copertura di assistenza all'infanzia.

UN Women lavora per adottare e attuare diritti economici uguali per tutti: la legislazione sulla parità di retribuzione a parità di lavoro, un migliore accesso alle opportunità di lavoro, la parità nelle assunzioni e nelle promozioni, le indennità di disoccupazione, il divieto di molestie sessuali sul luogo di lavoro, e altri diritti fondamentali sono sempre più regolamentati. Anche se l'applicazione delle leggi continua a vincolare l'uguaglianza delle donne e l'emancipazione.

Un importante indicatore della salute dell'economia locale è la disponibilità di opportunità di lavoro dignitoso e la presenza di persone qualificate che possano avvalersene. Si dovrebbe prestare maggior attenzione alla modalità in cui i giovani possono contribuire alle economie locali. La crescente accessibilità all'istruzione secondaria e terziaria, la rapida svalutazione delle qualifiche scolastiche e la sempre crescente domanda di lavoratori con esperienza, per citarne alcuni, sono fenomeni che stanno rendendo progressivamente più difficile per i giovani la ricerca di un lavoro che incontri le loro qualifiche e le loro aspettative. I numeri mostrano che il tasso di disoccupazione giovanile supera quello degli adulti in tutti i 125 Paesi per i quali sono disponibili i dati, ed in molti Paesi dell'Asia e del Medio Oriente si arriva almeno al doppio. In particolare la disoccupazione femminile giovanile raggiunge quote maggiori di quella maschile. Le ricerche dimostrano che una persona giovane, la cui prima esperienza nel mercato del lavoro, sia quella di un lungo periodo di disoccupazione, passerà da fasi di mancanza d'impiego a lavori con basso stipendio per il resto della sua vita lavorativa. Le pari opportunità sono fondamentali per la promozione di un lavoro dignitoso, ma generalmente le donne devono affrontare maggiori limiti per accedervi. Questo è dovuto a

[118] www.unwomen.org/en/news/stories/2013/7/the-gender-dimension-of-the-millennium-development-goals-report-2013#sthash.AgAVXcBi.dpuf

minori opportunità di acquisire formazione e conoscenza. Nel processo di reclutamento i datori di lavoro dovrebbero essere incoraggiati a preferire le candidate, a parità di qualificazione e se le donne sono sottorappresentate nell'azienda. Nei PVS gran parte della forza lavoro femminile è concentrata in lavori a basso stipendio, bassa produttività e basso status; oppure in lavori part-time che sfidano gli obblighi inerenti allo stipendio minimo e alla sicurezza sociale. La discriminazione si sviluppa in diverse forme: salario iniquo per lavori uguali, licenziamenti dovuti alle gravidanze, mancanza di indennità di maternità, assenza di sicurezza sociale e difficoltà di riottenere il posto di lavoro dopo le interruzioni dovute al parto e alla crescita dei figli. Le donne disabili o quelle che appartengono a gruppi emarginati affrontano spesso tipi di discriminazione multipli. Le pari opportunità nel luogo di lavoro dovrebbero essere fortemente incoraggiate. Mettere in atto misure che permettano alle lavoratrici di bilanciare lavoro e vita familiare, come ad esempio strutture di assistenza all'infanzia, orari di lavoro flessibili, possibilità di lavorare da casa, congedo di paternità, ecc. faciliterebbe largamente la partecipazione delle donne. Per migliorare la produttività del lavoro e per rafforzare l'innovatività e la competitività delle imprese locali, sono cruciali delle buone condizioni di lavoro, in combinazione con altri fattori.

UN Women lavora con i partner governativi per elaborare ed attuare politiche macroeconomiche[119] in grado di fornire risultati per le donne, toccando temi come i legami tra lavoro femminile retribuito e la crescita inclusiva, gli impatti della crisi economica e il ruolo del genere nell'agricoltura e nella politica commerciale. Fornisce analisi e dati per sostenere maggiormente le politiche di genere e assiste i funzionari pubblici e gli avvocati ad acquisire le competenze per progettarle e realizzarle.

In Albania, i sussidi familiari statali erano destinati principalmente agli uomini, perché erano considerati automaticamente i capifamiglia. UN Women ha aiutato il governo a rivedere la legge sugli aiuti economici e i servizi sociali e a riconoscere le donne economicamente vulnerabili.

UN Women e FAO, in Costa d'Avorio, hanno sostenuto ed espresso le priorità delle donne nell'ultimo *National Agricultural Investment Plan*, con la destinazione di una parte di terreno a disposizione delle donne e l'assegnazione di metà dei seggi nella commissione governativa nella regione Indénié - Djuablin.

In Bolivia, UN Women ha appoggiato un'alleanza di 12 organizzazioni femminili che cercano di integrare le disposizioni sui diritti delle donne nelle leggi e nei regolamenti: il bilancio nazionale riconosce ora formalmente l'assistenza non retribuita, aprendo la porta allo sviluppo di politiche specifiche e all'allocazione delle risorse per aiutare le donne che devono gestire più mansioni.

---

[119] www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/macroeconomics-policies-and-social-protection#sthash.cENUtJel.dpuf

A livello globale, UN Women sostiene l'iniziativa UN *Social Protection Floor*, che punta all'accesso universale ai servizi di base e ai trasferimenti sociali di denaro o beni al fine di garantire il reddito e la sicurezza alimentare. Nel 2011, la Banca Mondiale ha accettato di finanziare ampie reti di sicurezza sociale in Grenada attraverso un sistema di trasferimenti in contanti per le famiglie povere, comprese quelle dirette da donne. L'accordo per il programma, finanziato da un prestito a tasso zero, ha richiamato direttamente la ricerca intrapresa da UN Women in collaborazione con l'UNICEF e la Banca.
Attraverso l'Iniziativa EDGE, UN Women è parte di un nuovo impegno collaborativo per generare indicatori comparabili a livello internazionale per la salute, l'istruzione, l'occupazione, l'imprenditorialità e le attività disaggregate per genere. I dati forniranno informazioni essenziali nel determinare il grado di disuguaglianza di genere e informare sostegno più mirato ed efficiente per l'*empowerment* delle donne.

3.2.2 Codici di condotta

I codici di condotta[120] o linee guida per le imprese multinazionali non hanno una definizione univoca; tuttavia, è importante fare una distinzione tra codici di condotta aziendali e codici di condotta per le imprese multinazionali. I codici di condotta aziendali sono dichiarazioni delle politiche di società individuali che definiscono i propri *standard* etici, mentre i codici di condotta per le imprese multinazionali sono generati esternamente ed in un certo senso imposti alle multinazionali. Questi codici non sono di stesura propria delle imprese, né sono accordi tra le imprese ed enti che li redigono, anche se in alcuni casi le multinazionali sono coinvolte nel processo di elaborazione. Il fatto che questi codici siano stabiliti esternamente nel rispetto degli *standard,* mentre altri codici di condotta aziendali siano di natura volontaria e interna, ha implicazioni importanti quando si considera la loro applicazione nella pratica aziendale.

I codici di condotta per le società multinazionali devono essere distinti dagli accordi che vengono stipulati tra le organizzazioni sindacali e le singole imprese in materia di attività internazionali delle imprese. Ci sono due tipi di accordi: intese tra multinazionali e organizzazioni sindacali internazionali, che possono riguardare qualsiasi argomento; accordi tra sindacati e imprese, riguardanti le pratiche di lavoro della società, o dei suoi fornitori e subappaltatori in altri Paesi, tali disposizioni possono anche essere incluse in accordi collettivi che sono riconosciuti dal diritto nazionale. I codici di condotta per le multinazionali sono raccomandazioni: non hanno uno *status* di diritto internazionale, che fisserebbe un effetto vincolante per le

[120] actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/main.htm

multinazionali che operano in quegli Stati che hanno adottato o aderito al codice; non impongono alcun obbligo di legge, ma solo obblighi morali, sulle imprese, e non sono in grado di garantire l'applicazione mediante sanzioni esterne. Il rispetto dei codici è volontario, anche se alcune aziende hanno posto l'accettazione del loro codice come condizione per i loro accordi di adesione o di licenza.

Chiunque può introdurre codici di condotta per le società multinazionali: oltre ai governi e alle organizzazioni intergovernative, i codici sono stati introdotti dalle organizzazioni sindacali, organizzazioni dei datori di lavoro, una varietà di organizzazioni ambientali, dei consumatori, degli investitori, religiose, etiche e di altre organizzazioni, e da vari gruppi che combattono certi fenomeni internazionali. Alcuni dei codici sono stati adottati a livello multilaterale, alcuni unilateralmente. I codici di condotta per le multinazionali possono riguardare qualsiasi questione rilevante per le loro attività, tra cui: i rapporti fra multinazionali nei mercati mondiali (ad esempio, per quanto riguarda la pubblicità, il marketing, le sponsorizzazioni, e la concorrenza in generale); materia di lavoro (ad esempio, termini e condizioni di lavoro e di uguaglianza); *standard* ambientali (ad esempio, emissioni, rifiuti o sicurezza nella produzione e trasporto) e questioni di salute e di sicurezza legate a singoli prodotti (ad esempio giocattoli, sostituti del latte per bambini, e altri prodotti).

I codici di condotta per le multinazionali possono assumere varie forme e la loro credibilità dipende da tre fattori principali - i governi o le aziende che li hanno sottoscritti (numero, dimensioni o internazionalità), la natura delle disposizioni sostanziali del codice, ed eventuali meccanismi di controllo correlati (ad esempio metodi di indagine, comunicazione dei risultati delle indagini e la diffusione di relazioni).

3.3 Report della sessione 102 dell'International Labour Conference: analisi riguardo al lavoro nelle Zone Franche

La situazione delle Zone Franche nei diversi Paesi viene costantemente e ripetutamente affrontata e delineata nei *Report* delle sessioni dell'*International Labour Conference*. Nei prossimi paragrafi sono riportate le osservazioni effettuate ai Paesi coinvolti, nell'ultima pubblicazione della 102° sessione, tenutasi nel 2012, a proposito delle EPZ, richiamando le Convenzioni cui fanno riferimento.

3.3.1 Bangladesh

Convenzione n. 87/1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale – Ratificata nel 1972

Il Comitato prende in considerazione i commenti dell'Organizzazione Internazionale dei Datori di lavoro (*International Organisation of Employers*, IOE) sul diritto allo sciopero, in una comunicazione datata 29 agosto 2012, affrontata nel Report generale del Comitato. Il Comitato fa notare che la risposta del Governo ai commenti sollevati dall'ITUC (*International Trade Union Confederation*) il 4 e il 31 agosto 2011, riguardo alle asserzioni su arresti, abusi e detenzione di sindacalisti e leader sindacali, soprattutto nel settore dell'abbigliamento. Riguardo ciò, il Comitato cita quanto dichiarato dal Governo: la polizia e le organizzazioni che garantiscono il rispetto delle leggi hanno espletato il loro compito e non si ritengono responsabili di trattamenti illegali, violenze o arresti e detenzioni, che siano avvenute in maniera intenzionale; si sono dovuti interrogare alcuni provocatori delle violenze per proteggere la proprietà pubblica e per dissipare i blocchi organizzati dagli addetti del settore manifatturiero, ma non hanno molestato nessuno, o comunque non avevano come obiettivo la violenza verso i leader sindacali oppure il danneggiamento delle loro attività; sono state solamente messe in atto le direttive del Ministero degli Interni; riguardo alle presunte uccisioni in una Zona Franca: alcuni lavoratori hanno attaccato le forze dell'ordine, ferendo seriamente diversi agenti- la polizia ha utilizzato cannoni spara acqua, lacrimogeni e proiettili di gomma ed un lavoratore è morto per un attacco di cuore; inoltre i lavoratori e i datori di lavoro nel settore dell'abbigliamento non sono pienamente consapevoli dei benefici dell'implementazione dei principi della Convenzione, pertanto si rende necessaria una formazione su questi argomenti. Per quanto riguarda il rifiuto da parte del Registro dei sindacati di registrarne di nuovi, il Governo indica che, nonostante le attività sindacali fossero state completamente bloccate durante il periodo di emergenza (da gennaio 2007 a dicembre 2008), il *Labour Act* 2006 stabilisce alcuni requisiti legali e ragionevoli per la registrazione dei sindacati e, se questi sono rispettati, non ci sono ragioni per rifiutare la registrazione di nuovi sindacati. Questa procedura di registrazione è logica e giustificata per mantenere la disciplina nel campo delle relazioni industriali.

Per quanto riguarda la richiesta di indicare lo stato del caso giudiziario riguardante la registrazione di "*Bangladesh Garments and Industrial Sramik Federation (BGIWF)* ", il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo sulla presentazione del caso da parte del Dipartimento del Lavoro per la cancellazione della registrazione del BGIWF al tribunale del lavoro nel 2008 per la violazione della sua costituzione e per pratiche scorrette (n. 51 del 2008); il caso è ancora in corso e la prossima udienza sarà il 18 settembre 2012. A questo proposito, il Comitato esprime la ferma speranza che la procedura in corso si concluderà e chiede al governo di indicare, nella sua prossima relazione, lo stato della registrazione del BGIWF.

Il Comitato prende atto delle osservazioni presentate dall'ITUC il 31 luglio e il 31 agosto 2012, sulle accuse di omicidio di un sindacalista, un leader sindacale e di due lavoratori in sciopero, la violenza e le molestie dei sindacalisti nell'industria farmaceutica e nelle EPZ, così come il rifiuto di registrare i sindacati in diversi settori, tra cui le telecomunicazioni e l'abbigliamento. Il Comitato chiede al Governo di adottare le misure necessarie per svolgere le indagini riguardanti queste gravi accuse al fine di determinare le responsabilità e punire i responsabili, e di fornire le informazioni al riguardo.

Il diritto di organizzarsi nelle EPZ

Nelle sue osservazioni precedenti, il Comitato ha chiesto al governo di fornire le informazioni e le statistiche sul numero di *Workers' Welfare Association (WWA),* con sede nelle EPZ, e sulle misure adottate per modificare la normativa in modo che i lavoratori delle EPZ possano esercitare pienamente i diritti garantiti dalla Convenzione. A questo proposito, il Comitato rileva l'indicazione del Governo sull'effettuazione dei referendum sulle WWA in 246 su 309 imprese, e che 154 imprese avevano formato WWA fino all'8 gennaio 2012. Il governo afferma inoltre che queste associazioni svolgono la loro attività di agenti di contrattazione collettiva. Il Governo indica che *Bangladesh Export Processing Zone Authority (BEPZA)* ha preso tutte le misure necessarie per assicurare la piena attuazione del nuovo "*EPZ Workers' Welfare Associations and Industrial Relations Act 2010 (EWWAIRA) "* mediante l'emissione di lettere e la consegna della legge alle imprese delle EPZ per stabilire le WWA. Il Comitato nota l'affermazione dell'ITUC, sulla presenza di circa 90 WWA nelle EPZ, e che non è chiaro se i risultati dei referendum sono affidabili e riflettano un voto pienamente informato da parte dei lavoratori. L'ITUC sostiene che le WWA non sono state in grado di funzionare perché i datori di lavoro non sono riusciti a seguire la legge (ad esempio rifiutando di fornire spazio per riunioni, rifiutando di consentire ai lavoratori di tenere degli incontri, rifiutandosi di rivedere rimostranze, rifiutando di negoziare…) e la BEPZA non è riuscita a farla rispettare. L'ITUC sostiene che, quando i leader sindacali iniziali hanno lasciato o sono stati licenziati, nessuno ha occupato il loro posto; la formazione di molte WWA nelle EPZ è nata su iniziativa della BEPZA che, attraverso la gestione delle imprese interessate, ha fatto circolare un documento ai lavoratori per "chiedere" di formare le WWA, ma l'intera procedura è stata presumibilmente effettivamente dettata da BEPZA in consultazione con i rispettivi datori di lavoro. L'ITUC sostiene che tale processo non è coerente con il diritto dei lavoratori di costituire e aderire a organizzazioni per loro scelta e il Comitato chiede al Governo di fornire le sue osservazioni su questi commenti.

Il Comitato ricorda inoltre che aveva in precedenza commentato l'EWWAIRA, segnalando che conteneva numerose e significative limitazioni e ostacoli a proposito del diritto di organizzazione nelle EPZ, e che aveva preso atto con profondo rammarico dell'adozione dell'EWWAIRA, che non contiene alcun

miglioramento reale riguardo alla normativa precedente e che non affronta nessuna delle osservazioni precedenti. In tali circostanze, il Comitato chiede ancora una volta il governo ad adottare tutte le misure necessarie per portare le seguenti disposizioni dell'EWWAIRA in conformità con la Convenzione:

- sezione 16, che prevede che non sarà consentita una WWA in unità industriali stabilite dopo l'inizio di validità della legge fino a che non saranno trascorsi almeno tre mesi dall'inizio della produzione commerciale nell'unità interessata. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo che indica questo periodo come necessario per la comprensione iniziale e la preparazione sia della gestione sia dei lavoratori, al fine di garantire i loro diritti e doveri;

- sezione 17 (1), che prevede che non ci può essere più di una WWA per unità industriale. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo, sul fatto che questo requisito garantisce più disciplina e una gestione industriale più armoniosa all'interno di una società;

- sezioni 6, 7, 9 e 12, che stabiliscono requisiti eccessivi e complicati per il numero minimo di partecipanti e per i referendum per l'istituzione di una WWA (una WWA può essere formato solo quando un minimo del 30 % dei lavoratori che possono beneficiare di un'unità industriale ne chiedono la sua formazione, e questo è stato verificato dal presidente esecutivo della BEPZA, che deve successivamente indire un referendum sulla base del quale i lavoratori acquisiscono il diritto legittimo di costituire un'associazione ai sensi della legge, solo se vota più del 50 % dei lavoratori che possono esprimere il proprio voto, e oltre il 50 % dei voti espressi sono a favore della formazione della WWA). Il Comitato prende atto dell'Indicazione del governo che le sezioni 6, 7, 9 e 12 sono state introdotte per garantire la disponibilità e la spontanea partecipazione dei lavoratori nell'organizzazione del referendum e per garantire una maggiore trasparenza e responsabilità;

- sezione 9 (2), che conferisce poteri eccessivi al presidente esecutivo BEPZA, in merito all'approvazione del *Constitution Drafting Committee* della WWA. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo che il Presidente Esecutivo ha sempre approvato il *Constitution Drafting Committee* entro cinque giorni, come richiesto dalla Sezione 9 (2), il che dimostra che non gli è conferito nessun potere eccessivo;

- Sezione 8, che impedisce che sia indetto un nuovo referendum per l'istituzione di una WWA prima di un anno, dopo che, in un primo tentativo, non era stato raggiunto un sostegno sufficiente. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo che questo tempo è necessario per garantire la corretta comprensione tra i lavoratori, perché possano organizzarsi in modo più efficace;

- sezione 27, che consente la revoca di una WWA su richiesta del 30 per cento dei lavoratori, anche se non sono membri dell'associazione, e impedisce la creazione di un'altra WWA per un anno, dopo la cancellazione del precedente. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo: la sezione 27 è stata

emanata per prevenire intenzioni in mala fede, ingannevoli e abuso di potere da parte dei membri delle WWA, che possono influenzare il benessere dei lavoratori. Secondo il Governo, non vi è stato alcun caso di cancellazione di una WWA;

- sezioni 28 (1) (c), (e)- (h), e 34 (1) (a), che prevedono la cancellazione della registrazione di una WWA, per motivi che non sembrano giustificare la gravità di questa sanzione (come la violazione di una delle disposizioni della costituzione dell'associazione). Il Comitato prende atto dell'indicazione del governo: l'obiettivo della sezione 28 è quello di tutelare l'interesse dei lavoratori in generale, per garantire un'atmosfera migliore tra i lavoratori, e smussare i problemi nell'impresa. Per quanto riguarda la sezione 34, questa garantisce la trasparenza e la responsabilità delle WWA;

- sezione 46 (3) e (4), che prevede severe restrizioni degli scioperi, una volta che sono stati autorizzati, e la sezione 81 (1) e (2), che stabilisce un divieto assoluto di azione sindacale nelle EPZ fino al 31 ottobre 2013. Il Comitato riporta che il governo indica che la sezione 46 (3) e (4) assicura un'atmosfera di produzione tranquilla per un maggiore interesse della società, nonché dei lavoratori;

- sezione 10 (2), impedisce alla WWA di ottenere o ricevere fondi da una fonte esterna senza la previa autorizzazione del Presidente Esecutivo della BEPZA;

- sezione 24 (1), che stabilisce un numero minimo di associazioni troppo elevato perché si possa stabilire un'organizzazione di livello superiore (oltre il 50 % delle WWA in un'EPZ), e la sezione 24 (3), che vieta a una federazione di associarsi in qualsiasi modo con le federazioni di altre EPZ e fuori delle EPZ;

- sezioni 20 (1), 21 e 24 (4), che non sembrano offrire garanzie contro l'interferenza con il diritto dei lavoratori di eleggere i propri rappresentanti in piena libertà (ad esempio: la procedura di elezione deve essere determinata dalla BEPZA);

- sezione 80, che prevede che le WWA abbiano il divieto di stabilire alcun collegamento a qualsiasi partito politico o organizzazione non governativa (ONG). Il Comitato prende atto dell'indicazione del governo che dichiara che il BEPZA incoraggia il benessere di tutti i lavoratori e affronta le loro rimostranze attraverso funzionari per le relazioni industriali, consulenti, conciliatori, arbitri, tribunali del lavoro delle EPZ e tribunali d'appello del lavoro delle EPZ, pertanto i collegamenti con le ONG e i partiti politici potrebbero ritardare i processi di risoluzione delle contestazioni.

Inoltre, il Governo sottolinea che i lavoratori possono rivolgersi direttamente al Presidente Esecutivo della BEPZA, al tribunale del lavoro e al tribunale d'appello del lavoro per sporgere le loro denunce. Il Comitato ricorda ancora una volta che le disposizioni che impongono un divieto generale di attività politiche da parte dei sindacati per la promozione dei loro obiettivi specifici, e le disposizioni che limitano la libertà dei

sindacati di amministrare e utilizzare i loro fondi come vogliono per finalità sindacali normali e legittime, sono contrarie ai principi di libertà di associazione.

Inoltre, il Comitato ha fatto delle osservazioni sulla sezione 38 (4), in materia di agevolazioni, la quale stabilisce che "il consiglio esecutivo all'inizio dell'anno civile, con la situazione contabile dell'anno precedente, dovrebbe sottoporre il budget dell'anno in corso all'approvazione del Presidente Esecutivo o di un magistrato da questo autorizzato". Il Comitato prende atto, ancora una volta, dell'indicazione del governo che questa sezione garantirà la trasparenza e la responsabilità delle WWA. Il Comitato chiede ancora una volta al Governo di indicare l'ambito di applicazione di questo nuovo comma 4 della sezione 38 e il suo impatto sulle strutture di controllo.

Il Comitato ha inoltre osservato che una federazione delle WWA non può essere legalmente costituita fino all'emanazione del regolamento da parte della BEPZA. Secondo l'ITUC, queste regole devono ancora essere diffuse. Il Governo indica che, al fine di snellire la formazione di federazioni, la BEPZA sta preparando le norme e i regolamenti necessari secondo la legge.

La BEPZA ha sempre sostenuto la formazione di federazioni di WWA, ma non ha ancora ricevuto alcuna richiesta formale da una WWA per formare una federazione che soddisfi i requisiti della legge. Il Comitato chiede ancora una volta al Governo di indicare le misure adottate o previste per emanare le norme relative al diritto delle WWA di stabilire e unirsi in federazioni, ai sensi dell'articolo 5 della Convenzione.

Altre divergenze tra la legislazione nazionale e la Convenzione

Nei commenti precedenti, il Comitato ha preso atto dell'adozione del *Bangladesh Labour Act* nel 2006, che ha sostituito il decreto sulle Relazioni Industriali del 1969 e ha preso atto con profondo rammarico che la legge sul lavoro non contiene alcun miglioramento e, sotto certi aspetti, contiene anche ulteriori restrizioni che erano in contrasto con le disposizioni della Convenzione. Il Comitato ha preso atto della dichiarazione del Governo sull'esistenza di un comitato di revisione tripartito sul diritto del lavoro per identificare il divario e le discrepanze, e suggerire le necessarie modifiche. Il Comitato rileva che il Governo indica che la revisione della legge sul lavoro con i commenti di tutti i livelli delle parti interessate è sotto l'analisi della *Tripartite Labour Law Review Committee* (TLRQ), un comitato tripartito formato da 22 persone, presieduto dal Ministro del Lavoro e dell'Occupazione. La bozza degli emendamenti è stata presentata al Consiglio Consultivo Tripartito (TCC) il 9 febbraio 2012. Il Comitato nota che alcune delle modifiche proposte dovrebbero fornire miglioramenti alla legge sul lavoro corrente (ad esempio, includendo "Istituti di ricerca" nel campo di applicazione della legge sul lavoro (sezione 1 (4)), abrogando la disposizione che impone al Direttore del Lavoro di inviare l'elenco dei funzionari di un sindacato al datore di lavoro (art. 178, (3)), e

offrendo la possibilità di eleggere persone non impiegate nello stabilimento in cui si forma il sindacato fino al 20 % dei membri di un comitato esecutivo (sezione 180 (b))). Tuttavia, le modifiche proposte non tengono in considerazione la maggior parte delle osservazioni precedentemente sollevate dal Comitato. Il Governo indica che le modifiche sono in corso di nuova revisione e saranno sottoposte nuovamente al TCC per la finalizzazione. In queste circostanze, il Comitato esprime la ferma speranza che il processo di revisione della legge sul lavoro di cui sopra sarà ultimato nel prossimo futuro e prenderà in considerazione le seguenti discrepanze tra la legge sul lavoro e la Convenzione:

- la necessità di abrogare le disposizioni che escludono i dipendenti gestionali e amministrativi dal diritto di stabilire organizzazioni dei lavoratori (sez. 2, (49) e (65), della legge sul lavoro) nonché le nuove restrizioni del diritto di organizzare del personale antincendio, degli operatori telex e fax, e gli assistenti di cifratura (esclusione dalle disposizioni della legge basato sulla sezione 175). Il Comitato rileva che il governo indica che gli operatori di telex e di fax sono ammessi all'esercizio dei loro diritti sindacali. Il Comitato chiede al Governo di indicare le disposizioni di legge che concedono i diritti sindacali ai lavoratori di cui sopra;

- la necessità o di modificare la sezione 1 (4) o di adottare una nuova normativa in modo da garantire che i lavoratori esclusi dai diritti sindacali ai capitoli XIII e XIV della legge sul lavoro, possano invece godere del diritto di organizzarsi. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo sul fatto che i settori esclusi dal funzionamento della legge sono stati esclusi ai fini di sicurezza, di amministrazione e per rendere l'ambiente tranquillo, e che il Paese non è in grado di modificare la sezione 1 (4) considerando la situazione e le pratiche socio-economiche, culturali e ambientali;

- la necessità di abrogare le disposizioni che limitano l'appartenenza a organizzazioni sindacali e la partecipazione alle elezioni sindacali dei lavoratori che sono attualmente impiegati in uno stabilimento o in un gruppo di stabilimenti, tra cui marinai impegnati nella marina mercantile (sezioni 2, (65), 175 e 185 (2));

- la necessità di abrogare o modificare le nuove disposizioni, che definiscono una pratica di lavoro sleale, da parte di un lavoratore o di un sindacato, un atto volto a "minacciare" ogni persona a diventare, continuare ad essere o cessare di essere un membro di sindacato o ufficiale, o "indurre", qualsiasi persona a cessare di essere un membro o dirigente di un sindacato conferendo o offrendo il conferimento di alcun vantaggio, e la conseguente pena della reclusione per tali atti (sezioni 196 (2) (a) e (b) e 291). Il Comitato rileva che il governo ritiene la sezione 196 (2) (a) e (b) giustificata nel contesto nazionale in cui vi è una concorrenza nella ricerca di nuovi iscritti tra i membri dei sindacati che si traduce in sangue, scontri e contenziosi. Al fine di evitare tali situazioni spiacevoli e ripristinare la pace e un buon ambiente, il Governo ritiene che queste disposizioni siano *sine qua non*;

- la necessità di abrogare le disposizioni che impediscono ai lavoratori di correre per mansioni sindacali se fossero in precedenza stati condannati per aver convinto o di tentato di costringere il datore di lavoro a firmare un *memorandum* di insediamento o ad accettare qualsiasi richiesta utilizzando intimidazioni, pressioni, minacce, ecc. (sezioni 196 (2) (d) e 180 (1) (a));

- la necessità di abbassare il requisito minimo di adesione del 30 % del numero totale dei lavoratori occupati in uno stabilimento o di un gruppo di stabilimenti per la registrazione dell'unione iniziale e ripetuta, nonché la possibilità di cancellazione se la composizione scende al di sotto di questo numero (sezioni 179 (2) e 190 (f)), la necessità di abrogare le disposizioni che prevedono che non più di tre sindacati possano essere registrati in qualsiasi stabilimento o gruppo di stabilimenti (sezione 179 (5)), e che solo un sindacato dei marinai deve essere registrato (sezione 185 (3)), e la necessità di abrogare le disposizioni che vietano ai lavoratori di unirsi in più di un sindacato e la conseguente sanzione di reclusione in caso di violazione di tale divieto (sezioni 193 e 300);

- la necessità di modificare la sezione 179 (1), che elenca i requisiti eccessivi che devono comparire nel contenuto della costituzione di un sindacato perché venga autorizzato per la registrazione;

- la necessità di modificare la sezione 190 (e) e (g), che prevede che la registrazione di un sindacato può essere annullata dal Direttore del Lavoro se il sindacato ha commesso qualche pratica di lavoro sleale o violato qualcuna delle disposizioni del capitolo XIII del Regolamento. Il Comitato ritiene che, mentre la decisione del Direttore del Lavoro può essere impugnata davanti al tribunale (sezione 191), che dovrà applicare la legislazione in vigore, i criteri di dissoluzione sono troppo ampi e implicano seri rischi di ingerenza da parte delle autorità sull'esistenza dei sindacati;

- la necessità di modificare la sezione 202 (22), che prevede che, qualora un sindacato contestato riceva meno del 10 % dei voti per l'elezione dell'agente di contrattazione collettiva, la registrazione di tale sindacato deve essere annullata. Il Comitato ritiene che, mentre il requisito del 10 % non può essere considerato eccessivo per la certificazione di un agente di contrattazione collettiva, i sindacati che non raccolgono il 10 % dei lavoratori non devono essere cancellati e dovrebbero essere in grado di continuare a rappresentare i loro membri (per esempio, rappresentandoli, anche in caso di singole rimostranze);

- la necessità di modificare la sezione 317 (d), che autorizza il Direttore del Lavoro di sovrintendere all’elezione dei dirigenti del sindacato, in modo da consentire alle organizzazioni di eleggere liberamente i propri rappresentanti;

- la necessità di abrogare le disposizioni che negano il diritto dei sindacati registrati a raccogliere fondi (sezione 192), a pena di reclusione (sezione 299);

- la necessità di modificare la sezione 184 (1), che prevede che i lavoratori impegnati in qualsiasi commercio specializzato e qualificato, in un'occupazione o un servizio nel settore dell'aviazione civile, possono formare un sindacato se tale unione è necessaria per l'affiliazione con un'organizzazione internazionale nello stesso campo, e la sezione 184 (4), che prevede che la registrazione deve essere cancellata entro sei mesi se il sindacato non è affiliato all'organizzazione internazionale in questione;

- la necessità di modificare le sezioni 202 (24) (c) ed (e) e 204 che prevedono alcuni diritti preferenziali all'agente di contrattazione collettiva (come ad esempio il diritto di dichiarare uno sciopero, di gestire i casi per conto di qualsiasi singolo lavoratore o gruppo di lavoratori, e il diritto di verificare gli impianti), in modo che la distinzione tra un agente di contrattazione collettiva e gli altri sindacati sia limitato al riconoscimento di alcuni diritti preferenziali (per esempio, per scopi quali la contrattazione collettiva, la consultazione da parte delle autorità o la designazione dei delegati delle organizzazioni internazionali), in modo che la distinzione non abbia l'effetto di privare quei sindacati che non sono riconosciuti tra i più rappresentativi, dei mezzi indispensabili per difendere il lavoro e gli interessi dei loro membri, per organizzare la loro amministrazione e le attività, e per formulare i loro programmi;

- la necessità di eliminare diverse restrizioni al diritto di sciopero (concernenti la maggioranza necessaria per consentire uno sciopero (sezioni 211 (1) e 227 (c)), il divieto di scioperi che durano più di 30 giorni (sezioni 211 (3) e 227 (c)); la possibilità di vietare scioperi in qualsiasi momento se lo sciopero è considerato pregiudizievole per l'interesse nazionale (sezioni 211 (3) e 227 (c)) o se include alcuni servizi (sezioni 211 (4) e 227 (c)), il divieto di sciopero per un periodo di tre anni in alcuni stabilimenti (sezioni 211 (8) e 227 (c)), le sanzioni (sezioni 196 (2) (e), 291 e 294-296), e l'interferenza nelle questioni sindacali (sezione 229));

- la necessità di modificare la sezione 301, che impone una pena di reclusione per mancata comparizione davanti al conciliatore nel quadro di risoluzione delle controversie industriali;

- la necessità di modificare la sezione 183 (1), che prevede che in un gruppo di stabilimenti non si possa formare più di un sindacato, in modo da consentire ai lavoratori di uno stabilimento o di un gruppo di stabilimenti di formare organizzazioni di loro scelta e la necessità di modificare la sezione 184 (2) che prevede che solo un sindacato può essere formato in ogni commercio, professione o servizio nell'aviazione civile e se almeno la metà del numero totale dei lavoratori formula per iscritto la registrazione. Il Comitato ritiene che l'esistenza di un'organizzazione in una specifica impresa, commercio, istituzione, categoria economica o occupazione non dovrebbero costituire un ostacolo per la creazione di un'altra organizzazione;

-per quanto riguarda il progetto di modifica, la necessità di modificare la sezione 200 (1) dei progetti di emendamento che prevede che ogni cinque o più sindacati, registrati in più di una divisione amministrativa

e formati in istituti coinvolti, in un settore simile o identico possano costituire una federazione, in modo che: (1) l'esigenza di un numero minimo eccessivo di sindacati di formare una federazione non lede il diritto dei sindacati di stabilire e unirsi in federazioni di loro scelta; (2) i lavoratori hanno il diritto di istituire federazioni a copertura professionale o inter occupazionale più ampia, e (3) i sindacati non dovrebbero bisogno di appartenere a più di una divisione amministrativa per potersi federare.

Infine, il Comitato aveva già chiesto al governo di indicare se la regola 10 dell'*Industrial Relations Rules* (IRR) del 1977, che in precedenza ha concesso poteri troppo ampi al Registrar nell'entrare negli ambiti sindacali, nel controllare i documenti, ecc., senza controllo giurisdizionale, era stata abrogata con l'entrata in vigore della legge sul lavoro del 2006. Il Comitato ha rilevato la dichiarazione del Governo che la Regola 10 dell'IRR rimane valida, e che non è a favore dell'abrogazione della detta disposizione. Il Governo inoltre ha indicato che i rappresentanti dei lavoratori nel processo di revisione tripartito per la promulgazione della legge sul lavoro non avevano sollevato obiezioni sull'autorità del *Registrar*. Il Governo indica inoltre che, se qualsiasi unione o federazione è lesa durante la procedura e la verifica da parte del *Registrar*, può appellarsi al tribunale del lavoro. Il Governo aggiunge che il *Registrar* non effettua l'ispezione a meno che il loro segretario o il presidente chieda di eliminare delle irregolarità, il che è frequente. Il Comitato ricorda ancora una volta che il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro di organizzare la loro amministrazione senza interferenze da parte delle autorità pubbliche comprende, in particolare, l'autonomia e l'indipendenza finanziaria e la tutela del patrimonio e dei beni di queste organizzazioni. Non vi è alcuna violazione della Convenzione se tale verifica è limitata a casi eccezionali, per esempio, al fine di sporgere una denuncia, o se ci sono state accuse di appropriazione indebita. Sia la sostanza sia la procedura di tali verifiche, tuttavia, dovrebbero essere sempre oggetto di riesame da parte dell'autorità giudiziaria competente, perché offra tutte le garanzie di imparzialità e di obiettività. Il Comitato chiede ancora una volta al Governo di adottare le misure necessarie per abrogare la regola 10 dell'IRR o modificarla in modo da garantire che tale disposizione sia in linea con i principi di cui sopra.

Il Comitato prende atto ancora una volta della dichiarazione del Governo che è pienamente impegnato a garantire il rispetto della Convenzione e la promozione della libertà di associazione nel Paese, e si aspetta che saranno adottate tutte le misure per rendere la legislazione conforme alla Convenzione.

Il Comitato invita ancora una volta il governo di avvalersi dell'assistenza tecnica dell'Ufficio e del rispetto di tutte le questioni sollevate in precedenza.

Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva – Ratificata nel 1972

Articoli 1 e 3 della Convenzione: tutela dei lavoratori nelle EPZ contro la discriminazione anti-sindacale

Nelle sue osservazioni precedenti, il Comitato ha preso atto delle considerazioni presentate dall'ITUC il 4 e il 31 agosto 2011, concernenti il licenziamento di oltre 5.000 dipendenti nel settore dell'abbigliamento nel 2010 a seguito dell'esercizio dei loro diritti sindacali così come diversi casi in cui i leader delle WWA sono stati licenziati per rappresaglia per aver esercitato i diritti sindacali. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo che il numero di 5.000 lavoratori tessili licenziati non si basa sui risultati di nessuna indagine né è istituito dalla ricerca; afferma che questo dato esagerato inganna, non solo i politici ma crea perplessità nella mente di tutti gli interessati. Il Governo indica che i conflitti che hanno portato al licenziamento dei diversi leader di associazioni assistenziali dei lavoratori sono stati risolti. Si precisa inoltre che in un caso, i lavoratori licenziati erano coinvolti in attività illegali e che è stato istituito un procedimento penale contro di loro (345/2011, sotto processo presso *Chief Judicial Magistrate Court*, Dinajpur). Il Comitato chiede al Governo di fornire informazioni sui procedimenti giudiziari della sentenza n 345/2011.

Inoltre, il Comitato ha costatato che l'ITUC ha riportato numerosi problemi riguardanti l'applicazione della Convenzione nel settore delle EPZ, in particolare nel settore dell'abbigliamento. L'ITUC ha inoltre dichiarato che, sebbene la legge preveda l'istituzione di un tribunale del lavoro delle EPZ e un tribunale d'appello per le EPZ, questi due corpi dovevano ancora essere stabiliti, negando così ai lavoratori l'accesso al sistema giudiziario per le loro rimostranze. Il Comitato aveva chiesto al governo di fornire informazioni in merito di questi aspetti, comprese le informazioni sul numero di denunce di discriminazione antisindacale nel settore delle EPZ presentato alle autorità competenti, nonché gli esiti di tali denunce. Per quanto riguarda l'istituzione del tribunale delle EPZ, il Comitato aveva precedentemente osservato che secondo il Governo, i lavoratori EPZ potrebbero presentare ricorso giurisdizionale nei casi di discriminazione antisindacale. Il Comitato ha rilevato che nel mese di agosto 2010, il Parlamento ha approvato l'EWWAIRA, che prevede l'istituzione di un Tribunale del lavoro nelle EPZ e un Tribunale d'appello del lavoro nelle EPZ. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo che tali organismi sono stati istituiti da avvisi pubblicati nella Gazzetta Ufficiale del 16 agosto 2011. Il Comitato chiede al Governo di fornire nella sua prossima relazione: (i) statistiche sul numero di denunce di discriminazione antisindacale presentato dai lavoratori delle EPZ dinanzi al Tribunale del Lavoro EPZ e del Tribunale d'appello, (ii) una sintesi delle decisioni prese dai due tribunali, compresi eventuali rimedi concessi, e (iii) una copia delle notifiche pubblicate nella Gazzetta Ufficiale il 16 agosto 2011.

Il Comitato ha inoltre osservato che il Governo ha indicato nella sua relazione che l'intervento dei consiglieri è ben stabilito in tutte le EPZ per affrontare le rimostranze dei dipendenti (ad esempio molestie, licenziamento, violenza) e che i conciliatori e gli arbitri hanno il potere di risolvere le dispute dopo i

consiglieri, come indicato nelle sezioni 40-45 dell'EWWAIRA 2010. Tuttavia, il Comitato ha osservato che secondo i commenti dell'ITUC del 2011, la BEPZA non aveva ancora nominato nuovi conciliatori (quando la legge del 2004 è scaduta, il governo non ha esteso il mandato del conciliatore delle EPZ che era stato nominato in forza di tale atto), come richiesto dall'EWWAIRA 2010, ostacolando così la risoluzione delle controversie industriali delle EPZ. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo che 60 consiglieri lavorano in diverse industrie di zone differenti dall'1 giugno 2005 per attuare l'EWWAIRA. Si rileva inoltre l'indicazione del governo che nominerà i conciliatori, non appena l'"*EPZ Workers' Welfare and Industrial Relations Fund, Constitution and Operation Policy*" sarà approvato. I direttori generali, gli ufficiali del dipartimento delle Relazioni Industriali e i consiglieri delle rispettive zone stanno pianificando audizioni frequenti tra management e lavoratori per attenuare i problemi. Come risultato, il Governo indica che il tasso di lamentele si è ridotto notevolmente. Il Comitato chiede al governo di fornire informazioni in merito all'approvazione del piano e alla nomina dei conciliatori.

Articolo 2: mancanza di tutela legislativa contro gli atti di interferenza

Il Comitato aveva già fatto notare che la Legge sul lavoro del 2006 non contiene un divieto di atti di interferenza volti a promuovere la costituzione di organizzazioni dei lavoratori sotto il potere dei datori di lavoro o delle loro organizzazioni, o al sostegno finanziario o con altri mezzi con l'obiettivo di porli sotto al controllo dei datori di lavoro o alle loro organizzazioni, e aveva chiesto al governo di indicare le misure scelte per adottare un tale divieto. Il Comitato ha preso atto dell'indicazione del Governo che le misure di protezione sono stabilite nella legge sul lavoro, in particolare nelle sezioni 195 e 196, sulla "Pratica sleale del lavoro da parte del datore di lavoro", e che tale atto dal datore di lavoro è un reato punibile ai sensi della sezione 291 della legge sul lavoro, che prevede una pena detentiva che può estendersi a due anni e/o con la multa fino a 10.000 BDT. Il Comitato rileva che alcune modifiche alla legge sul lavoro sono state presentate al Consiglio consultivo tripartito (TCC) il 9 febbraio 2012. Essa rileva che le modifiche proposte non sembrano contenere divieti completi sugli atti di controllo finanziario dei sindacati o dirigenti sindacali, nonché atti di interferenza nelle questioni sindacali interne. Il Comitato auspica che tale divieto sarà incluso negli emendamenti e chiede ancora una volta al governo di inviare gli ultimi progetti di modifica e di fornire informazioni sugli sviluppi in questo senso, anche per quanto riguarda l'emanazione delle disposizioni proposte e gli eventuali reclami presentati.

Articolo 4: requisiti legali per la contrattazione collettiva.

Nelle sue osservazioni precedenti, il Comitato aveva fatto riferimento alla Sezione 179 (2) della legge sul lavoro, che prevede che un sindacato può ottenere la registrazione se rappresenta almeno il 30 % dei lavoratori di uno stabilimento, nonché alla sezione 202 (15), della legge sul lavoro, che prevede che se c'è più di un sindacato in un'impresa, il direttore del Lavoro debba tenere uno scrutinio segreto per determinare l'agente di contrattazione collettiva. Il Comitato ricorda che le percentuali necessarie per la registrazione di un sindacato, e per il riconoscimento di un agente di contrattazione collettiva di cui alle sezioni 179 (2) e 202 (15), della legge sul lavoro, del 2006, possono compromettere in alcuni casi lo sviluppo della contrattazione collettiva libera e volontaria, in particolare per quanto riguarda le grandi imprese. Il Comitato rileva l'indicazione del governo che sostiene che con il 30 % si apre la possibilità per i lavoratori di formare tre sindacati in uno stabilimento e di aderire a uno qualsiasi di questi sindacati. Il Comitato ha preso atto che il governo indica nella sua relazione che il requisito percentuale nella sezione 202 (15) è stato abrogato e che è il sindacato che assicura il maggior numero di voti che viene dichiarato come agente contrattazione collettiva. A questo proposito, il Comitato fa riferimento alle sue osservazioni nel quadro della libertà sindacale e la protezione del diritto alla Convenzione 87/1948. Il Comitato ha inoltre osservato che secondo il *National Level Trade Union Federation of Workers* (NCCWE), la contrattazione collettiva è limitata in quanto non vi è alcuna disposizione di legge per la contrattazione collettiva a livello di industria, di settore o nazionale. A questo proposito, il Comitato ha preso atto delle indicazioni del Governo che: (i) le sezioni 202 e 203 della legge sul lavoro del 2006, riguardano direttamente la contrattazione collettiva, (ii) la risoluzione delle controversie attraverso il negoziato bilaterale è svolta a livello di settore e che allo stesso modo, diverse questioni sono risolte attraverso la negoziazione bilaterale o attraverso la conciliazione a livello di settore, ad esempio quello del tè, quello dei gamberetti, ecc., (iii) la contrattazione collettiva è stata fatta anche a livello nazionale attraverso la consultazione con la Federazione dei Lavoratori ma tale pratica non è più prevalente, e (iv) vi sono attualmente 7.297 sindacati registrati con il Dipartimento del Lavoro, 32 federazioni nazionali, 112 federazioni industriali e 36 federazioni industriali nell'abbigliamento e un totale di 11 contratti collettivi. Il Comitato osserva che le proposte degli emendamenti sulla legge sul lavoro del 2006, che sarà esaminata nuovamente dal Consiglio consultivo tripartito (TCC), non riguardano le sezioni 202 e 203. Il Comitato chiede ancora una volta al governo di modificare le sezioni 202 e 203 della legge sul lavoro del 2006, al fine di comunicare in modo chiaro che la contrattazione collettiva è possibile a livello di industria, settore e nazionale. Il Comitato chiede ancora una volta al Governo di fornire statistiche sul numero di accordi di contrattazione collettiva conclusi a livello di industria, di settore e nazionale, rispettivamente, nella sua prossima relazione. Promozione della contrattazione collettiva nelle EPZ. Nelle sue osservazioni precedenti, il Comitato aveva chiesto al Governo di fornire informazioni sulla portata della contrattazione collettiva nel settore delle EPZ, comprese le statistiche sul numero di accordi collettivi

conclusi e il numero dei lavoratori che coprono. Il Comitato prende atto dell'indicazione del Governo che nel mese di ottobre 2011, vi erano 302 imprese che potevano beneficiare delle WWA tra le 368 in funzione e che i referendum dei lavoratori si sono svolti in 208 imprese. Le elezioni delle WWA si sono svolte in 146 imprese con la conseguente formazione di questi. Le attività di tutti i comitati esecutivi delle WWA comprendono l'essere agenti di contrattazione collettiva. Tuttavia, nessuna informazione è stata fornita dal Governo sulla conclusione di accordi collettivi nelle EPZ. Il comitato ha osservato che secondo l'ITUC, nonostante le WWA nelle EPZ siano state stabilite, i datori di lavoro non sono riusciti a fare il passo successivo di contrattazione collettiva, come richiesto dall'EWWAIRA 2010.

Il Comitato invita pertanto il governo ancora una volta di fornire informazioni nel suo prossimo rapporto sul grado di contrattazione collettiva nel settore delle EPZ, comprese le statistiche sul numero di accordi collettivi conclusi dal 2008 e il numero dei lavoratori che coprono.

Il comitato ha inoltre osservato che, secondo l'ITUC, ci sono stati pochi progressi sulla contrattazione collettiva nelle EPZ e che questo è in gran parte dovuto all'insistenza della BEPZA sul fatto che non ci sia spazio per la contrattazione collettiva su qualsiasi condizione di lavoro al di sopra delle norme minime già stabilite nella legge sul lavoro ed alle Istruzioni 1 e 2 della BEPZA. L'ITUC ha aggiunto che questa sviscera gran parte delle disposizioni contrattuali dell'EWWAIRA 2010 e non lascia spazio per la contrattazione collettiva. Il Comitato ricorda che escludere dal campo della contrattazione collettiva, salari, orari di lavoro, periodi di riposo, licenziamento e condizioni di lavoro, non è in armonia con l'articolo 4 della Convenzione. Il Comitato chiede al governo ancora una volta di garantire che questo principio sia applicato in pratica nelle EPZ e di fornire una copia delle istruzioni BEPZA 1 e 2.

3.3.2 Nigeria

Convenzione n. 87/1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale – Ratificata nel 1960

Libertà sindacale nelle EPZ

Nelle sue osservazioni precedenti, il Comitato ha preso atto della dichiarazione del governo che il Ministero Federale del Lavoro e della Produttività era ancora in discussione con l'autorità delle EPZ sui temi della sindacalizzazione e dell'ingresso nelle EPZ per ispezioni. Il Comitato ha inoltre preso atto delle osservazioni dell'ITUC, secondo il quale la sezione 13 (1) del decreto dell'Autorità EPZ del 1992 rende difficile per i lavoratori formare o aderire ai sindacati in quanto è quasi impossibile per i rappresentanti dei lavoratori

ottenere libero accesso nelle EPZ. il Comitato prende atto indicazione del Governo che: (1) l'Autorità Export Processing Zone non si oppone alle attività sindacali; (2) la Parte III degli orientamenti del Ministero Federale del Lavoro e della Produttività sull'amministrazione del lavoro e le questioni di *Staffing*/*Outsourcing* nel settore del petrolio e del gas si applica alle EPZ, e (3) la sindacalizzazione è stata avviata, ad esempio, dall'*Amalgamated Union* di Enti Pubblici, Servizio Civile, e Servizi Tecnici e Ricreativi.

Tenendo presente l'impegno espresso dal governo di affrontare la questione, il Comitato accoglie con favore le informazioni riguardanti l'inizio della sindacalizzazione nelle EPZ e chiede al Governo di trasmettere copia degli orientamenti ministeriali di cui sopra. Chiede inoltre al governo di continuare a garantire che i lavoratori delle EPZ godano del diritto di costituire e aderire a organizzazioni di loro scelta, come previsto dalla Convenzione. Chiede inoltre al Governo di fornire informazioni nel suo prossimo rapporto sulla questione del ragionevole accesso alle EPZ per i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori.

Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva – Ratificata nel 1960

Le stesse osservazioni sono state sollevate anche per la Convenzione n. 98/1949, aggiungendo il rinnovo dell'invito al Governo di accettare una missione dell'ILO per affrontare le questioni pendenti.

3.3.3 Pakistan

Convenzione n. 87/1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale – Ratificata nel 1951

Libertà sindacale nelle EPZ

Per quanto riguarda il diritto di organizzazione nelle EPZ, il Comitato ricorda che aveva preso nota in precedenza della dichiarazione del governo che le regole che si riferiscono alle Zone (e alle Condizioni di lavoro) del 2009 erano state messe a punto in consultazione con le parti interessate e che sarebbero state sottoposte al Consiglio dei Ministri per l'approvazione.

Il Comitato prende atto dell'indicazione del governo che le regole non sono ancora state completate e, ancora una volta chiede al governo di fornire informazioni dettagliate sui progressi compiuti nell'adozione di queste Regole e inoltre una copia delle stesse, non appena saranno state adottate. Il Comitato ricorda che il Governo può avvalersi dell'assistenza tecnica dell'Ufficio.

Il Comitato auspica vivamente che saranno prese tutte le misure necessarie per portare la legislazione nazionale e provinciale in piena conformità con la Convenzione e chiede al governo di fornire informazioni su tutte le iniziative adottate o previste a tale riguardo.

Il Comitato sta sollevando altri punti in una richiesta indirizzata direttamente al governo.

Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva – Ratificata nel 1952

Le stesse osservazioni sono state sollevate anche per la Convenzione n. 98/1949 in merito alle EPZ.

3.3.4 Filippine

Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva – Ratificata nel 1953

Articoli 1, 2 e 3 della Convenzione: protezione contro atti di discriminazione antisindacale ed interferenze

Il Comitato prende atto delle osservazioni del Governo sulle considerazioni presentate dall'ITUC nel 2010 e negli anni precedenti su: presunte pratiche anti-sindacali, atti di discriminazione antisindacale compresi i licenziamenti, interferenze dei datori di lavoro, casi di sostituzione dei sindacati da parte di unioni aziendali non - indipendenti, licenziamenti e liste nere di attivisti e altre tattiche antisindacali nelle EPZ e in altre zone economiche speciali. In particolare, prende atto con interesse che il governo riporta le seguenti misure positive: (i) la presentazione delle accuse dell'ITUC all'Organo di controllo NTIPC e le informazioni fornite sull'attività del NTIPC sin dalla sua istituzione, (ii) la creazione di un gruppo tripartito per un'azienda nel settore dell'elettronica (TTCEC) tra i membri dell'Organo di Controllo TIPC con il mandato di condurre la verifica a livello di stabilimento delle domande delle parti e formulare raccomandazioni all'Organo di controllo; e la volontà del management di negoziare con il sindacato, (iii) l'istituzione di un'*equipe* tripartita per un'impresa nel settore automobilistico (TTTAPI) per condurre la verifica a livello di stabilimento dei reclami delle parti e (iv) la classificazione da parte dell'Organo di controllo NTIPC di 17 casi di presunta violazione sindacale nelle EPZ come correlati al lavoro, e il loro rinvio alle agenzie interessate per la risoluzione immediata. Il Comitato auspica che il Governo continuerà ad adottare misure per garantire che le accuse di atti di discriminazione antisindacale e di interferenze, anche nelle EPZ, vengano rapidamente esaminate e, se necessario, siano adottate misure adeguate di ricorso e imposte sufficientemente

dissuasive, in modo da garantire l'effettiva tutela del diritto sindacale. Si chiede al governo di continuare a fornire informazioni in merito ad eventuali sviluppi in questo senso.

Per quanto riguarda il rafforzamento, nella pratica, della protezione contro gli atti di discriminazione antisindacale e le interferenze, con particolare enfasi sulle EPZ e sulle zone economiche speciali, il Comitato rileva che il governo indica nella sua relazione che, al fine di far rispettare le leggi sul lavoro e dei diritti dei lavoratori di organizzarsi e contrattare collettivamente, soprattutto nelle EPZ, il Dipartimento del Lavoro e dell'Occupazione (DOLE) ha unito la sua funzione di ispezione di routine, con approcci di sviluppo, attraverso il Programma DOLE Kapatiran WISE - TAV, che mira a garantire la *compliance* nelle *supply chain*, e il Programma *Incentivizing Compliance* o *Tripartite Certification of Labor Laws Compliance*, che consiste in diverse certificazioni tripartite, tra cui la certificazione tripartita per *Labor Standards Compliance* e quella per l'*Industrial Peace*, prima di ottenere il *Tripartite Seal of Excellence*.

Il governo aggiunge che il DOLE e l'Autorità *Philippine Economic Zone* (PEZA) hanno concordato di includere tutte le Zone pubbliche nei programmi *Kapatiran* ed *Incentivizing,* di garantire la continuazione dell'implementazione del Dole-PEZA *Memorandum of Agreement* del 2006 sull'istruzione e la gestione del lavoro, sulla combinazione delle ispezioni e della conciliazione per garantire la stabilità nelle imprese. Inoltre, sia Dole sia PEZA fanno parte dell'iniziativa multilaterale *Verite*, che è iniziata nel 2010 ed è attualmente testata in fase pilota attraverso la conduzione delle ispezioni in alcune imprese di abbigliamento ed elettronica all'interno delle Zone, sulla libertà di associazione, sulle norme di lavoro e sugli standard di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Comitato rileva anche il piano d'azione nazionale 2012-13 per la piena libertà di associazione e i diritti di contrattazione collettiva nelle EPZ conclusi dal governo (compresi Dole e PEZA) e dai rappresentanti delle federazioni nazionali delle organizzazioni dei lavoratori, che cercano di adottare misure per ottenere una migliore conformità alle Convenzioni dell'ILO. Il Comitato accoglie con favore queste informazioni e chiede al governo di continuare a fornire informazioni sulle eventuali iniziative legislative o di altro tipo adottate o previste per rafforzare la tutela da atti di discriminazione antisindacale e interferenze, con particolare attenzione EPZ. Il Comitato ha inoltre chiede ancora una volta al Governo di fornire informazioni statistiche sul numero di denunce di pratiche sleali e ispezioni effettuate su tali questioni nelle EPZ.

3.3.5 Sri Lanka

Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva – Ratificata nel 1972

[…] Nella sua precedente osservazione, per quanto riguarda la necessità di promuovere la contrattazione collettiva nel settore delle EPZ, il Comitato ha preso atto delle informazioni fornite dal governo secondo cui il 40 % delle imprese nelle EPZ ha i consigli dei lavoratori con diritti di contrattazione, e che alcuni di questi stavano concludendo accordi collettivi. Il Comitato ha anche osservato che, secondo l'ITUC, i consigli dei lavoratori sono stati finanziati dai datori di lavoro senza contributi dei lavoratori - offrendo loro un vantaggio rispetto ai sindacati che richiedono quote associative - e che i consigli dei lavoratori sono stati promossi dal *Board of Investment* come sostituti dei sindacati nelle EPZ. Il Comitato rileva che il governo indica, nella sua relazione, che in tre EPZ sono stati istituiti i *Trade Unions' Facilitation Centres*, al fine di facilitare incontri privati tra i lavoratori e i loro rappresentanti. Il governo indica inoltre che il *Board of Investment* verifica che la formazione o il funzionamento dei consigli dei lavoratori non pregiudichi la formazione o il funzionamento dei sindacati. Il governo aggiunge che i reclami a questo riguardo possono essere presentati al Commissario Generale del Lavoro, al Consiglio Nazionale del Lavoro e al *Board of Investment*. Date le difficoltà apparenti per quanto riguarda l'esercizio del diritto di associazione e contrattazione collettiva per i lavoratori delle EPZ, il Comitato chiede al Governo di fornire informazioni sulle misure specifiche adottate per affrontare queste difficoltà. Il Comitato chiede inoltre al Governo di garantire che i consigli dei lavoratori non compromettano la posizione dei sindacati, in particolare riguardo al loro diritto alla contrattazione collettiva, e di indicare eventuali sviluppi in questo senso nella sua prossima relazione.

Convenzione n. 81/1947 sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio – Ratificata nel 1956

Il Comitato prende atto delle osservazioni formulate dal sindacato dei *Lanka Jathika Estate Workers'* (LJEWU) datate 8 novembre 2011, e ricevute dall'Ufficio il 2 dicembre 2011, in cui il sindacato ricorda i punti che aveva precedentemente sollevato, e invita il governo a rispondere alle osservazioni pertinenti formulate dal Comitato nel suo ultimo commento.

Articolo 12 (1) (a) della Convenzione: diritto degli ispettori di entrare liberamente in qualsiasi posto di lavoro idoneo all'ispezione.

Secondo le osservazioni formulate dal LJEWU, le ispezioni del lavoro nelle Zone sono limitate e richiedono la preventiva approvazione a causa di concessioni non scritte e non dichiarate, concesse agli investitori da parte del governo. Il Comitato ricorda che aveva preso nota, nella sua osservazione precedente, delle

indicazioni del governo che asseriva che gli ispettori del lavoro hanno il diritto di entrare liberamente nei luoghi di lavoro nelle EPZ, senza l'approvazione preventiva o la comunicazione al *Board of Investment*. Il Comitato chiede al governo di fare le osservazioni che ritiene opportune in relazione alle osservazioni formulate dal LJEWU e di fornire i dati in merito, tra cui il numero di visite con e senza preavviso nelle EPZ e dei loro risultati.

Il Comitato ricorda di aver chiesto al governo di riferire nel 2013 sulle questioni sollevate nella sua precedente osservazione:

"Articoli 3, 8, 10, 11, 16, 20 e 21 della Convenzione. Funzionamento del sistema di ispezione del lavoro. Il Comitato prende atto dell'indicazione del governo in merito all'impatto della ristrutturazione del sistema di ispezione del lavoro sull'efficace sgravio delle funzioni di ispezione del lavoro non è stato ancora valutato. Tuttavia, il governo fornisce informazioni sul numero dei luoghi di lavoro suscettibili di ispezione (totale: 86.619), le informazioni sulla loro distribuzione per settore economico, e il numero di lavoratori ivi occupati (345.730).

Il Comitato prende atto della dichiarazione del governo alla 100 ° sessione della Conferenza internazionale del lavoro che richiede ulteriore assistenza, in particolare per aiutare gli ispettori ad affrontare le sfide di outsourcing, sicurezza sul lavoro e salute sul lavoro (SSL) e condizioni di lavoro nell'economia informale. Secondo il governo, un intenso programma di formazione per i numerosi ispettori del lavoro di nuova assunzione è urgente. Il governo ha inoltre sottolineato la necessità di utilizzare le nuove tecnologie a favore delle attività di ispezione del lavoro, in particolare nelle EPZ (fonte: ILC 2011 *Provisional Record* N. 19, pagina 14). Il Comitato rileva che l'assistenza tecnica dell'ILO è data in questo quadro di riferimento per la formazione degli ispettori.

Il Comitato rileva inoltre che, secondo la relazione del Governo e la relazione annuale di ispezione, il numero di ispezioni nelle fabbriche è leggermente diminuito (da 4.197 nel 2008/2009 a 4.074 nel 2010/ 2011), anche se il personale dell'ispettorato del lavoro ha continuato ad aumentare (da 544 ufficiali 2009 a 608 ufficiali nel 2011). Esso rileva inoltre che il governo non ha ancora fornito alcuna informazione sulle visite di controllo nelle EPZ o il numero di visite ispettive in diversi settori economici, anche se indica che sono stati compiuti i primi passi per la raccolta di dati su questa questione.

Il Comitato chiede ancora una volta al Governo di fornire informazioni dettagliate sull'impatto della ristrutturazione del sistema di ispezione del lavoro per un efficace svolgimento delle funzioni ispettive, anche nelle EPZ, non appena saranno disponibili.

Il Comitato chiede al Governo di mantenere l'ILO informato sui progressi compiuti nella raccolta dei dati e ribadisce ancora una volta le sue richieste ai sensi degli articoli 20 e 21 della Convenzione per la

pubblicazione di una relazione annuale di ispezione contenente informazioni e dati relativi al numero di ispezioni nei diversi settori, comprese le EPZ, le violazioni rilevate e le sanzioni inflitte con riferimento alle disposizioni di legge in questione, i casi portati ai tribunali e gli esiti del procedimento, il numero e l'oggetto dei reclami esaminati e i risultati ottenuti.

Prendendo atto delle informazioni fornite dal governo sulla formazione degli ispettori del lavoro, il Comitato chiede al Governo di continuare a fornire i dettagli a questo proposito e per indicare l'impatto dell'assistenza tecnica fornita dall'ILO in questo settore.

Ricordando anche dai suoi commenti precedenti che il governo aveva fatto riferimento alla necessità di assistenza tecnica dell'ILO in relazione alla raccolta dei dati, il Comitato chiede al Governo di indicare eventuali passi formali adottati per la fornitura di tale assistenza e di indicare se sia necessaria ulteriore assistenza in altri settori.

Notando inoltre che il numero di ispettori di sesso femminile è ulteriormente aumentato a 227 su 608 ispettori del lavoro (da 154 su 544), il Comitato chiede ancora una volta al Governo di indicare l' impatto del reclutamento di manodopera femminile tra ispettori in termini di efficace svolgimento delle funzioni di ispezione del lavoro in settori con una manodopera prevalentemente femminile, come ad esempio il settore tessile, e per mantenere l'OIL informato dei progressi compiuti in termini di ulteriore assunzione di personale femminile.

Infine, ricordando che il numero di ispettori del lavoro è aumentato, tra l'altro, attraverso l'assorbimento di 178 ufficiali incaricati dell'esecuzione della legge sul fondo di previdenza dei lavoratori (cioè la copertura privata della previdenza sociale), il Comitato prende atto con interesse dei dati forniti sul numero di casi depositati e dei notevoli importi da recuperare per le violazioni della legge, e chiede ancora una volta al governo di indicare i progressi compiuti nel recupero dei contributi previdenziali."

3.3.6 Sudan

Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva – Ratificata nel 1957

Il Comitato osserva che la relazione del governo non risponde alle questioni poste in precedenza, ma richiede l'assistenza tecnica dell'ILO. Si deve quindi ripetere la precedente osservazione:

Il Comitato prende atto delle osservazioni presentate dall'ITUC, facendo riferimento alle questioni sollevate dal Comitato per un certo numero di anni e, in particolare, in merito al monopolio sindacale controllato dal Governo, alla negazione dei diritti sindacali nelle EPZ e alla quasi inesistente contrattazione collettiva. Il Comitato prende atto della risposta del governo che nega le accuse dell'ITUC e che ritiene generica, infondata e soprattutto politica. Si rilevano inoltre le osservazioni della *Sudanese Businessmen and Employers Federation* (SBEF) e della *Sudan Workers Trade Unions Federation* (SWTUF). Secondo la SBEF, la società sudanese è caratterizzata da un attivo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, che godono di piena libertà nello svolgimento delle loro attività e partecipano alle attività tripartite, in qualità di partner del dialogo sociale tripartito. Infine, la SBEF indica che collabora con i lavoratori e gode del diritto di stipulare negoziati bilaterali sulle condizioni di lavoro e di servizio, in conformità alle disposizioni legislative in forza. La SWTUF concorda con la SBEF e nega i commenti dell'ITUC, sottolineando l'indipendenza del movimento sindacale, l'efficienza dei suoi organi e della sua struttura democratica. Il Comitato osserva era stato adottato un nuovo atto sui sindacati il 28 gennaio 2010. Il Comitato chiede al Governo di inviare questa legislazione e di indicare se sia ancora vigente il monopolio sindacale.

Ambito di applicazione della Convenzione: sulla questione dei diritti sindacali nelle EPZ, il Comitato prende atto dell'indicazione del governo sul fatto che i testi legislativi determinano chiaramente le categorie esentate dei lavoratori delle EPZ del petrolio e del porto del Sudan. Il Comitato chiede al Governo di trasmettere i testi legislativi pertinenti. Il Comitato ricorda che le uniche possibili deroghe all'applicazione della Convenzione sono le forze armate, la polizia e i funzionari pubblici impegnati nell'amministrazione dello Stato. Il Comitato chiede pertanto al Governo di adottare le misure necessarie per garantire che tutti i lavoratori impegnati nelle EPZ e nel porto del Sudan possano godere dei diritti previsti ai sensi della Convenzione.

Il Comitato auspica che il governo farà ogni sforzo per adottare le misure necessarie nel prossimo futuro. Il Comitato rileva che, nella sua comunicazione del 31 luglio 2012, l'ITUC afferma che la nuova legge sui sindacati mantiene il vecchio sistema di monopolio a livello di federazione e che i salari sono determinati da un comitato tripartito. L'ITUC si riferisce anche alle violazioni dei diritti umani che sono cruciali per l'esercizio della libertà di associazione. Il Comitato chiede al Governo di fornire le proprie osservazioni in relazione a queste accuse.

3.3.7 Swaziland

Convenzione n. 98/1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva – Ratificata nel 1978

Il Comitato prende atto della comunicazione in data 31 luglio 2012 dall'ITUC, che denuncia la continua repressione delle attività sindacali e riporta la brutalità e le molestie della polizia contro sindacalisti e dirigenti sindacali della *Swaziland Federation of Trade Unions* (SFTU), della *Swaziland Federation of Labour* (SFL) e della *Swaziland National Association of Teachers* (SNAT), e l'arresto e l'espulsione dei dirigenti dal *Congress of South African Trade Unions* (COSATU).

In considerazione della gravità di tali accuse, il Comitato non può che fermamente ricordare che i diritti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori possono essere garantiti solo se sono rispettati i diritti umani fondamentali e se sono esercitati in un clima che è libero dalla violenza, dalle pressioni o dalle minacce contro i leader dei membri di queste organizzazioni. Il Comitato esorta il governo a garantire che questo principio sia rispettato e lo invita a fornire la sua risposta alle osservazioni.

Il Comitato aveva già fatto notare le accuse dell'ITUC su una serie di atti di discriminazione antisindacale nel settore tessile e nelle EPZ, e aveva chiesto informazioni sulle pratiche di contrattazione collettiva nelle EPZ. Il Comitato rileva l'indicazione che, su 23 fabbriche tessili ispezionate nel 2011 nelle EPZ, solo sei avevano un accordo di riconoscimento con i sindacati, il che mostra un limitato livello di contrattazione collettiva nel settore. Tuttavia, il Governo presenta anche la possibilità per un sindacato che non abbia il riconoscimento di sottoporre una controversia alla *Conciliation Mediation and Arbitration Commission* (CMAC) ai sensi della sezione 42 della legge sulle relazioni industriali modificata nel 2005.

Il Comitato rileva inoltre che nella sua comunicazione l'ITUC afferma che la contrattazione collettiva nel settore pubblico è limitata nella sua copertura in quanto il Ministero della Pubblica Amministrazione, del Lavoro e della Sicurezza Sociale, stabilisce i salari e i vantaggi su base annua, in consultazione - ma senza negoziazione - con i sindacati. Il Comitato chiede al Governo di fornire informazioni sullo stato della contrattazione collettiva in tutti i settori, anche nelle EPZ, dopo l'entrata in vigore della modifica n. 6 del 2010 legge sulle relazioni industriali sulla sezione 42, che richiede ai datori di lavoro, con più di due sindacati non riconosciuti, di lasciare i diritti di contrattazione collettiva a tali sindacati, perché negozino per conto dei loro membri (il Comitato aveva notato questo progresso nelle sue osservazioni precedenti). Chiede inoltre al governo di chiarire se la negoziazione con i sindacati sia possibile quando l'impostazione dei salari e dei benefici avviene nel settore pubblico.

3.3.8 Djibouti

Convenzione n. 81/1947 sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio – Ratificata nel 1978

Articoli 1 e 2 della Convenzione: la supervisione delle condizioni di lavoro e la tutela dei lavoratori industriali e degli esercizi commerciali nelle Zone.

Il Comitato ha rilevato nelle sue osservazioni precedenti che, ai sensi della sezione 1 del Codice del lavoro, il Codice si applica a tutto il territorio nazionale, tranne che nelle EPZ che sono disciplinate dalla legislazione speciale. Secondo il governo, non solo le EPZ sono al di là della competenza dell'ispettorato del lavoro, ma la legislazione da applicarvi concede privilegi eccessivi per i datori di lavoro a scapito dei lavoratori. Il governo spiega che la vigilanza delle imprese autorizzate ad operare nelle EPZ è di responsabilità delle autorità dei porti e delle EPZ, che rilasciano anche i visti per i lavoratori stranieri e si occupano di tutte le controversie relative all'elezione dei delegati del personale nelle Zone. Il Comitato osserva, tuttavia, che non sono contenute indicazioni in materia nell'art 31 del Codice delle EPZ, emesso nella Legge n 53/AN/04 del 17 maggio 2004, "Codice del lavoro che regola i rapporti di lavoro in zone di trasformazione per l'esportazione", e nella legislazione concernente le EPZ, disponibile presso l'ILO. Il governo è invitato a indicare se la Sezione 31 del Codice delle EPZ sia stata abrogata e, in caso affermativo, di fornire il testo in questione, e in ogni caso di fornire copie dei testi che disciplinano le condizioni di lavoro e la tutela dei lavoratori occupati negli stabilimenti nelle EPZ insieme alle disposizioni di legge nel rispetto della loro applicazione.

3.4 Azioni intraprese dall'ILO per la tutela dei diritti delle lavoratrici nelle EPZ

La politica dell'ILO sull'uguaglianza tra uomini e donne, espressa nella Circolare 564 (1999) del Direttore Generale, richiama ad azioni che si rinforzano reciprocamente per la promozione dell'equità nella formazione, nella sostanza e nella struttura. Quest'obiettivo viene raggiunto attraverso il perseguimento dell'uguaglianza in tutti gli aspetti dei lavori dell'ILO. Il *Bureau for Gender Equality* fornisce supporto totale a questo processo. La promozione dell'eguaglianza di genere si riflette nel programma ILO e nei budget per i quali l'intera organizzazione condivide le responsabilità. La strategia globale è l'intensificazione dell'uguaglianza di genere in tutti i programmi ILO, compresi i programmi dei Paesi per il *decent work* e le

politiche e le strategie di riduzione della povertà nazionale. L'ILO supporta questi processi attraverso la collaborazione degli operatori che si occupano delle questioni di genere. L'approccio dell'ILO al *gender mainstreaming* è duale e basato su un'analisi che considera gli specifici e spesso diversi bisogni ed interessi delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro. Da un lato la consapevolezza di questi interessi e bisogni differenti è parte integrante di tutte le politiche; i programmi; i progetti; le strutture e le procedure istituzionali. Dall'altro, specialmente dove le disuguaglianze sono estreme o profondamente radicate, si adottano misure specifiche che coinvolgano donne e uomini, contemporaneamente o separatamente, oppure misure esplicitamente concepite per superare le disparità. Il *mainstreaming* può includere azioni ad hoc legate al genere.

L'organizzazione ha sviluppato un *Action Plan for Gender Equality* 2010-2015 unitario ed onnicomprensivo, che rende operativa la politica dell'ILO del 1999. Questo piano facilita una risposta efficace all'Agenda per il *Decent Work.* Gli Uffici Regionali, quelli sub-regionali e quelli nazionali hanno sviluppato le proprie politiche e strategie legate al genere, adattandole al contesto regionale o nazionale, per facilitare la promozione dell'uguaglianza di genere.

La *Decent Work Agenda* comprende molti settori e viene quindi messa in atto attraverso politiche integrate e coordinate e interventi istituzionali, includendo diversi obiettivi strategici: promozione dei diritti fondamentali, creazione di posti di lavoro, protezione sociale e dialogo sociale. Un approccio integrato a garanzia dell'eguaglianza di genere è parte integrante di questo metodo: migliorare la qualità delle opportunità di lavoro, anche attraverso misure che incoraggino l'accesso delle donne all'istruzione scolastica e alla formazione professionale; considerare in maniera adeguata il ruolo delle donne nell'economia CARE, attraverso misure di tassazione favorevoli e incentivi a livello aziendale per provvedere alla cura dei figli e per il congedo parentale.

L'ILO considera le pari opportunità tra uomo e donna un fattore cruciale per raggiugere i suoi quattro obiettivi strategici: i principi e i diritti fondamentali nel lavoro e le norme interazionali del lavoro; le opportunità di occupazione e remunerazione; la protezione e la sicurezza sociale; il dialogo sociale e il tripartitismo. Gli obiettivi elencati sono validi per ogni lavoratore: uomo o donna; nell'economia formale o in quella informale; del settore primario, secondario o terziario; impiegato o lavoratore in proprio. Questo impegno è ribadito in molte Convenzioni e risoluzioni dell'ILO, come espressione dei Governi, dei lavoratori e degli imprenditori, attori attivi dell'organizzazione tripartita.

Per quanto concerne le Risoluzioni: la più recente è quella sull'uguaglianza di genere al centro del *decent work* (2009); nel 2004 è stata adottata la Risoluzione per la promozione dell'uguaglianza di genere, parità di salario e protezione della maternità. In tutti gli aspetti della cooperazione tecnica dell'ILO è sollecitata l'attenzione sull'uguaglianza di genere. Il mandato dell'ILO per l'equità è inserito in diversi strumenti

internazionali che auspicano l'uguaglianza tra uomo e donna: la Carta delle Nazioni Unite; numerose Risoluzioni dell'Assemblea Generale; le Conclusioni riguardo al genere del Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC); la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW); la Piattaforma d'Azione di Pechino del 1995, e le successive; i *Millennium Development Goal*.

Nelle conclusioni del meeting tripartito del 1998, l'ILO era invitato ad assistere i Paesi nei quali vi sono EPZ attraverso servizi consultivi e assistenza tecnica, in modo particolare per rendere migliori le condizioni di lavoro e sociali nelle EPZ e per rispettare i diritti fondamentali. Inoltre l'ILO doveva espandere le proprie attività di ricerca nelle politiche di relazioni industriali e nelle pratiche delle imprese transnazionali. Alcune iniziative dell'ILO sono state intraprese.

Diverse unità hanno svolto attività, spesso in collaborazione con altri uffici: il *South Asia Multidisciplinary Advisory Team (SAAT)* ha supportato una serie di seminari nazionali e sub regionali riguardo alla promozione del dialogo sociale e la libertà di associazione nelle EPZ in Asia meridionale, con l'assistenza degli uffici dell'ILO di Colombo, Dhaka e Nuova Delhi, con il *Regional Office for Asia and the Pacific* (ROAP), NORMES/LIBSYND, IFP/DIALOGUE *and DECLARATION*. In collaborazione con l'*ILO Turin Centre* e ACTRAV, il LIBSYND nell'ottobre 2002 ha proposto un seminario per i lavoratori di El Salvador, Guatemala, Honduras, Messico e Nicaragua, come precursore di un progetto tripartito sulla promozione del rispetto della libertà di associazione nelle EPZ.

Nonostante sia ancora presto per verificare l' impatto concreto di tali iniziative, ci sono alcuni sviluppi positivi da segnalare: grazie all'impegno del Governo dello Sri Lanka, il *Board of Investment* ha pubblicato un manuale sulle norme del lavoro e le relazioni con i dipendenti (ottobre 2002), invitando le imprese delle EPZ a rispettare pienamente la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, di istituire meccanismi di consultazione e cooperazione e di impostare un procedimento di reclamo. Inoltre, a seguito di un seminario luglio 2001 sulla libertà di associazione nelle EPZ nella Repubblica Dominicana, organizzato da LIBSYND in collaborazione con l'Ufficio dell'area San Jose, l'organizzazione dei datori di lavoro (ADOZONA) e dei lavoratori (FUTRAZONAS e FENATRAZONAS), hanno raggiunto un accordo con lo scopo di garantire il rispetto della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva nelle EPZ. Infine, le conclusioni e la relazione del 1998 della riunione tripartita dell'ILO sono state ampiamente citate in articoli giornalistici, mostrando quindi l'impatto dell'ILO sul dibattito sulle EPZ.

Una serie di iniziative dell'ILO ha avuto luogo dopo la riunione del 1998[121]; la Tabella 11 ne riporta alcune.

[121] www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-3.pdf

Tabella 11: Esempi di alcune attività dell'ILO in merito alle EPZ

OBIETTIVI STRATEGICI	COOPERAZIONE TECNICA E SERVIZI	INFO E RICERCA
Principi e diritti	BANGLADESH. DICHIARAZIONE / SAAT / ILO Dhaka Office Project, 2003-04. L'attuazione delle leggi sul lavoro, l'introduzione di comitati sul lavoro, *capacity building*.	SAAT. "Labour issues in export processing zones in South Asia: Role of social dialogue" (New Delhi, ILO, 2001) SAAT. "Garment industry in South Asia, rags or riches" (New Delhi, ILO, 2002)
	REPUBBLICA DOMINICANA. LIBSYND / San José Area Office, Luglio 2001. Seminario tripartito sulla libertà di associazione.	
	MESSICO. LIBSYND / Torino / ACTRAV, Ottobre 2002 Seminario sulla libertà di associazione dei lavoratori nelle EPZ di El Salvador, Honduras, Guatemala, Messico e Nicaragua	
	ASIA DEL SUD. SAAT / DICHIARAZIONE, Novembre 2001 Seminario sub regionale sulla promozione del dialogo sociale e la libertà di associazione in EPZ in Asia meridionale…	
	SRI LANKA. SAAT / LIBSYND, Gennaio 2001 e Maggio 2002. Seminari tripartiti sull'applicazione delle Convenzioni / libertà di associazione.	
	TOGO. DICHIARAZIONE / ILO Abidjan Office Project. Contributo al superamento degli ostacoli all'applicazione di principi e diritti fondamentali sul lavoro	
Occupazione	CINA. ILO PECHINO Area Office/IFP/SEED/MCC/Torino/Swiss Project Sviluppo e preparazione del programma di formazione per dirigenti di impresa in EPZ.	GENPROM. Studies on role of women in EPZs GENPROM. "Resource kit for trade unions", section on EPZs in several countries
	SRI LANKA. IFP-DECLARATION/MCC/U.S.DOL / Local Development Project Management. Formazione per i manager locali.	
	ASIA DEL SUD. DIALOGO IFP / GENPROM Genere e dialogo sociale nelle EPZ	

Protezione Sociale	GUATEMALA. ACT/EMP Progetto sulla salute e la sicurezza	IFP/SES - ricerca sul meccanismo per la sicurezza socio-economica per tutti
	HAITI. CONDIT/U.S. DoL / ACT/EMP/ San José Office Project. Attività sulle condizioni di lavoro nelle EPZ, specialmente nel settore dell'abbigliamento per l'esportazione.	
	SAN JOSE Area Office Project: miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici nelle EPZ. Programmi di formazione, materiale educativo, studi e ricerche.	
Dialogo sociale	AFRICA. ICFTU / Danish Trade Union for International Development Cooperation Council Project. Assistenza tecnica ai sindacati africani che operano nelle EPZ di diversi Paesi.	ACTRAV. Study on "La Maquila 'asiática' en América Latina y el Caribe", May 2001 SECTOR. "Export processing zones: Another form of flexibility", in Impact of flexible labour market arrangements in the machinery, electrical and electronic industries (Geneva, ILO, 1998) SECTOR. "Labour practices in EPZs: Towards improved social dialogue?" in Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industries (Geneva, ILO, 2000) SECTOR. "The maquiladora industry in Mexico" in The social and labour impact of globalization in the manufacture of transport equipment (Geneva, ILO, 2000)
	BANGLADESH. IFP DIALOGUE. Seminari. Input sulle relazioni industriali nelle EPZ (settore tessile).	
	BELIZE. ACTRAV/ILO Trinidad Office/San José Area Office Seminario sulle EPZ, Ottobre 1998 sui sindacati e sulle EPZ	
	CINA. ACTRAV Seminario, Aprile 2000. Formazione per i lavoratori sulla contrattazione collettiva nelle EPZ.	
	AFRICA ORIENTALE. SLAREA (Strengthening Labour Relations in East Africa) Progetto di DICHIARAZIONE/IFP DIALOGUE/ACTRAV/ILO Dar-es Salam. Iniziative per promuovere la capacità dei partner sociali e il quadro regolativo globale nelle EPZ (Kenya: revisione delle leggi per assicurare la salute e la sicurezza nelle EPZ; Repubblica della Tanzania: Formazione dei sindacalisti sulle questioni delle EPZ).	
	HONDURAS e REPUBBLICA DOMINICANA. ACT/EMP-DANIDA Progetto. 2001. Diverse attività in differenti industrie	
	GIORDANIA. IFP DIALOGUE/ACTRAV/ACTEMP/ILOBeirut Office/ Azioni collegate alle condizione delle lavoratrici nelle EPZ.	

Nella 101° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, tenutasi a Ginevra, nel 2012, viene delineato il quadro d'azione per il rispetto, la promozione e la realizzazione effettiva ed universale dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro per il 2012-2016[122]. Seguono alcune parti, indirizzate in maniera più o meno esplicita alle Zone Franche:

"Anche se sono stati fatti importanti progressi dal 1998 verso l'applicazione universale dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro, tra cui la ratifica universale delle otto Convenzioni fondamentali, permangono notevoli carenze. Dovrebbero essere intrapresi dei passi per accelerare il ritmo della realizzazione effettiva ed universale dei principi e diritti fondamentali del lavoro, anche attraverso la ratifica e l'applicazione delle Convenzioni fondamentali.

In termini di priorità generale, l'ILO dovrebbe, attivamente, e per una questione d'urgenza:

(a) lanciare una vasta campagna di informazione e di sensibilizzazione su tutti i principi e i diritti fondamentali del lavoro e assistere, in questo contesto, gli Stati membri nei loro sforzi tesi ad aumentare la consapevolezza a livello nazionale dell'importanza e dei vantaggi derivanti da una piena attuazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro; (b) valutare i progressi realizzati in merito all'applicazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro attraverso la raccolta, il consolidamento e la fornitura di informazioni sistematiche, accurate, aggiornate, trasparenti e di facile utilizzo; (c) dare un nuovo impulso attraverso la cooperazione tecnica e altri strumenti alla campagna per la ratifica universale delle otto Convenzioni fondamentali, in considerazione dei bassi livelli di ratifica della Convenzione sulla libertà sindacale e la tutela del diritto sindacale del 1948 (n° 87), e della Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva del 1949 (n° 98); e (d) fornire assistenza tecnica agli Stati membri che hanno ratificato le Convenzioni e a quelli che non le hanno ancora ratificate in base ad un'analisi delle difficoltà esistenti nel progredire verso la ratifica delle Convenzioni fondamentali e/o la loro effettiva attuazione, anche attraverso programmi nazionali per il lavoro dignitoso.

Sono necessari sforzi per garantire che i diritti di tutti i lavoratori siano adeguatamente tutelati dalle legislazioni nazionali, che i lavoratori abbiano accesso ai meccanismi per una rapida applicazione equa e imparziale; che possano effettivamente esercitare la libertà sindacale e la contrattazione collettiva. Sono, inoltre, richiesti sforzi per sostenere l'organizzazione dei gruppi e delle categorie riferite qui di seguito e la creazione di processi di contrattazione collettiva e di dialogo sociale dove possono essere ascoltate le loro voci. Anche se le violazioni dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro non sono limitate ad alcun settore economico specifico, la maggior parte colpisce adulti e bambini dell'economia informale.

---

[122]www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_184768.pdf

Inoltre, in molti paesi, alcuni gruppi di popolazioni, come i lavoratori migranti, le minoranze etniche, i popoli indigeni e tribali, e altri gruppi che subiscono l'esclusione sociale, le categorie di lavoratori come i lavoratori rurali e agricoli, i lavoratori domestici e i lavoratori delle zone franche, sono maggiormente esposti alle violazioni dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro rispetto ad altri.

Inoltre, l'aumento di forme di lavoro non standard, nel caso in cui la legislazione nazionale non le regoli in modo adeguato, solleva questioni riguardanti il pieno esercizio dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro. In questo contesto, i giovani lavoratori e le lavoratrici sono particolarmente colpiti.

Per quanto riguarda i suddetti gruppi e categorie di lavoratori, l'ILO dovrebbe:

(a) rafforzare l'attenzione su di loro nella cooperazione tecnica e nell'attività di ricerca in materia di principi e diritti fondamentali del lavoro; (b) organizzare un incontro di esperti, condurre ricerche e sostenere studi nazionali in merito ai possibili impatti positivi e negativi delle forme di lavoro non standard sui principi e diritti fondamentali del lavoro, identificare e condividere le buone pratiche per una loro regolamentazione; (c) organizzare un incontro di esperti, condurre ricerche e studi nazionali in merito alla promozione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro nell'economia informale; e (d) garantire un approccio integrato e coerente tra l'azione in materia di principi e diritti fondamentali del lavoro e le attività di cooperazione tecnica relativa agli altri tre obiettivi strategici: occupazione, protezione sociale e dialogo".

4. Conclusione

Le EPZ sono una delle principali configurazioni del mercato del lavoro e uno dei fattori più importanti dell'industrializzazione, soprattutto in alcuni Paesi in via di sviluppo. Come si evince da questo elaborato, si sono create e si continuano a creare sia sfide sia opportunità: sfide sul rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, sui legami con le economie locali, sullo sfruttamento incontrollato delle risorse; opportunità, quali l'accesso di un maggior numero di persone nel settore formale e la realizzazione di notevoli quantità di investimenti.

Sulla base dell'esperienza degli ultimi decenni, è improbabile che le questioni sui diritti umani nelle EPZ siano risolte rapidamente, ed è verosimile che rimarranno all'ordine del giorno sul piano internazionale per qualche tempo. E' indubbio che le EPZ siano un'importante fonte di creazione di occupazione, in particolare per le donne, ma c'è la necessità di impegnarsi per migliorare alcune questioni. Le restrizioni legali sui diritti sindacali, la mancata applicazione della legislazione sul lavoro, l'assenza di organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e di strutture efficaci nella gestione dei rapporti di lavoro e la scarsità di programmi di sviluppo delle risorse umane minano la capacità delle Zone di potenziare le competenze dei lavoratori, di migliorare le condizioni di lavoro e la produttività e, quindi, di diventare piattaforme dinamiche, competitive a livello internazionale. Di seguito vengono riportate alcune *best practices* da attuare nelle EPZ, sia da parte dei governi, delle autorità, delle imprese singole e delle organizzazioni sindacali.

I Paesi e le entità subnazionali hanno bisogno di valutare attentamente il ruolo delle EPZ nel mutevole sistema produttivo internazionale; non esistono regole politiche universali utilizzabili indistintamente da tutti. Gli sforzi mirati a promuovere IDE *export-oriented* devono, infatti, essere in accordo con la politica industriale e la strategia di sviluppo globale del Paese e con i bisogni specifici dell'attività di esportazione[123]. Per realizzare pienamente il potenziale economico e sociale delle EPZ, i governi dovrebbero avere una chiara e completa strategia industriale e di investimento, in linea con la necessità di promuovere uno sviluppo economico e il rispetto dei fondamentali diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro, come definiti dagli standard dell'ILO[124]; i benefici economici e sociali di tali strategie devono essere attentamente considerati e regolarmente valutati per consentirne una coordinazione precisa. La stabilità politica e sociale basata sulla buona *governance,* sulla trasparenza, sulle politiche efficaci, sulla promozione del tripartitismo, o almeno del bipartitismo, sulla pratica del dialogo sociale e sul rispetto delle norme nazionali e internazionali del lavoro, sono alcuni dei fattori più importanti per attirare investimenti che favoriscano una crescita a lungo termine e di elevata qualità.

Inoltre, al fine di migliorare la sostenibilità degli investimenti e il contributo dell'EPZ all'economia che le ospita, dovrebbero essere sviluppati collegamenti a valle e a monte tra le imprese delle Zone e i fornitori locali di beni e servizi, magari attraverso un'organizzazione speciale per identificare e facilitare tali

---

[123] Una risposta, seppur parziale, in questo senso alle nuove regole di scambio internazionale, è la trasformazione, da parte di un certo numero di Paesi, delle EPZ in parchi industriali o scientifici, che possano servire da catalizzatori per lo sviluppo di *cluster*.

[124] In particolare, i principi contenuti nella Dichiarazione dell'OIL sui Principi e diritti fondamentali nel lavoro, e soprattutto i diritti fondamentali oggetto delle Convenzioni riguardanti la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva nelle EPZ.

collegamenti. Si dovrebbero mettere a disposizione dei fornitori locali dei servizi di supporto industriali per aiutarli a soddisfare i requisiti di velocità, costo, qualità e quantità voluti dalle imprese delle Zone.

Solide gestioni dei rapporti di lavoro sono essenziali per il successo delle EPZ, queste sono ottenibili tramite organizzazioni sindacali indipendenti e strutturate, che svolgono un ruolo importante nella costruzione di relazioni sul posto di lavoro, per favorire il miglioramento delle condizioni e gli aumenti di produttività e competitività. Questo potrebbe essere reso più facile da una chiara definizione delle responsabilità di contrattazione ad ogni livello di gestione e di organizzazione dei lavoratori. Si dovrebbero sviluppare procedure efficaci per evitare le controversie o perlomeno per risolverle al livello più basso possibile.

Lo sviluppo delle risorse umane è uno degli elementi chiave nel progresso delle condizioni sociali e di lavoro nelle EPZ. Infatti, una strategia dinamica di promozione degli investimenti dovrebbe incentivare il trasferimento di tecnologie e lo sviluppo delle abilità, dando da una parte un contributo a lungo termine all'economia ospitante, dall'altra fornendo ai lavoratori i mezzi per poter migliorare la loro vita. Maggiori investimenti in istruzione e formazione faranno espandere il potenziale di carriera e la soddisfazione professionale dei lavoratori e porteranno a un miglioramento della produttività e della stabilità. Risorse pubbliche e private dovrebbero essere utilizzate per garantire una buona istruzione di base, la formazione e la riqualificazione permanenti e *multiskilling* nei posti di lavoro. Tutto questo è reso più efficace attraverso la cooperazione multilaterale, con istituti di formazione pubblici ed imprese private che lavorano a stretto contatto per poter prevedere e soddisfare le esigenze future, in modo da evitare squilibri. Le imprese giocano un ruolo di primo piano nella riconversione dei lavoratori, dovuta all'introduzione di nuove tecnologie e metodi di produzione. Le appropriate infrastrutture sociali sono essenziali per garantire alte prestazioni sul lavoro per lavoratori e dirigenti. Un adeguato alloggio con servizi igienici, un trasporto sicuro e affidabile, delle strutture educative e ricreative, i servizi sanitari e i centri di assistenza all'infanzia sono alcune delle necessità dei lavoratori per poter condurre una vita sana ed equilibrata e per ridurre il loro *turnover*. La legislazione in materia di orari deve essere rispettata nelle EPZ: un numero eccessivo di ore di lavoro straordinario dovrebbe essere evitato per ridurre i rischi relativi alla salute e alla sicurezza, all'inefficienza e alle conseguenze sociali negative. Per le donne in modo particolare, finire di lavorare tardi, significa andare incontro con maggiore probabilità a rischi di molestie e violenza; per questa ragione sono necessarie misure speciali per garantire il trasporto e la sicurezza adeguata. Le misure come la pensione e le altre strutture previdenziali dovrebbero contribuire a stabilizzare la forza lavoro delle Zone.
Anche se il governo ha la responsabilità primaria nella realizzazione di infrastrutture sociali, si possono elargire incentivi alle aziende che forniscono i servizi come l'alloggio, il trasporto e l'assistenza all'infanzia. L'iniziativa combinata tra pubblico e privato può abbinare i punti di forza del governo, dei datori di lavoro e delle organizzazioni dei lavoratori, con buoni risultati. I fondi tripartiti di previdenza basati su contributi del governo, dei datori di lavoro e dei lavoratori potrebbero sostenere iniziative volte a migliorare la qualità di vita degli occupati.

La legislazione nazionale del lavoro va rispettata nelle EPZ: la cooperazione e l'azione congiunta tra l'ispettorato del lavoro e le autorità delle Zone, con il coinvolgimento delle organizzazioni dei lavoratori potrebbero fornire una conformità a raggio più ampio. Un maggior rispetto delle norme del lavoro nazionali ed internazionali può essere promosso anche attraverso programmi di informazione, di formazione e di sensibilizzazione rivolti agli investitori, ai gestori delle imprese, ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle loro organizzazioni. Tra le questioni da affrontare, si potrebbero includere la gestione delle relazioni di lavoro, la

libertà di associazione e contrattazione collettiva, la non discriminazione, la sensibilità di genere e la gestione *cross-cultural*.

Le imprese dovrebbero istituire meccanismi per la consultazione, tenendo conto dei livelli di sviluppo e delle caratteristiche di ogni Paese. Uno strumento opportuno potrebbe essere la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro ai consigli di amministrazione per la promozione degli investimenti e per la gestione delle Zone. L'istituzione di meccanismi tripartiti per la fissazione di salari minimi dovrebbe essere incoraggiata, e, dove già esistono salari minimi nazionali, questi dovrebbero essere applicati anche all'interno delle EPZ. Pacchetti retributivi, che comprendano anche prestazioni non salariali, devono essere determinati attraverso la contrattazione collettiva. La remunerazione può essere migliorata attraverso l'aumento dell'efficienza e della redditività dell'impresa. Le imprese di successo sono maggiormente in grado di investire in formazione e attrezzature, che consentono ai lavoratori di aumentare la produttività e di conseguenza di trarre vantaggio a livello di salari, incentivi, bonus e benefici non salariali. Le agenzie governative possono promuovere migliori condizioni di lavoro attraverso sostegni che premino le aziende che installano servizi come mense, cliniche e asili nido.

Tutte queste *practice*, vogliono suggerire una strada per trasformare le Zone in luoghi di crescita e sviluppo, come auspicato dal Direttore Generale dell'ILO: "*we must work with others to…make EPZ solutions rather than problems*"[125]. Si hanno prove degli abusi in alcune EPZ, ma con le giuste politiche si può aiutare la promozione globale basata su una sinergia tra l'espansione del *decent work* da una parte, e la incremento della produttività delle imprese dall'altra. Grazie alla loro connessione con l'economia mondiale, le EPZ che costruiscono il loro successo sulla *Decent Work Agenda* possono essere un importante veicolo per la trasmissione degli obiettivi e dei valori dell'ILO nei mercati internazionali e allo stesso tempo un mezzo di integrazione del *decent work* nella strategia di sviluppo nazionale. Per questa ragione le EPZ si meritano una maggiore attenzione nelle attività di ricerca, sostegno e cooperazione tecnica, volgendosi non solo all'eliminazione degli abusi, ma anche al rafforzamento di questo ruolo potenzialmente positivo. Per fare tutto questo, si devono sviluppare servizi di consulenza e progetti di assistenza tecnica per aiutare i Paesi in cui vi sono EPZ nel migliorare le condizioni di lavoro e sociali; inoltre si dovrebbe espandere l'attività di ricerca alle politiche di relazioni industriali e alle pratiche delle imprese transnazionali, considerando la particolare rilevanza di questo tema per le EPZ.

---

[125] "si dovrebbe collaborare per rendere le EPZ delle soluzioni anziché dei problemi".
Nel report dell'*International Labour Conference* del 2001, sono state esaminate le modalità attraverso cui rendere i valori dell'ILO parte integrante dell'economia globale.
Fonte: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-3.pdf

Bibliografia e sitografia

Bibliografia

AGGARWAL A., Impact of special economic zones on employment, poverty and human development, Working Paper No. 194, Indian Council for Research on International Economic Relations, 2007

AMENGUAL M., WILLIAM M., Economic development and working conditions in export processing zones: A survey of trends, ILO, 2008

AZMAT G., GUELL M., MANNING A., Gender gaps in unemployment rates in OECD countries, Journal of Labor Economics, Gennaio 2006

BARRIENTOS S., KABEERS N., HOSSAIN N., The gender dimension of the globalization of production, 2004

BERNIELL M., SANCHEZ-PARAMO C., Overview of time use data used for the analysis of gender differences in time use patterns, Background paper for the World Development Report 2012, 2011

BHALLA S.S.; KAUR R., Labour force participation of women in India: Some facts, some queries, WorkingPaper No. 40 Asia Research Centre, 2012

CHAMLOU N., MUZI S., AHMEND H., Understanding the determinants of female labor force participation in the Middle East and North Africa region: The role of education and social norms in Amman, AlmaLaurea Working Papers Series No. 31, Settembre 2011

CLING J. et al, Export Processing Zones in Madagascar: A Success Story under Threat, World Development, Vol 33, 2005

CLING J., LETILLY G., Export Processing Zones: A threatened instrument for global economy insertion?, DIAL document de travail, 2001

DIAMOND W. H., Tax-Free Trade Zones Aid Both Exporters and Importers, THE AMERICAN BANKER 15, 20 Ottobre 1980

EUROPEAN COMMISSION, Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU, 2009

FAROLE T., AKINCI G., Special Economic Zones: progress, emerging challenges, and future directions, World Bank Report, 2011

FIAS, Special Economic Zones, Performance, Lessons Learned, and Implications for Zone Development, World Bank Group's Investment Climate Advisory Service Report, Aprile 2008

GOLDIN C., The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family, National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 11953, Gennaio 2006

HANDY F., KASSAM M., RANADE S., Factors influencing women entrepreneurs of NGOs in India, Nonprofit Management and Leadership, Vol. 13, 2003

HASSANI-NEZHAD L., SJOGREN A., Unilateral divorce and female labor supply in the Middle-East and North Africa: The effect of Kuhl-reform, presented at the 2012 Annual Conference of the International Association for Feminist Economics (IAFFE), 27–29 Giugno 2012

HOLDCROFT J., Export processing zones - Globalisation's great deceit, 2003

ILO EAPEP, 6° edizione (aggiornata a luglio 2012)

ILO, Employment and social policy in respect of export processing zones, Governing Body, sessione 286, Marzo 2003

ILO, Key Indicators of the Labour Market (KILM)

ILO, KILM, 7th edition - software

ILO, Labour and social issues relating to export processing zones, 1998

ILO, Papers of the Governing Body, sessione 301, 2008

ILO, Report of the Committee on the Informal Economy, Provisional Record 25, sessione 90, 2002

ILO, Report of the InFocus Initiative on export processing zones (EPZs): Latest trends and policy developments in EPZs, Marzo 2008

ILO, Resolution concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work, 2009

ILO, Trends Econometric Models, Luglio 2012

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC), Internationally recognised Core Labour Standards in Bangladesh, 2012

JANSEN M., PETERS R., SALAZAR-XIRINACHS J.M., Trade and employment: from myths to facts, International Labour Office, 2011

JENKINS M., Economic and social effects of export processing zones in Costa Rica, Working Paper No. 97, ILO, 2005

OECD, Incentives and Free Zones in the MENA Region: A Preliminary Stocktaking, 2008

OECD Observer, No. 275, Novembre 2009

OECD: Supply chains and the OECD guidelines for multinational enterprises, 19 Giugno 2002.

RANDRIAMARO Z., The impact of the systemic crisis on women in Eastern Africa, Association for Women's Rights in Development, 2010

REINER S., Wem nutzen die Konjunkturpakete? Auswirkungen der Krise und der politischen Reaktionen auf Frauen und Männer, in Antworten aus der feministischen Ökonomie auf die globale Wirtschafts- und Finanzkrise, Tagungsdokumentation, WISO Diskurs 5-14, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009

SCHALATEK L., A mixed message for American women from the "Mancession", Heinrich Böll Stiftung North America, 2010

SCHAMBACH G., Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer, Düsseldorf,Hans BocklerStiftung, 2010

SINGA BOYENGE, ILO database on Export Processing Zone, 2007

TREBILCOCK A., International labour standards and the informal economy, 2004

UN, The Millennium Development Goals Report 2013, Giugno 2013

Sitografia

actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/main.htm

agoa.info/

www.apple.com/supplierresponsibility/labor-and-human-rights.html

www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-181.html

www.cooperazioneallosviluppo.esteri.it/pdgcs/documentazione/PubblicazioniTrattati/1979-12-18_ConvOnuControdiscriminazioneDonne.pdf

www.difesa.it/SMD_/CASD/IM/ISSMI/Corsi/Corso_Consigliere_Giuridico/Documents/31356_patto_NY19661.pdf

www.epzbangladesh.org.bd

www.esdproj.org/site/PageServer?pagename=CSRlawsmainpage,2010

www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e.pdf

www.globallabourrights.org

www.hameemgroup.net

www.hameemgroup.net/compliance

www.ice.it

www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs/

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::

www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114244/lang--en/index.htm.

www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_155763/lang--en/index.htm

www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_191108/lang--en/index.htm

www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195445/lang--en/index.htm

www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-3.pdf

www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lavoro-dignitoso/lang--it/index.htm

www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/norme-internazionali-del-lavoro/lang--it/index.htm

www.ilo.org/rome/risorse-informative/per-la-stampa/speeches/WCMS_175165/lang--it/index.htm

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205472.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152284.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152295.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152328.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152334.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152335.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152336.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilorome/documents/normativeinstrument/wcms_152337.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152686.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152687.pdf

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_184768.pdf

www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_global_poll_2013_web.pdf

www.lavorodignitoso.org/acm-on-line/Home/News/articolo18013768.html

www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1977-10-25;881

www.unece.org

www.unwomen.it/

www.unwomen.org/en/news/stories/2013/7/the-gender-dimension-of-the-millennium-development-goals-report-2013#sthash.AgAVXcBi.dpuf

www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/macroeconomics-policies-and-social-protection#sthash.cENUtJel.dpuf

www.worldbank.org

Allegato I: Date di inizio dei programmi di sviluppo delle Zone[126]

	Before 1970	1970s	1980s	1990s	2000–Present
Industrialized Countries	Denmark Finland Germany Greece Iceland Ireland Italy Spain Sweden Switzerland United Kingdom United States		Australia* Malta Portugal	Canada France	Japan
Americas	Bahamas Brazil Colombia Dominican Republic Mexico Panama	Chile Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras Jamaica	Paraguay Peru Trinidad and Tobago Uruguay	Argentina Belize Cuba Ecuador Nicaragua Venezuela, R.B. de	
Asia and the Pacific	Hong Kong (China) India Macau Singapore Taiwan (China) Thailand	Korea, Rep. of Malaysia Philippines Sri Lanka	Bangladesh China Fiji* Indonesia Pakistan	Korea, Democratic People's Republic of Mongolia Vietnam	
Middle East and North Africa		Cyprus Egypt, Arab Rep. of Israel Syrian Arab Rep.	Jordan Morocco Tunisia Dubai, United Arab Emirates	Algeria Bahrain Iran, Islamic Rep. of Kuwait Lebanon Libya Yemen, Republic of	Oman
Central and Eastern Europe and Central Asia			Bulgaria Hungary	Belarus Croatia Czech Republic Estonia Kazakhstan Kyrgyz Republic Latvia Lithuania Macedonia, FYR Poland Romania Russian Federation Serbia Montenegro Slovak Republic Slovenia Ukraine Uzbekistan	Albania Bosnia and Herzegovina Moldova

(Continued)

[126] Tratto da: *Special Economic Zones, Performance, Lessons Learned, and Implications for Zone Development*, FIAS, World Bank Group's Investment Climate Advisory Service Report (aprile 2008)

(Continued)

	Before 1970	1970s	1980s	1990s	2000–Present
Sub-Saharan Africa		Liberia Senegal	Djibouti Mauritius	Burundi Cameroon Cape Verde Equatorial Guinea Ghana Kenya Madagascar Malawi Mozambique Namibia Nigeria Rwanda Seychelles Tanzania Uganda Zimbabwe	Gabon Gambia, The Mali South Africa Zambia

*Fiji and Australia withdrew their free zone schemes in 2003–04.
Sources: BearingPoint; ILO database; WEPZA (2007); FIAS research.

Allegato II: Suddivisione regionale per il Report "*Global Employment Trends for Women*" –aggiornato al 2012

Economie Sviluppate ed UE

Australia
Austria
Belgio
Bulgaria
Canada
Cipro
Danimarca
Estonia
Finlandia
Francia
Germania
Giappone
Grecia
Irlanda
Islanda
Israele
Italia
Lettonia
Lituania
Lussemburgo
Malta
Norvegia
Nuova Zelanda
Paesi Bassi
Polonia
Portogallo

Europa Centrale e Sudorientale e CSI

Albania
Armenia
Azerbaijan
Bielorussia
Bosnia Erzegovina
Croazia
Federazione russa
Georgia
Kazakhstan
Kirghizistan
Rep. di Macedonia
Rep. di Moldova
Serbia e Montenegro
Tagikistan
Turchia
Turkmenistan
Ucraina
Uzbekistan

Sud Asia

Afghanistan
Bangladesh
Bhutan
India
Maldive
Filippine
Indonesia
Isole Salomone
Malesia
Myanmar
Papua Nuova Guinea
Rep. Dem. Pop. del Laos
Singapore
Tailandia
Timor Est
Vietnam

Asia Orientale

Cina
Corea del Sud
Hong Kong, Cina
Macao, Cina
Mongolia
Rep. Pop. Dem. di Corea
Taiwan, Cina

America Latina e Caraibi

Antille
Argentina
Bahamas
Barbados
Guadalupa
Guatemala
Guyana
Haiti
Honduras
Martinica
Messico
Nicaragua
Panama
Paraguay
Perù
Puerto Rico
Rep. Dominicana
Suriname
Trinidad e Tobago
Uruguay
Venezuela

Medio Oriente

Arabia Saudita
Bahrain
Emirati Arabi Uniti
Giordania
Iran
Iraq
Kuwait
Libano

Nord Africa

Algeria
Egitto
Libia
Marocco
Sudan
Tunisia

Africa Sub-Sahariana

Angola
Benin
Botswana
Burkina Faso
Burundi
Camerun
Capo Verde
Ciad
Comore
Congo
Costa d'Avorio
Eritrea
Etiopia
Gabon
Gambia
Ghana
Guinea
Mozambico
Namibia
Niger
Nigeria
Rep. Centrafricana
Rep. Dem. del Congo
Rep. Unita di Tanzania
Réunion
Ruanda
Senegal
Sierra Leone
Somalia
Sudafrica
Swaziland
Togo
Zambia
Zimbabwe

Regno Unito

Repubblica Ceca

Romania

Slovacchia

Slovenia

Spagna

Stati Uniti

Svezia

Svizzera

Ungheria

Nepal

Pakistan

Sri Lanka

Asia Sudorientale e Pacifico

Brunei Daressalam

Cambogia

Fiji

Belize

Bolivia

Brasile

Cile

Colombia

Costarica

Cuba

Ecuador

El Salvador

Giamaica

Oman

Qatar

Rep. Araba Siriana

Terr. Palestinese

Yemen

Guinea - Bissau

Guinea Equat.

Kenya

Lesotho

Liberia

Madagascar

Malawi

Mali

Mauritania

Mauritius

Allegato III: Lista delle Convenzioni/List of Conventions by Subject

1 Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations

Right of Association (Agriculture) Convention, C011 1921 (No. 11)

C084 Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 84)

C087 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

C098 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

C135 Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

C141 Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141)

C151 Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)

C154 Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

2 Forced labour

C029 Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

3 Elimination of child labour and protection of children and young persons

C005 Minimum Age (Industry) Convention, 1919 (No. 5)

C006 Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

C010 Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921 (No. 10)

C015 Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921 (No. 15)

C033 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932 (No. 33)

C059 Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937 (No. 59)

C060 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937 (No. 60)

C077 Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1946 (No. 77)

C078 Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 78)

C079 Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79)

C090 Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948 (No. 90)

C123 Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123)

C124 Medical Examination of Young Persons (Underground Work) Convention, 1965 (No. 124)

C138 Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

4 Equality of opportunity and treatment

C100 Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)

5 Tripartite consultation

C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

6 Labour administration and inspection

C063 Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63)

C081 Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

C085 Labour Inspectorates (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 85)

C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

C150 Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)

C160 Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160)

7 Employment policy and promotion

C002 Unemployment Convention, 1919 (No. 2)

C034 Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933 (No. 34)

C088 Employment Service Convention, 1948 (No. 88)

C096 Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96)

C122 Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)

C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)

C181 Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)

8 Vocational guidance and training

C140 Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)

C142 Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)

9 Employment security

C158 Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

10 Wages

C026 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)

C094 Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)

C095 Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)

C099 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)

C131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)

C173 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)

11 Working time

Hours of Work (Industry) Convention, C001 1919 (No. 1)

C004 Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4)

C014 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)

C020 Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20)

C030 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)

C031 Hours of Work (Coal Mines) Convention, 1931 (No. 31)

C041 Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41)

C043 Sheet-Glass Works Convention, 1934 (No. 43)

C046 Hours of Work (Coal Mines) Convention (Revised), 1935 (No. 46)

C047 Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)

C049 Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention, 1935 (No. 49)

C051 Reduction of Hours of Work (Public Works) Convention, 1936 (No. 51)

C052 Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52)

C061 Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention, 1937 (No. 61)

C067 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67)

C089 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89)

C101 Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952 (No. 101)

C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

C132 Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)

C153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979 (No. 153)

C171 Night Work Convention, 1990 (No. 171)

C175 Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)

12 Occupational safety and health

C013 White Lead (Painting) Convention, 1921 (No. 13)

C045 Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45)

C062 Safety Provisions (Building) Convention, 1937 (No. 62)

C115 Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)

C119 Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119)

C120 Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)

C127 Maximum Weight Convention, 1967 (No. 127)

C136 Benzene Convention, 1971 (No. 136)

C139 Occupational Cancer Convention, 1974 (No. 139)

C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)

C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

C161 Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)

C162 Asbestos Convention, 1986 (No. 162)

C167 Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)

C170 Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

C174 Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)

C176 Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)

C184 Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)

C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

13 Social security

C012 Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921 (No. 12)

C017 Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17)

C018 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention, 1925 (No. 18)

C019 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19)

C024 Sickness Insurance (Industry) Convention, 1927 (No. 24)

C025 Sickness Insurance (Agriculture) Convention, 1927 (No. 25)

C035 Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933 (No. 35)

C036 Old-Age Insurance (Agriculture) Convention, 1933 (No. 36)

C037 Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933 (No. 37)

C038 Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933 (No. 38)

C039 Survivors' Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933 (No. 39)

C040 Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933 (No. 40)

C042 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention (Revised), 1934 (No. 42)

C044 Unemployment Provision Convention, 1934 (No. 44)

C048 Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935 (No. 48)

C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)

C121 Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121)

C128 Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967 (No. 128)

C130 Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No. 130)

C157 Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)

C168 Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168)

14 Maternity protection

C003 Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)

C103 Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)

C183 Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

15 Social policy

C082 Social Policy (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 82)

C117 Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962 (No. 117)

16 Migrant workers

C021 Inspection of Emigrants Convention, 1926 (No. 21)

C066 Migration for Employment Convention, 1939 (No. 66)

C097 Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)

C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)

17 Seafarers

C007 Minimum Age (Sea) Convention, 1920 (No. 7)

C008 Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention, 1920 (No. 8)

C009 Placing of Seamen Convention, 1920 (No. 9)

C016 Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921 (No. 16)

C022 Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (No. 22)

C023 Repatriation of Seamen Convention, 1926 (No. 23)

C053 Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53)

C054 Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 (No. 54)

C055 Ship-owners Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (No. 55)

C056 Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936 (No. 56)

C057 Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936 (No. 57)

C058 Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936 (No. 58)

C068 Food and Catering (Ships' Crews) Convention, 1946 (No. 68)

C069 Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69)

C070 Social Security (Seafarers) Convention, 1946 (No. 70)

C071 Seafarers' Pensions Convention, 1946 (No. 71)

C072 Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (No. 72)

C073 Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No. 73)

C074 Certification of Able Seamen Convention, 1946 (No. 74)

C075 Accommodation of Crews Convention, 1946 (No. 75)

C076 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946 (No. 76)

C091 Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No. 91)

C092 Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949 (No. 92)

C093 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949 (No. 93)

C108 Seafarers' Identity Documents Convention, 1958 (No. 108)

C109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958 (No. 109)

C133 Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133)

C134 Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970 (No. 134)

C145 Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 (No. 145)

C146 Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No. 146)

C147 Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No. 147)

C163 Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163)

C164 Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 (No. 164)

C165 Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987 (No. 165)

C166 Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987 (No. 166)

C178 Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996 (No. 178)

C179 Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179)

C180 Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180)

C185 Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003 (No. 185)

MLC Maritime Labour Convention, 2006

18 Fishers

Minimum Age (Fishermen) Convention, C112 1959 (No. 112)

C113 Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959 (No. 113)

C114 Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959 (No. 114)

C125 Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966 (No. 125)

C126 Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966 (No. 126)

C188 Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)

19 Dockworkers

C027 Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27)

C028 Protection against Accidents (Dockers) Convention, 1929 (No. 28)

C032 Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised), 1932 (No. 32)

C137 Dock Work Convention, 1973 (No. 137)

C152 Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)

20 Indigenous and tribal peoples

C050 Recruiting of Indigenous Workers Convention, 1936 (No. 50)

C064 Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1939 (No. 64)

C065 Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1939 (No. 65)

C086 Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1947 (No. 86)

C104 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955 (No. 104)

C107 Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957 (No. 107)

C169 Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)

21 Specific categories of workers

C083 Labour Standards (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 83)

C110 Plantations Convention, 1958 (No. 110)

C149 Nursing Personnel Convention, 1977 (No. 149)

C172 Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991 (No. 172)

C177 Home Work Convention, 1996 (No. 177)

C189 Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

22 Final Articles Conventions

C080 Final Articles Revision Convention, 1946 (No. 80)

C116 Final Articles Revision Convention, 1961 (No. 116)

Ringraziamenti

La sensazione che si prova in questo momento è piacevole, perché segna il raggiungimento di una meta che si rincorre da tempo e che sarà, al contempo, punto di partenza per qualcosa di nuovo e stimolante. In questa pagina colgo l'occasione per ringraziare tutte le persone che mi sono state vicine nel raggiungimento di questo traguardo, sperando di non dimenticare nessuno.

Desidero innanzitutto esprimere la mia più che sincera gratitudine alla Professoressa Vania Brino, relatore di questa tesi, per la sua professionalità, per la passione verso il suo lavoro, uniti all'umanità dimostrata nei miei confronti, sia durante il corso di Diritto del lavoro internazionale, ma soprattutto durante la redazione di questo elaborato.

Uno speciale ed autentico ringraziamento va alla mia famiglia: a mia mamma, che è riuscita con la sua forza, a superare questo periodo difficile per la sua salute, e che mi ha sempre spinta con la stessa forza, e la tenerezza, a continuare con tenacia i miei impegni; a mio papà, che mi dimostra ogni giorno che i risultati si ottengono con la responsabilità e la dedizione; ad Alice, da sempre orgogliosa di quello che faccio e alla quale auguro tanta serenità.

Grazie a Leonardo, al mio fianco da tanto tempo, perché sa ascoltarmi, capirmi, consolarmi, farmi ridere, su(o)pportarmi in tutte le mie paure e insicurezze, e credere, senza riserve, nelle mie capacità.

Grazie a Federica e Giorgia, amiche e complici, per essermi vicine e per incoraggiarmi, prendendomi in giro per i miei pronostici e le mie ansie, condividendo momenti di chiacchiere, confidenze e divertimento che mi ricaricano.

Grazie alla nonna Armida, per il sostegno fatto di preghiere, di condivisione e di fiducia, e alla nonna Maria sempre convinta delle mie capacità.

Grazie a Massimiliano; agli zii Federico (cit.:"mattone") e Daniela, Francesco e Pierangela, Piero e Marta; ai cugini Benedetta e Davide, Veronica e Mattia, Francesca, Giorgia, Laura, Federica e Roberto, Stefano ed Ilaria; soprattutto per il sostegno e la vicinanza in questi ultimi mesi. Un grazie particolare a Paola, forte, sensibile e sempre disponibile.

Grazie al gruppo educatori dell'ACR, per aver compensato le mie assenze nell'ultimo periodo e per aver ascoltato le mie preoccupazioni e condiviso le mie gioie.

Grazie ad Azzurra per essere stata coinquilina di un viaggio speciale, e che con Laura, Martina e Stefano, ha compiuto con me il percorso universitario, in tutto o in parte.

Grazie a tutti quelli che mi hanno permesso, con un manifestato ed indispensabile aiuto esterno, di condividere questo momento con mia mamma, alla quale dedico questo lavoro.

Grazie di cuore a Te che mi sostieni…

…e grazie anche a chi c'è stato!