

ILO, IMPIEGO PIÙ DIGNITOSO PER I LAVORATORI DOMESTICI



Assicurare condizioni di impiego dignitoso e garantire il diritto alla contrattazione collettiva per oltre 52,6 milioni di lavoratori domestici nel mondo. E' questo l'ambizioso obiettivo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Ilo) che ha adottato la *Domestic Workers Convention and Recommendation 2011* nell'ambito della centesima sessione della sua Conferenza Generale in corso di svolgimento a Ginevra. Spetterà ora ai Governi ratificare la convenzione ed appli-

Sono oltre 43 milioni le donne impiegate nei lavori domestici nel mondo, circa il 3,5% dell'occupazione femminile totale. E' purtroppo rilevato come spesso il rapporto di dipendenza dei domestici si trasformi in una forma di schiavitù

carla nel migliore dei modi, garantendo ai lavoratori domestici diritti fondamentali come orari lavorativi regolari, periodi di riposo concordati ed equi, copertura sanitaria, contributi pensioni-

stici, la possibilità di aderire a un sindacato e il salario minimo garantito per legge. L'Ilo raccomanda inoltre ai Governi di fornirsi degli strumenti di controllo e delle strutture riabilitative per

proteggere i lavoratori dal rischio di violenze domestiche, dal contrabbando di esseri umani, dal lavoro forzato e minorile.

Quella dei lavoratori domestici è oramai un'emergenza riconosciuta a livello globale e una specifica convenzione dell'Ilo era da tempo attesa. Un recente sondaggio, condotto dall'organizzazione non governativa *Justice for domestic workers*, ha rilevato che più della metà dei lavoratori domestici nel mondo è costretta ad accettare turni di lavoro che ec-

cedono le 55 ore settimanali mentre il 95% percepisce salari al di sotto del limite minimo legale. Secondo l'ultimo sondaggio effettuato dall'Ilo, il 50% dei datori di lavoro non concorda o rispetta gli orari lavorativi con i loro dipendenti mentre il 40% non concede il giorno di riposo settimanale.

I lavoratori domestici rappresentano quindi uno dei gruppi più vulnerabili e meno organizzati al mondo. Non di meno contribuiscono sostanzialmente all'economia globale sia attraverso i loro servizi, in particolare a vantaggio delle persone disabili, sia attraverso le rimesse ai paesi di origine. Le due aree dove operano il maggior numero di lavoratori domestici sono l'Asia (oltre 21 milioni di unità) e l'America Latina (oltre 19 milioni) mentre nei cosiddetti paesi avanzati il numero d'impiegati si aggira intorno ai 3,5 milioni.

La stragrande maggioranza di questi lavoratori, sottolinea l'Ilo, è rappresentata da donne e ragazze, spesso giovanissime, provenienti da comunità svantaggiate e da Paesi dove il lavoro informale rappresenta, in molti casi, l'unica possibilità di sopravvivenza. Sono oltre 43 milioni le donne impiegate nei lavori domestici nel mondo, circa il 3,5% dell'occupazione femminile totale. E' pur-

troppo rilevato, nella maggior parte delle investigazioni, come il rapporto di dipendenza dei domestici si trasformi, frequentemente, in una forma di schiavitù, soprattutto nei paesi in via di sviluppo: le ragazze divengono spesso l'oggetto delle molestie da parte di datori di lavoro senza scrupoli mentre, in altri casi, il lavoro domestico diviene lo strumento per ripagare il debito contratto dalle famiglie. Il semplice pagamento del salario può divenire, in molti casi, una leva di ricatto e intimidazione.

Quando i lavoratori lasciano i loro paesi di origine, dove le condizioni sono al limite della sopravvivenza, per raggiungere uno dei paesi industrializzati la loro situazione continua, in molti casi, a rimanere precaria. L'organizzazione o l'adesione ai sindacati è senz'altro una delle opzioni più importanti per uscire da una condizione di vulnerabilità estrema, come sottolinea la stessa Ilo che invita i Governi ad adottare misure affinché i lavoratori domestici possano entrare a far parte di organizzazioni sindacali e a riconoscere, di conseguenza, il loro diritto alla contrattazione collettiva. Il livello di guardia dovrà essere alzato, attraverso specifiche regolamentazioni, anche per quanto riguarda l'operato delle agenzie di lavoro private, che spesso sfruttano i lavoratori domestici, mentre accordi bilaterali fra i paesi sono caldeggiati al fine di regolare al meglio i flussi migratori.

Manlio Masucci

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi/173

Uguaglianza nel lavoro: una sfida continua

Le discriminazioni nei luoghi di lavoro continuano ad essere un fenomeno costante e multiforme. Ciò è quanto emerge dal terzo Rapporto Globale previsto dalla Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro: Uguaglianza nel lavoro: una sfida continua. Il documento, inserendosi nel solco tracciato da una serie di studi condotti dall'organizzazione mondiale, in merito all'eliminazione di ogni forma di discriminazione nel lavoro, esamina i progressi compiuti e gli obiettivi raggiunti per quanto concerne l'evoluzione dei diversi fattori di discriminazione e individua le aree prioritarie per azioni future. L'eliminazione della discriminazione nei luoghi di lavoro è stata, infatti, una pietra miliare del mandato ILO dal 1919, quando l'agenzia nasceva in seno alla Società delle Nazioni, ma la sfida riecheggia nel tempo, a partire dalla Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work del 1998, e fino al 2009 con il Global Jobs Pact. Il rapporto, attraverso l'analisi dei fattori di discriminazione in materia di impiego e di professione, pone in evidenza

aspetti positivi e negativi. Infatti se da un lato è riscontrabile un progressivo sviluppo della legislazione in materia, volto ad incidere in maniera significativa sulla consapevolezza dell'importanza della lotta contro ogni forma di discriminazione. Dall'altro lato, si evidenziano i punti di debolezza, connessi anche alla crisi economica e finanziaria, che hanno stimolato l'insorgenza di nuove situazioni di discriminazione verso determinate categorie di lavoratori. In tale contesto la recessione economica ha consentito di mostrare le diverse forme che può assumere una discriminazione; le misure di austerità e la riduzione dei fondi a disposizione degli organismi specializzati nella tutela antidiscriminatoria, hanno di fatto acuito il fenomeno della discriminazione diretta o indiretta, che alimenta la disuguaglianza, l'insicurezza e il pericolo di esclusione sociale, e hanno accentuato il fenomeno delle c.d. discriminazioni multiple. Ciò è stato determinato anche dal fatto, che le soluzioni adottate per fronteggiare la crisi, ritenute prioritarie dai Governi, hanno prodotto un calo dell'attenzione

in merito alle politiche antidiscriminatorie, determinando indirettamente un rafforzamento delle discriminazioni. L'Ilo sostiene che nonostante la crisi e il contesto attuale, è riscontrabile un'evoluzione della legislazione e delle politiche in materia di discriminazioni. Tuttavia il supporto legislativo e l'intervento degli organismi ad hoc che offrono tutela, sono insufficienti se non operano in cooperazione sinergica con le altre istituzioni interessate. Il rapporto, pur facendo un'analisi ed una ricognizione in merito all'evoluzione delle situazioni di disparità a livello mondiale, denuncia la carenza delle analisi quantitative, necessarie per monitorare e valutare l'impatto delle misure antidiscriminatorie adottate dai singoli Paesi. Interessante ai fini di una valutazione completa, è la seconda parte del documento (From principles to practices) che non si limita ad un'indagine sullo stato dell'arte, ma entra nel merito dei casi di discriminazione, attraverso una rassegna ragionata che permette di differenziare le azioni discriminatorie di lunga durata e riconosciute nel tempo, dalle azioni emergenti (stile di vita), di nuova tendenza (orientamento sessuale, status HIV), fino alle discriminazioni basate sulle opinioni politiche affrontate per la prima volta dal rapporto. Per quanto riguarda il versante delle differenze legate al genere, nonostante la progressiva evoluzione delle politiche nazionali, persistono pesanti ostacoli. Se nel tempo sono state introdotte progressivamente misure sull'organizzazione flessibile e negoziata

degli orari di lavoro, dall'altro lato la discriminazione legata alla gravidanza e alla maternità rimane ancora un problema diffuso. La questione della discriminazione, secondo l'ILO, deve essere affrontata a livello nazionale dai governi con interventi politici, legislativi ed amministrativi, e attraverso il dialogo sociale, al fine di garantire la parità sul lavoro. L'ILO, riconoscendo i limiti di azione nel contrastare tali fenomeni, richiama l'attenzione dei costituenti, invitandoli a ricoprire un ruolo centrale nella lotta al contrasto delle discriminazioni. Per questo il rapporto trova la sua conclusione delineando quattro azioni di intervento: promozione della ratifica e applicazione universale delle due Convenzioni fondamentali dell'ILO sull'uguaglianza e la non discriminazione; sviluppo e condivisione delle conoscenze relative all'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione; sviluppo della capacità istituzionale dei costituenti dell'ILO affinché realizzino in modo efficace il diritto fondamentale alla non-discriminazione nel lavoro; rafforzamento dei partenariati internazionali con i principali attori impegnati nella promozione dell'uguaglianza.

Valentina Sorci

Approfondimenti

Il Rapporto Equality at work: The continuing challenge curato dall'ILO per l'International Labour Conference 100th Session 2011 è consultabile nell'Osservatorio Pari Opportunità di Adapt su www.adapt.it