

Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)

QUADRO MULTILATERALE DELL'ILO SULLE MIGRAZIONI PER LAVORO

*Principi e Linee guida non vincolanti per un approccio alle
migrazioni per lavoro basato sui diritti*



International
Labour Organization

Traduzione a cura
dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

PREFAZIONE

Le migrazioni per lavoro ed i loro legami con lo sviluppo rappresentano un tema che oggi riguarda molti paesi e pertanto occupa una posizione di grande rilievo nelle politiche internazionali, regionali e nazionali. Attraverso il loro lavoro, i lavoratori migranti contribuiscono alla crescita ed allo sviluppo dei paesi d'accoglienza. I paesi d'origine beneficiano fortemente delle loro rimesse e delle competenze acquisite durante la loro esperienza migratoria, tuttavia il processo di migrazione pone anche importanti sfide. Molti lavoratori migranti, in particolare i lavoratori poco qualificati, sono vittime di abusi e sfruttamento. Le donne, che sempre più spesso migrano da sole e rappresentano oggi quasi la metà dei migranti internazionali, devono far fronte a specifici problemi di protezione. Peraltro, poiché gli ostacoli alla mobilità lavorativa da un paese all'altro sono sempre maggiori, l'aumento delle migrazioni irregolari e della tratta degli esseri umani costituiscono la maggiore sfida in tema di protezione dei diritti umani e del lavoro.

L'espansione e la complessità crescente del fenomeno delle migrazioni per lavoro, impongono alla comunità internazionale di munirsi di nuovi strumenti che andranno ad affiancare gli strumenti internazionali individuati nei decenni passati. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), con la sua struttura tripartita (governi, sindacati e organizzazioni degli imprenditori), il suo mandato in materia di lavoro, la sua competenza in materia normativa e la sua grande esperienza nella promozione della giustizia sociale nel ed attraverso il mondo del lavoro, riveste un ruolo speciale ed ha il dovere di elaborare principi e Linee guida destinate ai governi, alle parti sociali ed altri *stakeholders* al fine di orientare pratiche e politiche relative alle migrazioni per lavoro.

È in questo contesto che l'ILO, negli ultimi anni, ha promosso un dialogo di ampia portata. Ad esempio, la Commissione mondiale sulla dimensione sociale della globalizzazione – istituita dall'ILO e composta da eminenti personalità provenienti da diversi ambiti – ha notato che l'assenza di un quadro multilaterale per la gestione dei movimenti migratori è causa di numerosi problemi, come lo sfruttamento dei lavoratori migranti, la crescita delle migrazioni irregolari, l'aumento del traffico di esseri umani e la fuga di cervelli dai paesi in via di sviluppo. Nel 2004, la 92^a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro ha dedicato una discussione generale al tema dei lavoratori migranti e ha adottato, con consenso generale, una risoluzione mirata ad un approccio equo per tali lavoratori in un'economia globale. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro a tal riguardo è stata invitata ad adottare un piano d'azione. La risoluzione indica che: “la crescente mobilità di persone in cerca di opportunità, di un lavoro dignitoso e di sicurezza suscita l'attenzione dei responsabili politici e stimola il dialogo circa gli strumenti per promuovere la cooperazione multilaterale, in buona parte delle regioni del mondo. L'ILO può rivestire un ruolo centrale nella promozione di politiche volte sia ad ottimizzare i benefici sia a minimizzare i rischi della migrazione per lavoro.”¹

L'elemento centrale del piano d'azione è stato l'elaborazione di un quadro multilaterale sulle migrazioni per lavoro basato sui diritti. L'ILO ha convocato una riunione tripartita di esperti, tenutasi a Ginevra dal 31 ottobre al 2 novembre 2005, al fine di studiare ed adottare il “Quadro multilaterale dell'ILO sulle migrazioni per lavoro: principi e Linee guida non vincolanti per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti”. La 295^a sessione del

¹ Il rapporto della Commissione dei migranti che riporta la risoluzione sopra menzionata può essere consultato al seguente indirizzo: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>.

Consiglio di amministrazione dell'ILO (marzo 2006) ha deciso che tale Quadro multilaterale dovrà essere pubblicato e distribuito.

Il Quadro multilaterale sulle migrazioni per lavoro rappresenta una risposta ben studiata in merito alle numerose richieste di consigli pratici e permette a tutte le parti coinvolte di usufruire quanto più possibile dei benefici derivanti dalla migrazione per lavoro. Il Quadro:

- Prende in esame le problematiche più importanti con le quali i responsabili delle politiche migratorie devono confrontarsi a livello nazionale, regionale e internazionale.
- Offre una panoramica esaustiva di principi, Linee guida e buone pratiche in materia di gestione delle migrazioni per lavoro, fondati sugli strumenti internazionali pertinenti e su un'analisi delle politiche e della prassi dei costituenti dell'ILO.
- Affronta un insieme di tematiche di primaria importanza - lavoro dignitoso per tutti, politiche migratorie, protezione dei lavoratori migranti, promozione dei legami tra migrazione e sviluppo e rafforzamento della cooperazione internazionale.
- Non è vincolante e riconosce chiaramente il diritto sovrano di tutte le nazioni a determinare le proprie politiche migratorie.
- Riconosce il ruolo fondamentale delle parti sociali, del dialogo sociale e del tripartitismo nella gestione delle migrazioni per lavoro.
- Richiede che le politiche migratorie tengano conto delle problematiche specifiche riguardanti le lavoratrici migranti.

Il Quadro multilaterale sarà molto utile ai governi, alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e a tutti coloro che sono coinvolti nell'elaborazione, rafforzamento, attuazione e valutazione delle politiche e pratiche nazionali ed internazionali in materia di migrazioni per lavoro. L'ILO, in collaborazione con i suoi costituenti, prevede un aggiornamento continuo della raccolta delle buone pratiche riportate nell'allegato II ed è disposto ad offrire consulenza e guida nel promuovere il Quadro.

Juan Somavia
Direttore Generale
Ufficio Internazionale del Lavoro

QUADRO MULTILATERALE DELL'ILO SULLE MIGRAZIONI PER LAVORO

Principi e Linee guida non vincolanti per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti. Adottato dalla Riunione tripartita di esperti per il Quadro multilaterale dell'ILO sulle migrazioni per lavoro. (Ginevra, 31 ottobre-2 novembre 2005)

La riunione tripartita di esperti,

Ricordando che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro si è a lungo dedicata al miglioramento delle condizioni di lavoro e delle condizioni sociali di uomini e donne impiegati in paesi diversi da quelli di origine;

Considerando che l'ILO, attraverso la sua struttura tripartita unica, la sua competenza e la sua lunga esperienza in ambito sociale, deve rivestire un ruolo fondamentale nell'elaborazione dei principi volti a guidare i governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori;

Tenendo a mente la necessità di promuovere l'Agenda dell'ILO sul lavoro dignitoso e di creare impieghi laddove vivono le persone, come viene sottolineato nell'Agenda globale dell'ILO per l'Occupazione;

Tenendo conto dei programmi e delle attività in materia di migrazioni delle Nazioni Unite, delle istituzioni specializzate competenti e dell'Organizzazione internazionale per le migrazioni;

Prendendo atto dei contributi della Commissione mondiale sulla dimensione sociale della globalizzazione e della Commissione mondiale sulle migrazioni internazionali;

Ricordando che l'ILO ha convocato nel 1997 una Riunione tripartita di esperti sulle attività future dell'ILO in materia di migrazioni;

Avendo intrapreso una discussione generale basata su un approccio integrato sulle migrazioni per lavoro in occasione della 92^a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (ILC), del 2004, sulla base del rapporto VI: *“Un approccio equo per i lavoratori migranti in un'economia globale”* che ha portato all'adozione unanime da parte della ILC di una risoluzione e di conclusioni secondo le quali l'ILO e i suoi costituenti, insieme ad altre organizzazioni internazionali competenti, dovranno attuare un piano d'azione per i lavoratori migranti;

Considerando che il piano d'azione proposto dalla Conferenza Internazionale del Lavoro comprende l'elaborazione di un quadro multilaterale non vincolante per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti, che tenga conto delle necessità del mercato del lavoro, del diritto sovrano per ogni paese di definire le proprie politiche in materia di migrazioni e di un'adeguata azione volta all'applicazione più ampia delle norme internazionali del lavoro e altri specifici strumenti per i lavoratori migranti;

Considerando che il Quadro multilaterale non vincolante mira, inoltre, al rafforzamento della cooperazione tra l'ILO e le altre organizzazioni internazionali competenti, in particolar modo

nell'ambito della cooperazione stabilita con il Gruppo di Ginevra sulla questione migratoria e le organizzazioni regionali per l'attuazione del piano d'azione e al fine di promuovere una maggiore coerenza nelle politiche relative alle migrazioni internazionali per lavoro ;

Con la presente chiede al Consiglio di Amministrazione di prendere nota del seguente Quadro, che può essere citato come “Quadro multilaterale dell'ILO sulle migrazioni per lavoro, principi e Linee guida non vincolanti per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti” e invita i governi degli Stati Membri dell'ILO, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché le organizzazioni internazionali competenti a promuovere e rispettare il suo contenuto.

INTRODUZIONE

1. La migrazione per lavoro rappresenta una questione mondiale importante, che coinvolge oramai la maggior parte dei paesi. Oggi, due grandi forze operano sul mercato del lavoro e provocano un aumento delle migrazioni per lavoro. Molte persone in età lavorativa non riescono a trovare un'occupazione o un impiego adeguato a rispondere ai loro bisogni ed a quelli dei familiari all'interno del proprio paese, mentre altri paesi registrano una carenza di manodopera disponibile in diversi settori dell'economia. Tra gli altri fattori si possono citare l'evoluzione demografica, le crisi socio-economiche e politiche e l'allargamento del divario salariale all'interno e tra i paesi sviluppati ed i paesi in via di sviluppo. Di conseguenza, sono molti i movimenti migratori finalizzati alla ricerca di un impiego ed, in particolare, sempre più donne rispetto al passato migrano per lavoro in modo indipendente rappresentando oggi circa la metà dei lavoratori migranti nel mondo.
2. Le migrazioni per lavoro possono presentare numerosi vantaggi per quei paesi che inviano o accolgono i lavoratori migranti, così come per i lavoratori stessi. Esse possono sostenere la crescita e lo sviluppo economico sia dei paesi d'origine che dei paesi di destinazione. Pur riconoscendo il diritto sovrano degli Stati di elaborare le proprie politiche in materia di occupazione e migrazione, è importante sottolineare la necessità di adottare politiche nazionali coerenti e globali al fine di gestire efficacemente le migrazioni per lavoro e proteggere i lavoratori migranti. È importante dedicare particolare attenzione ai molteplici svantaggi ed alle discriminazioni di cui spesso sono vittime i lavoratori migranti a causa del sesso, della razza e dello stato di migrante. Inoltre, è impossibile trattare efficacemente le questioni inerenti alle migrazioni transfrontaliere dei lavoratori quando i paesi agiscono in modo isolato; pertanto, la cooperazione internazionale volta alla gestione delle migrazioni per lavoro può essere utile per rispondere ad interessi nazionali.
3. Il presente Quadro Multilaterale non vincolante dà valenza alla risoluzione e alle conclusioni su un approccio equo per i lavoratori migranti in un'economia globale, adottate dalla 92^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro nel 2004. Il paragrafo 23 delle conclusioni riporta quanto segue:

Al fine di assistere gli Stati Membri nello sviluppo di politiche in materia di migrazione per lavoro più efficaci, i costituenti tripartiti hanno convenuto di elaborare un quadro multilaterale non vincolante per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti che tenga conto delle necessità nazionali in materia di mercato del lavoro. Tale quadro si ispirerà e si baserà sulle informazioni disponibili in materia di politiche e buone prassi dei paesi coinvolti nelle migrazioni internazionali, sulle proposte esistenti volte a rafforzare i vantaggi economici delle migrazioni, sulle norme internazionali del lavoro pertinenti e sulla Dichiarazione del 1998 sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti, e su altri strumenti internazionali rilevanti. (v. allegato 1)

E' necessario tener conto in particolar modo dei principi fondamentali della Convenzione n. 97 sui lavoratori migranti (riveduta nel 1949), della Convenzione n. 143 sui lavoratori migranti (disposizioni complementari) del 1975, e delle raccomandazioni annesse n. 86 e 151. Se tali convenzioni sono state ratificate, dovrebbero essere pienamente rispettate.

4. Il Quadro multilaterale comprende dei principi e delle Linee guida non vincolanti in materia di migrazioni per lavoro. Esso nasce da una ricerca accurata come anche dalla

raccolta e dall'esame delle pratiche in materia di migrazione per lavoro in ogni regione del mondo. Trae origine dai principi contenuti in specifici strumenti internazionali e nelle Linee guida per le politiche internazionali e regionali, inclusa l'Agenda internazionale per la gestione della migrazione. I governi e le parti sociali sono invitati a valorizzare i principi e le Linee guida in esso contenuti. Il Quadro riporta degli esempi delle migliori pratiche nell'allegato II. Gli Strumenti pertinenti relativi ai principi sono indicati in seguito, dopo i principi. Le disposizioni del Quadro non limitano né influenzano gli obblighi derivanti dalla ratifica di qualsiasi Convenzione dell'ILO. Esso è progettato per offrire un orientamento pratico ai governi, come anche alle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori per quanto riguarda l'elaborazione, il rafforzamento e l'attuazione di politiche nazionali ed internazionali in materia di migrazione per lavoro. Esso può inoltre rappresentare una guida per altri soggetti coinvolti nelle questioni riguardanti la migrazione per lavoro.

5. Nel contesto più ampio dell'impegno in favore della promozione del lavoro dignitoso per tutti, il Quadro multilaterale mira ad incoraggiare la cooperazione e la consultazione tra i costituenti tripartiti e tra di essi e l'Organizzazione, e, in collaborazione con altre organizzazioni internazionali, a sostenerli nell'attuazione di politiche sulle migrazioni per lavoro più efficaci, incluso tutto ciò che riguarda i diritti, l'occupazione e la protezione dei lavoratori migranti.

I. LAVORO DIGNITOSO

1. (a) **Dovrebbe essere promossa l'opportunità per tutti gli uomini e le donne in età lavorativa, inclusi i lavoratori migranti, di ottenere un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.**
- (b) **L'Agenda dell'ILO per il lavoro dignitoso promuove l'accesso per tutti ad un impiego liberamente scelto, il riconoscimento dei diritti fondamentali sul lavoro, un reddito che metta le persone in condizione di rispondere ai propri bisogni e responsabilità economiche, familiari e sociali di base, e un adeguato livello di protezione sociale per i lavoratori e i membri delle loro famiglie.**

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

1. Sviluppare e attuare politiche sociali ed economiche che creino lavoro dignitoso e produttivo, in accordo con i principi espressi ai punti 1(a) e 1(b) di questo Quadro.
2. Supportare l'attuazione dell'Agenda Globale per l'occupazione a livello nazionale.

II. STRUMENTI DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE IN MATERIA DI MIGRAZIONI PER LAVORO

2. I governi, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, dovrebbero impegnarsi in una cooperazione internazionale volta a promuovere una regolazione delle migrazioni per lavoro.¹ I governi e le organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori dovrebbero collaborare con l'ILO al fine di promuovere la coerenza delle politiche relative alle migrazioni per lavoro a livello internazionale e regionale sulla base delle Linee guida qui di seguito enunciate. L'ILO dovrebbe promuovere il dialogo con le altre organizzazioni internazionali competenti al fine di elaborare un approccio coordinato alle migrazioni per lavoro fondato sul Quadro multilaterale non vincolante dell'ILO sulle migrazioni per lavoro.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

2.1. Sviluppare lo scambio di informazioni tra e all'interno dei governi sulle questioni riguardanti la migrazione per lavoro;

2.2. Sviluppare un dialogo e una cooperazione intergovernativa sulle politiche riguardanti la migrazione per lavoro, in consultazione con le parti sociali, le organizzazioni della società civile e le organizzazioni dei lavoratori migranti;

2.3. Promuovere, dove opportuno, accordi bilaterali e multilaterali tra paesi di origine e di destinazione che affrontino differenti aspetti della migrazione per lavoro, come le procedure di ammissione, i flussi, le possibilità di ricongiungimento familiare, le politiche di integrazione e di rientro, incluse in particolare le tendenze specifiche per genere;

2.4. Promuovere l'aiuto allo sviluppo nell'ambito di progetti e programmi che permettano di creare o accrescere le opportunità di lavoro dignitoso per gli uomini e le donne nei paesi in via di sviluppo;

2.5. Stabilire meccanismi per consultazioni tripartite a livello regionale internazionale e multilaterale;

2.6. Promuovere accordi bilaterali e multilaterali tra le organizzazioni dei lavoratori nei paesi d'origine e di destinazione che prevedano lo scambio di informazioni e il trasferimento di affiliazione;

2.7. Promuovere il ruolo dell'ILO in quanto istituzione di primo piano in materia di migrazione per lavoro, anche nelle sue interazioni con altri organismi internazionali e

¹ Convenzione n. 97 (art. 10) e Raccomandazione n. 86.

regionali che si occupano direttamente o indirettamente di questioni relative alle migrazioni per lavoro.

III. BASE GLOBALE DI CONOSCENZE

3. La conoscenza e le informazioni sono cruciali per formulare, attuare e valutare le politiche e le pratiche sulla migrazione per lavoro e pertanto alla loro raccolta e applicazione dovrebbe essere data priorità.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

3.1. Migliorare la capacità e le strutture governative per quel che riguarda la raccolta e l'analisi dei dati sulle migrazioni per lavoro, inclusi i dati ripartiti per genere e altri dati, e applicarli alle politiche in questione;

3.2. Incoraggiare e favorire lo scambio internazionale di dati sulle migrazioni per lavoro, contribuendo ad esempio al database internazionale sulle migrazioni per lavoro;

3.3. Promuovere e sostenere gli studi sulle questioni riguardanti la migrazione per lavoro, incluso l'impatto dell'emigrazione sui paesi di origine, come anche il contributo dell'immigrazione sui paesi di destinazione e divulgarne i risultati;

3.4. Sviluppare uno scambio bilaterale e multilaterale di informazioni sul mercato del lavoro;

3.5. Raccogliere e scambiare, su base continuativa, descrizioni circa le buone pratiche sulle migrazioni per lavoro.

IV. GESTIONE EFFICACE DELLE MIGRAZIONI PER LAVORO

- 4. Tutti gli Stati hanno il diritto sovrano di elaborare le proprie politiche al fine di gestire le migrazioni per lavoro. Le norme internazionali del lavoro, gli altri strumenti internazionali, così come le Linee guida, quando opportuno, dovrebbero giocare un ruolo fondamentale per rendere tali politiche coerenti, efficaci e eque.³**

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

- 4.1. Formulare e attuare politiche coerenti, esaustive, conformi e trasparenti per gestire efficacemente le migrazioni per lavoro in un modo che sia benefico per tutti i lavoratori migranti e i membri delle loro famiglie e per i paesi sia d'origine che di destinazione;
- 4.2. Assicurare coerenza tra le politiche sulle migrazioni per lavoro e sull'occupazione e le altre politiche nazionali, nel riconoscimento delle vaste implicazioni sociali ed economiche delle migrazioni per lavoro e al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti e una occupazione, piena, produttiva e liberamente scelta;
- 4.3. Formulare e attuare politiche nazionali e, dove opportuno, regionali e multilaterali in materia di migrazione per lavoro guidate dalle norme internazionali del lavoro e dagli altri strumenti internazionali ed accordi multilaterali concernenti i lavoratori migranti;
- 4.4. Realizzare politiche che tengano conto delle vulnerabilità specifiche affrontate da determinati gruppi di lavoratori migranti, tra cui i lavoratori in stato di irregolarità;
- 4.5. Assicurare che le politiche sulla migrazione per lavoro siano sensibili alle specificità di genere e affrontino i problemi e gli abusi che le donne spesso affrontano nel processo migratorio;
- 4.6. Provvedere affinché i ministeri del lavoro giochino un ruolo chiave nella formulazione, elaborazione, gestione e amministrazione delle politiche sulla migrazione per lavoro, in modo da garantire che siano prese in conto considerazioni circa le politiche del lavoro e dell'occupazione;
- 4.7. Stabilire un meccanismo che assicuri coordinazione e consultazione tra tutti i ministeri, le autorità e gli organismi che si occupano di migrazione per lavoro;
- 4.8. Assicurare che strutture e i meccanismi specifici all'interno di tali ministeri abbiano le necessarie competenze e capacità per sviluppare, formulare e attuare

³ Convenzione n. 97 del 1949; Raccomandazione n. 86 del 1949; Convenzione n. 143 sui lavoratori migranti del 1975; Raccomandazione n. 151 sui lavoratori migranti del 1975; Convenzione n. 122 sulla politica d'impiego del 1964.

politiche sulla migrazione per lavoro, includendo, dove possibile, un'unità speciale per le questioni che coinvolgono i lavoratori migranti;

4.9. Assicurare che i ministeri pertinenti abbiano adeguate risorse finanziarie e non per realizzare le politiche sulla migrazione per lavoro;

4.10. Fissare procedure tripartite al fine di assicurare che le organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori siano consultate sulle questioni relative alla migrazione per lavoro e che le loro opinioni siano prese in considerazione.

5. Sarebbe opportuno esaminare la possibilità di sviluppare degli strumenti che permettano migrazioni regolari, tenendo conto delle necessità del mercato del lavoro e delle tendenze demografiche.³

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

5.1. stabilire sistemi e strutture per la realizzazione di analisi periodiche e obiettive sul mercato del lavoro che prendano in considerazione le questioni di genere e che includano:

5.1.1. la dimensione settoriale, professionale e regionale della scarsità di manodopera e le loro cause, così come le questioni pertinenti relative all'offerta di lavoro;

5.1.2. le carenze di lavoratori qualificati nei paesi sia d'origine che di destinazione, incluso il settore pubblico, della salute e dell'istruzione;

5.1.3. l'incidenza a lungo termine delle tendenze demografiche, in particolare l'invecchiamento e la crescita demografica, sulla domanda e l'offerta di lavoro;

5.2. Stabilire politiche trasparenti circa l'ammissione, l'impiego e la residenza dei lavoratori migranti basate su criteri chiari, tra cui le necessità del mercato del lavoro;

5.3. dove opportuno, stabilire politiche e procedure per facilitare lo spostamento dei lavoratori migranti attraverso accordi bilaterali, regionali o multilaterali;

5.4. promuovere la mobilità del lavoro all'interno degli schemi di integrazione regionale;

5.5. assicurare che gli schemi di contratto di lavoro temporaneo rispondano ai bisogni del mercato del lavoro fissati, e che tali programmi rispettino il principio dell'equità di trattamento tra i migranti ed i lavoratori nazionali e che i lavoratori a tempo determinato godano dei diritti enunciati ai principi 8 e 9 di questo Quadro.

³ Convenzione n. 97 e 143; Raccomandazione n. 86 e 151.

6. Il dialogo sociale è essenziale per lo sviluppo di buone politiche sulle migrazioni per lavoro e dovrebbe essere promosso e attuato.⁴

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

6.1. stabilire o rafforzare le procedure nazionali di dialogo sociale al fine di assicurare una consultazione su tutti gli aspetti della migrazione per lavoro, incluso sulla preparazione di programmi e materiali educativi e la fornitura di servizi e assistenza ai lavoratori migranti e a coloro che prevedono di migrare per lavoro, sia uomini che donne, che possono avere bisogni differenti;

6.2. facilitare la partecipazione delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori nei forum internazionali, regionali, nazionali e altri pertinenti, anche attraverso la creazione di procedure consultive tripartite;

6.3. promuovere il dialogo sociale e la consultazione con le organizzazioni degli imprenditori sulle opportunità pratiche e le sfide che si presentano nell'impiego di lavoratori stranieri;

6.4. promuovere il dialogo sociale e la consultazione con le organizzazioni degli imprenditori circa le preoccupazioni specifiche poste dalla migrazione per lavoro ed il loro ruolo nell'assistenza ai lavoratori migranti;

6.5. coinvolgere sia i lavoratori che le lavoratrici migranti nel dialogo e nella consultazione.

7. I governi e le parti sociali dovrebbero consultarsi con la società civile e le associazioni dei migranti sulle politiche della migrazione per lavoro.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

7.1. con le parti sociali, identificare le associazioni della società civile e dei migranti che promuovono i diritti ed il benessere dei lavoratori migranti in vista di consultazioni e di supporto;

7.2. incoraggiare la creazione di reti di contatto tra le parti sociali, le associazioni della società civile e le associazioni dei migranti.

⁴ Convenzione n. 143 (art. 2.2, 4, 7, 12(a), 12(e) e 14(b)); Consultazione Tripartita (Norme internazionali del lavoro) Convenzione, 1976 (n.144); Raccomandazione n.86 (par. 4.2 e 19); Raccomandazione n. 151 (par. 4, 6(b), 7(1), 9, 14, 25(2) e 29).

V. PROTEZIONE DEI LAVORATORI MIGRANTI

8. I diritti umani di tutti i lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status, dovrebbero essere promossi e protetti. In particolare, tutti i lavoratori dovrebbero beneficiare dei principi e dei diritti enunciati dalla Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali nel lavoro del 1998 e suoi seguiti, che sono espressi nelle otto Convenzioni fondamentali dell'ILO⁵ e nelle specifiche Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti umani.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

8.1. i governi dovrebbero assicurare che le leggi e le politiche che promuovono e tutelano i diritti umani siano applicate a tutti i lavoratori migranti e siano rispettate da tutte le parti coinvolte;

8.2. informare tutti i lavoratori migranti sui propri diritti e obblighi e assisterli nella difesa dei loro diritti;

8.3. i governi dovrebbero fornire meccanismi di attuazione efficaci per la tutela dei diritti umani dei lavoratori migranti e fornire una formazione sul tema dei diritti umani a tutti i funzionari impegnati sul tema delle migrazioni;

8.4. normative e politiche dovrebbero essere adottate, attuate e fatte rispettare al fine di:

8.4.1. garantire sia ai lavoratori che alle lavoratrici migranti il diritto alla libertà di associazione, in accordo con la Convenzione n. 87, e, nel momento in cui aderiscano ad un sindacato, il diritto di esercitare delle funzioni all'interno di tali organizzazioni, offrire loro protezione contro la discriminazione per motivi sindacali, conformemente alla Convenzione n. 98, e assicurare che le organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori rispettino tali diritti;

8.4.2. proteggere i lavoratori migranti dalle condizioni di lavoro forzato, inclusa la schiavitù per debiti e il traffico di esseri umani, in particolare i lavoratori migranti in stato di irregolarità o altri gruppi di lavoratori migranti particolarmente vulnerabili a tali condizioni;

8.4.3. assicurare rispetto dell'età minima per l'assunzione all'impiego, in accordo con la convenzione n. 138, e proibire efficacemente le peggiori forme di lavoro minorile, inclusi il traffico e il lavoro forzato dei bambini migranti e dei figli di lavoratori migranti, conformemente alla convenzione n. 182;

⁵ Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87) e Convenzione sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, 1949 (n. 29); Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105); Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 100); Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111); Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138); Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182).

8.4.4. eliminare tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e professione contro i lavoratori migranti.

9. (a) Tutte le norme internazionali del lavoro si applicano ai lavoratori migranti, se non diversamente dichiarato. Le norme e le regolamentazioni nazionali concernenti la migrazione per lavoro e la tutela dei lavoratori migranti dovrebbero essere guidate da norme internazionali e da altre strumenti internazionali e regionali pertinenti.

(b) La tutela dei lavoratori migranti richiede una base giuridica solida basata sul diritto internazionale. Nella formulazione di leggi e politiche nazionali sulla tutela dei lavoratori migranti, i governi dovrebbero essere guidati dai principi contenuti nella Convenzione n. 97 sui lavoratori migranti (riveduta), 1949, la Convenzione n. 143 sui lavoratori migranti (disposizioni supplementari), 1975, , e le loro raccomandazioni n. 86 e 151, in particolare quelle concernenti l'equità di trattamento tra i lavoratori nazionali e i lavoratori migranti in situazione regolare e gli standard minimi di tutela applicabili a tutti i lavoratori migranti.

I principi contenuti nella Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie del 1990 dovrebbero essere presi altrettanto in considerazione. Se tali convenzioni sono state ratificate, dovrebbero essere pienamente implementate.

(c) Le leggi e le politiche nazionali dovrebbero essere guidate anche da altre norme dell'ILO pertinenti nell'ambito dell'occupazione, dell'ispezione del lavoro, della sicurezza sociale, della tutela della maternità, della protezione salariale, della salute e sicurezza sul lavoro, ed anche in quei settori come l'agricoltura, l'edilizia e il settore alberghiero e della ristorazione².

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

9.1. tenendo conto delle convenzioni dell'ILO e degli altri strumenti internazionali pertinenti circa il tema dei lavoratori migranti, in particolare i principi contenuti nelle Convenzioni n. 97 e 143 e la Convenzione internazionale del 1990 sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, rispettare pienamente i loro contenuti nel caso ratificate e considerare la ratificazione e l'attuazione delle loro disposizioni laddove non siano ancora state ratificate;

² Di particolare rilevanza sono la Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro), 1925 (n. 19); la Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81); la Convenzione sulle clausole di lavoro (contratti pubblici), 1949 (n.94); la Convenzione sulla protezione del salario, 1949 (n. 95); la Convenzione sulla sicurezza sociale (norme minime), 1952 (n. 102); la Convenzione sulle piantagioni, 1958 (n. 110); la Convenzione sulla parità di trattamento (sicurezza sociale), 1962 (n. 118); la Convenzione sulla politica dell'impiego, 1964 (n. 122); la Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129); la Convenzione sulla determinazione del salario minimo, 1970 (n. 131); la Convenzione sul personale infermieristico, 1977 (n. 149); la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981 (n. 155); la Convenzione sulla conservazione dei diritti in materia di sicurezza sociale, 1982 (n. 157); la Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro, 1985 (n. 161); la Convenzione sull'igiene e sicurezza nella costruzione, 1988 (n. 167); la Convenzione sulle condizioni di lavoro (alberghi e ristoranti), 1991 (n. 172); la Convenzione sulla sicurezza e l'igiene nelle miniere, 1988 (n. 167); la Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (n. 183); e sull'igiene e la sicurezza in agricoltura, 2001 (n. 184).

9.2. adottare misure al fine di assicurare che tutti i lavoratori migranti beneficino delle disposizioni di tutte le norme internazionali del lavoro, in accordo con i principi 8 e 9 del presente Quadro;

9.3. adottare e attuare una politica nazionale che promuova e garantisca l'equità di trattamento dei lavoratori migranti regolari e nazionali per quel che riguarda le leggi e le politiche nazionali sul lavoro e l'accesso alle forme di protezione sociale applicabili, conformemente alla Convenzione n. 97;

9.4. adottare misure al fine di assicurare che i lavoratori migranti regolari godano di parità di trattamento con i nazionali per quel che riguarda l'impiego e le opportunità di formazione al termine di un ragionevole periodo di impiego, e che, nel caso di perdita del posto di lavoro, sia loro concesso un lasso di tempo ragionevole per trovare un'altra occupazione, in accordo con la convenzione n. 143 e la sua raccomandazione n. 151;

9.5. adottare misure al fine di garantire che tutti i lavoratori migranti che lascino il paese di impiego abbiano il diritto di ricevere la remunerazione e i benefici non versati dovuti in relazione alla loro occupazione e, dove possibile, vedano accordato un periodo di tempo ragionevole per ottenere il versamento del salario non ancora corrisposto;

9.6. adottare misure al fine di assicurare che i lavoratori migranti ammessi su base permanente siano autorizzati a restare nel paese in caso di incapacità al lavoro;

9.7. assicurare che le restrizioni dei diritti dei lavoratori migranti temporanei non siano eccessive rispetto alle norme internazionali di riferimento;

9.8. adottare misure al fine di assicurare che la legislazione nazionale sul lavoro e le leggi e regolamentazioni sociali nazionali coprano tutti i lavoratori migranti, donne e uomini, incluse le lavoratrici domestiche ed altri gruppi vulnerabili, in particolare nel campo dell'occupazione, della tutela della maternità, dei salari, della salute e sicurezza sul lavoro e delle altre condizioni di lavoro, in accordo con gli strumenti dell'ILO in materia;

9.9. concludere accordi bilaterali, regionali o multilaterali al fine di fornire copertura e benefici in materia di sicurezza sociale, come anche la trasferibilità dei diritti alle prestazioni sociali, ai lavoratori migranti regolari e, se opportuno, ai lavoratori migranti in condizione di irregolarità;

9.10. adottare misure al fine di assicurare che i lavoratori migranti e i membri delle loro famiglie abbiano accesso ai servizi sanitari e, perlomeno, alle cure mediche d'emergenza, e che i lavoratori migranti regolari e i membri delle loro famiglie ricevano lo stesso trattamento dei nazionali per quel che riguarda la fornitura di prestazioni sanitarie;

9.11. adottare misure al fine di assicurare che tutti i lavoratori migranti siano remunerati direttamente e su base regolare, ed abbiano la libertà di disporre del loro salario come meglio desiderano, e che il loro salario sia versato integralmente al momento della conclusione del rapporto di lavoro, in conformità con gli strumenti dell'ILO e la normativa e la politica nazionale;

9.12. adottare misure al fine di assicurare che tutti i lavoratori migranti beneficino, di diritto e di fatto, della parità di trattamento con i lavoratori nazionali per quanto riguarda la tutela della salute e della sicurezza, incluse le misure per fronteggiare rischi specifici legati a determinate professioni e settori, in particolare l'agricoltura, l'edilizia, l'industria estrattiva, il settore alberghiero e della ristorazione, il lavoro domestico, e per affrontare i rischi specifici ai quali sono esposte le donne e, dove possibile, promuovere opportunità sul posto di lavoro;

9.13. adottare misure per trasformare le attività dell'economia informale in attività formali e assicurare che i lavoratori migranti che svolgono tali attività beneficino dei diritti enunciati nei principi 8 e 9 del presente Quadro;

9.14. le organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori dovrebbero integrare le preoccupazioni specifiche dei lavoratori e lavoratrici migranti all'interno dei processi di contrattazione collettiva e di dialogo sociale.

10. I diritti dei lavoratori migranti che sono descritti nei principi 8 e 9 del presente Quadro dovranno essere protetti attraverso l'effettiva applicazione delle leggi e dei regolamenti nazionali conformemente alle norme internazionali del lavoro ed agli strumenti regionali pertinenti.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

10.1. estendere l'ispezione del lavoro a tutti i posti di lavoro dove i lavoratori migranti sono occupati, al fine di monitorare efficacemente le loro condizioni di lavoro e supervisionare la conformità con i contratti d'impiego;

10.2. garantire che l'ispettorato del lavoro o le autorità competenti abbiano le risorse necessarie e che gli ispettori siano adeguatamente formati circa i diritti ed i bisogni specifici dei lavoratori e delle lavoratrici migranti;

10.3. promuovere la stesura di contratti scritti in modo da poter determinare obblighi e responsabilità, come anche un meccanismo per la registrazione di tali contratti laddove ciò risulti necessario per la tutela dei lavoratori migranti;

10.4. promuovere e discutere il Quadro Multilaterale dell'ILO con altre organizzazioni internazionali affinché le loro politiche ed i loro programmi rispettino il principio della parità di trattamento fra lavoratori migranti e nazionali e l'applicazione dei diritti enunciati nei principi 8 e 9 del presente Quadro;

10.5. fornire a tutti i lavoratori migranti degli strumenti di ricorso in caso di violazione dei loro diritti, e creare dei canali efficaci e accessibili che permettano a tutti i lavoratori migranti di esporre denuncia e richiedere un risarcimento senza esporsi a intimidazioni o rappresaglie;

10.6. predisporre strumenti di ricorso contro tutte le persone e le entità coinvolte nel reclutamento e nell'impiego di lavoratori migranti in caso di violazioni dei diritti;

10.7. predisporre sanzioni e penali efficaci per tutti coloro che violano i diritti dei lavoratori migranti;

10.8. fornire informazioni a tutti i lavoratori migranti sui loro diritti e assisterli nella difesa di tali diritti;

10.9. fornire informazioni alle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori circa i diritti dei migranti;

10.10. predisporre servizi di interpretazione e traduzione per i lavoratori migranti nel corso delle procedure amministrative e legale, laddove necessario;

10.11. offrire servizi legali, secondo la legge e la pratica nazionale, ai lavoratori migranti coinvolti in procedimenti legali relativi alla migrazione e all'impiego.

VI. PREVENZIONE E PROTEZIONE CONTRO LE PRATICHE MIGRATORIE ABUSIVE

11. I governi dovrebbero formulare e attuare, in consultazione con le parti sociali, le misure volte a prevenire le pratiche abusive, il traffico illecito di migranti e la tratta degli esseri umani; i governi dovrebbero anche impegnarsi per prevenire le migrazioni per lavoro irregolari.⁸

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

11.1. adottare ed attuare una legislazione e delle politiche per prevenire le migrazioni per lavoro irregolari ed eliminare le condizioni di migrazione abusiva, inclusa la tratta di lavoratori e delle lavoratrici migranti;

11.2. intensificare le misure volte a rilevare e mettere in evidenza le pratiche abusive contro i lavoratori migranti, incluse le violenze o molestie fisiche e sessuali, le restrizioni agli spostamenti, la schiavitù per debiti, il lavoro forzato, il pagamento o il pagamento insufficiente o ritardato dei salari e dei benefici, il sequestro del passaporto o della carta di identità o dei documenti di viaggio e la minaccia di denuncia alle autorità, in particolare in quei settori che sono fuori dai normali canali di regolazione e protezione, come il lavoro domestico;

11.3. introdurre misure correttive efficaci ed accessibili per i lavoratori i cui diritti sono stati violati, indipendentemente dal loro status di migrazione, incluse misure in caso di violazione del contratto di lavoro, come anche un risarcimento finanziario;

11.4. imporre sanzioni e penali a individui ed entità responsabili di pratiche abusive nei confronti dei lavoratori migranti;

11.5. adottare misure al fine di incoraggiare i lavoratori migranti e le vittime della tratta a denunciare gli abusi, lo sfruttamento e la violazione dei loro diritti, tenendo in considerazione le particolari circostanze nelle quali versano donne e bambini e, perciò, stabilire meccanismi che permettano ai lavoratori migranti di sporgere denuncia e reclamare delle misure correttive senza subire azioni di intimidazione o rappresaglia;

11.6. proibire il sequestro dei documenti di identità dei lavoratori migranti;

11.7. creare e rafforzare canali e strutture per lo scambio di informazioni e la cooperazione internazionale al fine di combattere le migrazioni in condizioni abusive;

11.8. diffondere informazioni sulla tratta degli esseri umani al fine di avvisare le potenziali vittime circa i suoi pericoli e sensibilizzare l'opinione pubblica a riguardo;

⁸ Convenzioni n. 29, 105, 138 e 182; Convenzione n. 97 (art. 3, allegato I; art. 8 e allegato II, art. 13); Convenzione n. 143, parte I; Convenzione internazionale del 1990 (art. 21).

11.9. assistere e proteggere le vittime del traffico di esseri umani e di migrazioni in condizioni abusive, con particolare attenzione ai bisogni specifici di donne e bambini;

11.10. adottare politiche volte a combattere le cause profonde e l'impatto del traffico di esseri umani con particolare attenzione alle questioni delle specificità di genere;

11.11. incoraggiare l'eliminazione della propaganda denigratoria circa la migrazione per lavoro.

VII. PROCESSI MIGRATORI

12. Dovrebbe essere favorito sia nei paesi d'origine che nei paesi di destinazione un processo di migrazione per lavoro regolata e equo al fine di orientare i lavoratori e le lavoratrici migranti nel corso di tutte le fasi del processo migratorio, in particolare, la pianificazione e preparazione della migrazione per lavoro, il transito, l'arrivo e l'inserimento, il rientro e la reintegrazione.⁹

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

12.1. Facilitare la partenza, il viaggio, e l'inserimento dei lavoratori migranti fornendo loro, in una lingua che conoscono, informazioni, formazione e assistenza prima della partenza e all'arrivo circa il processo migratorio, i loro diritti e le condizioni generali di vita e di lavoro nel paese di destinazione;

12.2. dove possibile facilitare il rientro dei lavoratori migranti fornendo loro informazioni, formazione e assistenza prima della loro partenza e all'arrivo nel paese di origine circa il processo di ritorno, il viaggio e la reintegrazione;

12.3. semplificare le procedure amministrative utilizzate all'interno dei processi migratori e ridurre i costi per i lavoratori migranti e per i datori di lavoro;

12.4. promuovere la partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori e di altre organizzazioni non governative pertinenti nella diffusione delle informazioni fra i lavoratori migranti;

12.5. creare una rete di contatto tra le organizzazioni dei lavoratori nei paesi d'origine e di destinazione al fine di assicurare che i lavoratori migranti siano informati riguardo i loro diritti e siano assistiti nel corso del processo migratorio;

12.6. promuovere il riconoscimento e la parificazione delle competenze e delle qualifiche dei lavoratori migranti e, laddove ciò non sia possibile, fornire strumenti affinché le loro competenze e qualifiche siano riconosciute;

12.7. fornire servizi di traduzione e interpretazione, se necessario, al fine di assistere i lavoratori migranti nelle procedure amministrative e legali;

12.8. stabilire servizi consolari efficaci nei paesi di destinazione dotati, laddove possibile, di personale sia maschile che femminile al fine di fornire informazioni ed assistenza ai lavoratori e alle lavoratrici migranti;

12.9. facilitare gli spostamenti dei lavoratori migranti tra il paese in cui lavorano ed il loro paese d'origine al fine di garantire la conservazione dei legami familiari e sociali;

⁹ Convenzione n. 97 e Raccomandazione n. 86; Convenzione n. 110 (art. 18 e 26.1(i)).

12.10. prevedere l'istituzione di un fondo di mutua assistenza per assistere i lavoratori migranti e le loro famiglie, ad esempio, in caso di malattia, infortunio, rimpatrio, abuso o decesso;

12.11. assicurarsi che non venga richiesto ai lavoratori migranti di sottoporsi ad esami medici discriminatori.

13. I governi sia dei paesi d'origine che dei paesi di destinazione dovrebbero prendere in dovuta considerazione la concessione delle licenze per i servizi di reclutamento e collocamento dei lavoratori migranti e la supervisione di tali servizi conformemente alla Convenzione n. 181 sulle agenzie d'impiego private del 1997 ed alla corrispondente raccomandazione n. 188.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

13.1. adoperarsi affinché i servizi di reclutamento e collocamento operino nell'ambito di un sistema standardizzato di autorizzazione o certificazione stabilito in consultazione con le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori;

13.2. adoperarsi affinché i servizi di reclutamento e collocamento rispettino i principi e i diritti fondamentali applicabili ai lavoratori migranti;

13.3. assicurarsi che i lavoratori migranti ricevano contratti di lavoro comprensibili e attuabili;

13.4. prevedere disposizioni per garantire che i servizi di reclutamento e collocamento non reclutino, collochino o impieghino i lavoratori in occupazioni che comportano pericoli o rischi inaccettabili, o abusi o trattamenti discriminatori di qualsiasi tipo ed informino i lavoratori migranti in una lingua che conoscono circa la natura della posizione offerta, i termini e le condizioni di impiego;

13.5. impegnarsi ad attuare una legislazione e delle politiche contenenti meccanismi di applicazione e sanzioni efficaci per dissuadere dall'utilizzo di pratiche immorali, comprese disposizioni riguardanti il divieto per le agenzie per l'impiego private di adottare tali comportamenti e la sospensione o il ritiro delle licenze in caso di violazione;

13.6. considerare l'istituzione di un sistema di protezione, come un'assicurazione o una cauzione, finanziato dalle agenzie di reclutamento, per risarcire i lavoratori migranti in caso di perdite monetarie dovute al mancato adempimento, da parte di un'agenzia di reclutamento o per l'impiego, dei propri obblighi nei loro confronti.

13.7. assicurarsi che le tasse o le altre spese di reclutamento e di collocamento non siano sostenute né direttamente né indirettamente dai lavoratori migranti.

13.8. prevedere meccanismi di incentivazione per i servizi di reclutamento e collocamento, che rispondono ai criteri di buona performance riconosciuti.

VIII. INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE

14. I governi, in consultazione con le parti sociali, dovrebbero promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale, rispettando al contempo le diversità culturali, prevenendo la discriminazione contro i lavoratori migranti e adottando misure di intervento per combattere il razzismo e la xenofobia¹⁰.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

14.1 promuovere ed attuare una legislazione e delle politiche contro la discriminazione, istituire o rafforzare gli organismi specializzati in materia di uguaglianza e non discriminazione dei lavoratori migranti, procedere periodicamente alla raccolta di dati, differenziati per genere, e all'analisi su queste tematiche;

14.2 attuare politiche e programmi per combattere e prevenire il razzismo e la xenofobia nei confronti dei lavoratori migranti, tenendo conto delle importanti raccomandazioni contenute nel Programma di azione adottato in occasione della Conferenza Mondiale contro il razzismo, la discriminazione razziale, la xenofobia e l'intolleranza (Durban, Sud Africa 2001);

14.3. migliorare la situazione dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro, ad esempio offrendo loro opportunità di istruzione e formazione professionale;

14.4. considerati gli specifiche problemi che i lavoratori migranti irregolari o i lavoratori migranti più vulnerabili si trovano ad affrontare a causa della loro situazione, prendere in esame la possibilità di attuare le misure politiche previste dalla Convenzione n. 143 e la Raccomandazione n. 151;

14.5. in consultazione con le parti sociali e i rappresentanti dei lavoratori migranti, creare centri nazionali o regionali per sviluppare e attuare delle misure volte a facilitare l'integrazione dei lavoratori migranti e dei loro familiari;

14.6. collaborare con le parti sociali e le associazioni dei lavoratori migranti per garantire una migliore rappresentanza e una maggiore partecipazione nella vita economica, politica e sociale;

14.7. offrire corsi di lingua e di orientamento culturale relativi ai paesi di origine e di destinazione;

14.8. favorire la creazione e il rafforzamento di reti di sostegno comunitarie;

14.9. promuovere campagne di educazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica circa il contributo che i lavoratori migranti apportano ai paesi in cui sono occupati, al fine di favorire la loro integrazione nella società;

¹⁰ Convenzione n. 143 (Art. 10, 12 e 13); Raccomandazione n. 151 (Par. 7.1(c) e 13-16); Raccomandazione n. 86 (Par. 15).

14.10. agevolare, laddove possibile, il ricongiungimento familiare per i lavoratori migranti, compatibilmente con la legislazione e la prassi nazionale;

14.11. in conformità con la Convenzione sui diritti dell'infanzia (1989) delle Nazioni Unite, impegnarsi a garantire che i figli dei lavoratori immigrati nati nei paesi di destinazione siano registrati alla nascita e godano del diritto alla cittadinanza, al fine di evitare che diventino apolidi;

14.12. permettere ai lavoratori migranti di partecipare alle attività politiche, dopo un periodo di residenza legale nel paese e tenuto conto delle condizioni nazionali.

IX. MIGRAZIONI E SVILUPPO

15. Il contributo delle migrazioni per lavoro all'occupazione, alla crescita economica, allo sviluppo e alla riduzione della povertà dovrebbe essere riconosciuto e massimizzato a beneficio sia dei paesi di origine che dei paesi di destinazione.

Linee guida

Le seguenti Linee guida possono risultare utili per mettere in atto i principi sopra menzionati:

15.1 Integrare pienamente le migrazioni per lavoro all'interno delle politiche nazionali in materia di occupazione, di mercato del lavoro e di sviluppo;

15.2 sviluppare analisi circa l'apporto delle migrazioni per lavoro e dei lavoratori migranti alle economie dei paesi di destinazione, tra cui la creazione di posti di lavoro, la formazione di capitale, la copertura della sicurezza sociale e la protezione sociale;

15.3 promuovere il ruolo positivo delle migrazioni per lavoro nello sviluppo o nell'intensificazione dell'integrazione regionale;

15.4 promuovere e fornire incentivi per la creazione e lo sviluppo di imprese, comprese le iniziative imprenditoriali transnazionali o lo sviluppo di micro-imprese da parte dei lavoratori e delle lavoratrici migranti sia nei paesi di origine che di destinazione;

15.5 fornire incentivi affinché, nei paesi di origine, le rimesse siano investite in maniera produttiva;

15.6 ridurre i costi di trasferimento delle rimesse, attraverso la riduzione delle spese di transazione, la promozione di servizi finanziari accessibili, la previsione di incentivi fiscali e la promozione di una maggiore concorrenza tra le istituzioni finanziarie;

15.7 adottare misure volte ad attenuare la perdita di lavoratori con competenze essenziali, anche attraverso lo sviluppo di Linee guida per il reclutamento etico;

15.8 adottare politiche volte ad incoraggiare la migrazione circolare e di ritorno e la reintegrazione nel paese di origine, in particolare promuovendo gli schemi di migrazione per lavoro temporaneo e le politiche in materia di visti favorevoli alla circolazione;

15.9 facilitare i trasferimenti di capitali, competenze e tecnologia tra i lavoratori migranti, anche attraverso il ricorso ad un sistema di incentivi;

15.10 promuovere i legami con le comunità e le iniziative imprenditoriali transnazionali.

SEGUITO

1. Con riferimento al paragrafo 35 delle conclusioni della discussione generale sui lavoratori migranti tenutasi in occasione della 92^a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (ILC) nel 2004, il Consiglio di amministrazione dovrebbe essere chiamato a valutare periodicamente i progressi compiuti nell'attuazione del Quadro multilaterale quale parte integrante del piano d'azione.
2. la partecipazione dell'ILO nell'ambito dei forum internazionali competenti, dovrebbe essere impiegata per promuovere il presente Quadro multilaterale in quanto base per lo sviluppo di un partenariato volto a garantire una maggiore coerenza delle politiche.

ALLEGATO I

LISTA DELLE CONVENZIONI E RACCOMANDAZIONI INTERNAZIONALI DEL LAVORO CITATE ALL'INTERNO DEL QUADRO MULTILATERALE SULLE MIGRAZIONI PER LAVORO

Convenzioni fondamentali

Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87)

Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98)

Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)

Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)

Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 100)

Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111)

Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)

Strumenti specifici sui migranti

Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 97)

Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 86)

Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975 (n. 143)

Raccomandazione sui lavoratori migranti, 1975 (n. 151)

Altre Convenzioni ILO

Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro), 1925 (n. 19)

Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81)

Convenzione sulle clausole del lavoro (contratti pubblici), 1949 (n. 94)

Convenzione sulla protezione del salario, 1949 (n. 95)

Convenzione sulla sicurezza sociale (norme minime), 1952 (n. 102)

Convenzione sulle piantagioni, 1958 (n. 110)

Convenzione sulla parità di trattamento (sicurezza sociale), 1962 (n. 118)

Convenzione sulla politica dell'impiego, 1964 (n. 122)

Convenzione sulla determinazione del salario minimo, 1970 (n. 131)

Convenzione sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, 1976 (n. 144)

Convenzione sul personale infermieristico, 1977 (n. 149)

Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155)

Convenzione sulla conservazione dei diritti in materia di sicurezza sociale, 1982 (n. 157)

Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro, 1985 (n. 161)

Convenzione sull'igiene e sicurezza nella costruzione, 1988 (n. 167)

Convenzione sulle condizioni di lavoro (alberghi e ristoranti), 1991 (n. 172)

Convenzione sulla sicurezza e la salute nelle miniere, 1995 (n. 176)

Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 181)

Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (n. 183)

Convenzione sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, del 2001 (n. 184)

Convenzione delle Nazioni Unite

Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, 1990

ESEMPI DI BUONE PRATICHE

Introduzione

Le Linee guida non vincolanti enunciate nel Quadro multilaterale dell'ILO sulle migrazioni per lavoro sono state tracciate a partire dalle buone pratiche realizzate nei paesi interessati da questo fenomeno. Il presente allegato fornisce degli esempi concreti di tali pratiche riguardanti politiche e istituzioni attive nell'ambito delle migrazioni per lavoro. Essi fanno riferimento ad un'ampia gamma di tematiche che varia dalla creazione di lavoro dignitoso, il co-sviluppo attraverso una gestione efficace delle migrazioni per lavoro e la tutela dei lavoratori migranti e dei loro diritti, ai meccanismi di cooperazione internazionale, i processi migratori ed altri aspetti. Le informazioni su tali pratiche sono state tratte da studi regionali realizzati da noti esperti¹¹, da notizie raccolte da parte dell'Ufficio, da dati sulle esperienze e le attività di altre organizzazioni internazionali e da ricerche e pubblicazioni in materia.

Per selezionare le buone pratiche discusse in questo allegato l'Ufficio è ricorso ad una serie di criteri. Le pratiche devono essere fondate sui diritti o, in altre parole, devono essere conformi alle norme internazionali sulla tutela dei diritti dei lavoratori. Inoltre, devono essere innovative e apportare risposte e soluzioni creative ai problemi, contribuire efficacemente al miglioramento dei processi di migrazione per lavoro, aumentare i benefici e ridurre i costi delle migrazioni. È, inoltre, importante che tali pratiche possano essere largamente applicate e riprodotte in altri contesti. Dovrebbero essere sostenibili nel tempo e supportate da strumenti amministrativi adeguati al fine di garantire la loro continuità. Un ulteriore criterio significativo è la cooperazione tra gli Stati.

Tali pratiche sono state osservate in diverse regioni, sia di origine che di destinazione, nei paesi in via di sviluppo e in quelli industrializzati. Dovrebbero essere considerate come una fonte di ispirazione per i costituenti che desiderano garantire una migliore gestione dei flussi migratori, sostenere l'attività economica, promuovere lo sviluppo nei paesi di origine e di destinazione e proteggere i lavoratori migranti.

Negli esempi raccolti, alcuni paesi sono citati più spesso rispetto ad altri. Ciò è dovuto alla durata e alla portata della loro esperienza in termini di migrazioni e alla effettiva possibilità di accesso alle informazioni. Si noti che l'elenco delle pratiche qui esposto costituisce una selezione di esempi e non pretende, in alcun modo, di essere esaustivo. A causa di limiti di tempo e di spazio non è stato, inoltre, possibile stilare una lista più lunga. Le pratiche sono state selezionate sulla base della loro chiarezza ed utilità. Inoltre l'attuazione di lunga durata può rappresentare un indicatore di efficienza. Una prassi chiaramente formulata può contribuire al raggiungimento degli obiettivi previsti dalle politiche migratorie e può stimolare la sua adozione anche da parte di altri. Alcune di queste pratiche rappresentano un buon approccio al problema delle migrazioni per lavoro, ma prima di essere riprodotte altrove necessiterebbero di alcuni aggiustamenti per poter risultare pienamente coerenti con i singoli contesti politici, economici, sociali e culturali.

¹¹ Manolo Abella (Asia), Aderanti Adepoju (Africa), Agustin Escobar Latapi (America Latina e Caraibi), Philip Martin (Nord America) e Rainer Munz (Europa).

Il presente allegato è suddiviso in nove sezioni e sottotitoli corrispondenti ai principi enunciati nel Quadro dell'ILO. La maggior parte delle pratiche esposte richiamano diverse sezioni dell'allegato, come indica il numero di Linee guida citate in riferimento. La loro classificazione è stata perciò il frutto di una valutazione circa l'area tematica maggiormente rilevante. Per ciascuna pratica è fornita una breve descrizione, seguita da una lista delle Linee guida alle quali si applica e da una serie di riferimenti per coloro che desiderano ulteriori informazioni a riguardo.

L'Ufficio intende aggiornare, in collaborazione con i costituenti, questa raccolta di prassi e fornire, appena saranno disponibili, ulteriori informazioni sugli esempi qui presentati e sulle nuove misure adottate.

I. Il lavoro dignitoso

- 1. Francia:** L'approccio francese del co-sviluppo si propone di creare uno stretto legame tra le politiche migratorie e le politiche di sviluppo adottate nei paesi d'origine dei lavoratori migranti, e mira a facilitare la loro circolazione tra i paesi di origine e di destinazione. Questo approccio prevede la fornitura di aiuti allo sviluppo a tutta l'Africa francofona con il sostegno da parte del governo nell'integrazione dei versamenti dei migranti, al fine di ridurre la pressione migratoria. La Germania (con la Turchia), l'Italia (con il Senegal) e la Spagna (con l'Ecuador) hanno già attuato programmi simili. Sia i paesi di origine che di destinazione, sia i lavoratori migranti beneficiano di questi programmi. I paesi di destinazione possono soddisfare la loro domanda di forza lavoro, ridurre i problemi demografici e controllare l'immigrazione irregolare; i paesi di origine beneficiano di un più facile accesso ai visti per i loro cittadini e di un aumento delle rimesse dei migranti, dei rientri in patria e della mobilità dei lavoratori; i lavoratori migranti godono di maggiori opportunità di credito, finanziamento e investimento. **Vedere Linee guida 1.1, 1.2.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: "Fostering cooperation between source and destination countries", in *Migration Information Source*, 1 ottobre 2002, disponibile su <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=60>;

P. Weil: "Towards a coherent policy of co-development", in *International Migration*, Vol. 40(3), Special Issue 1/2002, pp. 41-55.

- 2. Giappone:** Nel 1989, l'ILO e il Ministero del Lavoro giapponese hanno approvato l'Inter-Country Project on Strategic Approaches Toward Employment Promotion (PEP). Uno degli obiettivi principali del progetto consisteva nel ridurre la pressione migratoria proveniente da alcuni paesi dell'Asia, considerati come le principali fonti di flussi migratori irregolari diretti verso i paesi dell'est-asiatico ed in particolare verso il Giappone. La prima fase del PEP ha avuto inizio nel 1989 in Thailandia e nelle Filippine. La seconda fase si è estesa nel 1993 anche a Bangladesh e Pakistan. La terza fase è iniziata nel 1996 in Cina e si è conclusa nel 2004. L'obiettivo generale del progetto era quello di elaborare e promuovere nei paesi selezionati una strategia per l'occupazione rivolta ai problemi di natura sia micro che macro e fondata su politiche attive per il lavoro. Il progetto si è concentrato sulla promozione delle opportunità di lavoro dignitoso, nelle aree sia urbane che rurali, per i poveri, i disoccupati e i sottoccupati. Nell'ambito del progetto sono state realizzate delle attività a livello comunitario, in particolare attraverso l'introduzione di schemi di generazione di reddito a basso costo, offrendo in questo modo una valida alternativa all'emigrazione; è stata

rafforzata la collaborazione fra le ONG e le agenzie governative ed è stata incrementata la capacità dei ministeri del lavoro in termini di progettazione e realizzazione di micro-interventi per la creazione di nuovi posti di lavoro. **Vedere Linee guida 1.1, 1.2, 2.2, 2.4, 5.2, 15.8.**

K.J. Lönnroth (1995): “Active labour market policies in laboursending countries: What role in reducing the need for emigration?”, in *International Migration Papers*, No. 5, Geneva, ILO.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp05.pdf> ;
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/japanmb/pep.htm>

- 3. Partenariato Euro-mediterraneo:** Nel corso della Conferenza Euro-mediterranea del 1995, i 27 paesi dell'Unione Europea e i paesi del sud del Mediterraneo (Autorità Palestinese, Egitto, Giordania, Israele, Libano, Marocco, Repubblica araba siriana, Tunisia e Turchia) si sono impegnati a collaborare per creare uno spazio di pace, progresso e stabilità nella regione. La Dichiarazione di Barcellona e il Programma d'azione adottati dalla Conferenza definiscono una vasta gamma di attività di cooperazione, tra cui l'istituzione di una zona di libero scambio entro il 2010. Queste attività includono la promozione del commercio e la crescita economica e occupazionale nei paesi di origine, tutti fattori che dovrebbero favorire una riduzione dei flussi migratori. I paesi si sono, inoltre, impegnati nel riconoscere agli immigrati regolari i diritti previsti dalla legislazione vigente in materia e nel promuovere campagne contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza. Un quadro per il dialogo sociale, richiesto dalle parti sociali regionali, potrebbe facilitare il processo di integrazione e migliorare questa buona pratica. **Vedere Linee guida 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 9.3, 14.12.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm
<http://meria.idc.ac.il/journal/2005/issue2/jv9no2a6.html>

- 4. L'Agenda globale per l'occupazione (GEA):** La GEA è un'iniziativa dell'ILO finalizzata allo sviluppo di una strategia internazionale coerente e coordinata che promuova l'occupazione produttiva e liberamente scelta, ponendo al centro delle politiche economiche e sociali l'occupazione. In linea con gli Obiettivi di sviluppo del Millennio, il programma cerca, attraverso la creazione di posti di lavoro produttivi, di migliorare la vita di centinaia di milioni di disoccupati o di lavoratori che non hanno una remunerazione sufficiente per fuggire dalla povertà in cui riversano insieme alle loro famiglie. Rientrando nel quadro più ampio dell'Agenda del lavoro dignitoso dell'ILO, la GEA mira a correggere le carenze delle attuali strategie di globalizzazione, che non sono in grado di creare opportunità di impiego laddove le persone vivono, promuovendo strategie per l'occupazione nazionali e internazionali volte a ridurre la spinta all'emigrazione nei paesi in via di sviluppo. Il sito web dell'ILO dedicato all'Agenda rappresenta un valido strumento di diffusione delle buone pratiche in materia di politiche per l'occupazione adottate nelle diverse regioni del mondo e in relazioni a diverse aree tematiche. L'attuazione della GEA a livello nazionale rappresenta uno degli elementi principali del Piano d'azione per i lavoratori migranti adottato dalla Conferenza Internazionale del Lavoro nel 2004. L'Argentina e il Ghana offrono un esempio di attuazione dell'Agenda a livello nazionale. In Argentina, l'ILO è intervenuta, in risposta alla grave crisi economica e finanziaria che ha colpito il paese, attraverso un piano d'azione che prevedeva il sostegno diretto alle imprese e la fornitura di servizi di consulenza e di rafforzamento delle competenze. Nel Ghana, l'ILO fornisce servizi

tecnici, di consulenza e altri servizi di supporto mirati allo sviluppo delle competenze e alla crescita dell'occupazione e della produttività. **Vedere Linee guida 1,1, 1.2.**

<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>;
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>;
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/esp-2.pdf>

II. Strumenti di cooperazione internazionale in materia di migrazioni per lavoro

5. Malesia: Con il supporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro nell'aprile 2005, il Congresso dei Sindacati della Malesia (MTUC) ha organizzato un seminario regionale sui lavoratori migranti con l'obiettivo di mettere in luce e far conoscere al grande pubblico la condizione dei lavoratori migranti in Malesia e di contribuire allo sviluppo di un piano di azione per il MTUC ed i suoi affiliati per l'estensione della tutela sindacale ai migranti. **Vedere Linee guida 2.6, 6.4, 12.5.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/>;
<http://mtuc.org.my/migrant%20workersworkshop05.htm>

6. Regno Unito-Portogallo: Il Congresso delle confederazioni sindacali del Regno Unito (TUC) e la Confederazione generale dei lavoratori portoghesi – Intersindacale Nazionale (CGTP-IN) hanno concluso un accordo che introduce la possibilità per i lavoratori migranti membri del CGTP-IN di iscriversi ai sindacati del TUC. Una campagna di informazione in portoghese istruisce inoltre i lavoratori migranti su come limitare gli abusi dei loro datori di lavoro. La CGTP ha firmato accordi simili con i sindacati di altri paesi di destinazione chiave, come il Lussemburgo, la Spagna e la Svizzera. **Vedere Linee guida 2.6**

7. Quadro strategico dell'Unione Africana per una politica migratoria in Africa (African Union's Draft Strategic Framework for a Migration Policy for Africa): Il quadro è stato progettato per favorire lo sviluppo di politiche migratorie coordinate basate su priorità comuni. Il progetto copre una vasta gamma di tematiche, comprese la migrazione per lavoro, la gestione delle frontiere, le migrazioni irregolari, i diritti umani dei migranti, le migrazioni interne, la raccolta e lo scambio di dati sulle migrazioni, la relazione tra migrazione e sviluppo (la fuga di cervelli, le rimesse e la diaspora degli africani), la cooperazione tra gli stati e lo sviluppo di partenariati, la migrazione e la povertà, la salute, l'ambiente, il commercio, l'uguaglianza di genere, i bambini, gli adolescenti e i giovani. Il quadro è stato presentato nel luglio 2005 in occasione del Vertice annuale dei Capi di Stato dell'Unione Africana tenutasi a Sirte, in Libia. **Vedere Linee guida 2.2, 2.1, 3.1, 3.2, 8.1.**

<http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf>

8. Strumenti andini sulla migrazione per lavoro (Andean Labour Migration Instrument): Adottato nel 2003, questo strumento prevede una progressiva autorizzazione, per motivi di lavoro, alla libera circolazione e al soggiorno temporaneo nei paesi membri (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perù e la Repubblica Bolivariana del Venezuela). Il libero movimento di persone è una delle condizioni principali per la

graduale formazione del Mercato comune andino, che dovrebbe entrare in funzione entro il 31 dicembre 2005. **Vedere Linee guida 1.1, 2.3, 5.3 e 5.4.**

Segretariato Generale della Comunità Andina:

<http://www.comunidadandina.org/ingles/treaties/dec/D545e.htm>

9. Comunità e mercato comune dei Caraibi (Caribbean Community and Common Market) (CARICOM): Nel 1989, gli Stati e i territori della Comunità dei Caraibi (CARICOM) -Antigua e Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, Giamaica, Grenada, Guyana, Haiti, Montserrat, Saint Kitts e Nevis, Saint Lucia, St. Vincent e Grenadine, Suriname e Trinidad e Tobago- hanno firmato la Dichiarazione di Grand Anse che consente la libera circolazione dei cittadini degli Stati membri. I permessi di lavoro per i cittadini comunitari sono stati progressivamente aboliti per le seguenti categorie : laureati, professionisti della comunicazione, musicisti, artisti e atleti. Nel 2002, gli Stati membri hanno convenuto l'estensione della libertà di circolazione entro fine 2005 a: lavoratori autonomi, imprenditori, manager, tecnici e supervisori, coniugi e familiari a carico. **Vedere Linee guida 2.3, 4.1, 5.2, 5.3 e 5.4.**

D. Fuchs; T. Straubhaar: "Economic integration in the Caribbean: The development towards a common labour market", *International Migration Papers*, N. 61, pp. 1-7 (Geneva, ILO, 2003), disponibile su

www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp6ie.pdf

<http://www.caricom.org/>

10. La Conferenza regionale del Centro e del Nord America sulle migrazioni (Central American and North American Regional Conference on Migration (Puebla Process): Il Puebla Process è un'iniziativa che promuove un approccio multilaterale al problema delle migrazioni riconoscendo le interazioni tra i diversi fattori presenti nei paesi di origine e di destinazione e sottolinea l'importanza del riconoscimento dei diritti umani dei migranti. Gli Stati membri sono il Belize, il Canada, il Costa Rica, El Salvador, il Guatemala, l'Honduras, il Messico, il Nicaragua, Panama, la Repubblica Dominicana e gli Stati Uniti. Il Puebla Process, pone l'attenzione sulle questioni relative alla protezione dei migranti attraverso seminari di esperti e conferenze plenarie e promuove il dialogo sociale con le organizzazioni della società civile presenti nei paesi partecipanti. Tuttavia, sino ad ora non è stata data sufficiente enfasi alle questioni delle migrazioni per lavoro. **Vedere Linee guida 2.1 e 2.2.**

<http://www.gcim.org>; <http://www.rcmvs.org>

11. Comunità economica degli Stati dell'Africa Occidentale (ECOWAS): Dal 1975 l'ECOWAS ha sviluppato tre protocolli riguardanti la libera circolazione delle persone all'interno degli Stati membri, il soggiorno, la residenza e l'accesso al lavoro. Il rilascio di documenti di identità ECOWAS e la modernizzazione delle procedure doganali alla frontiera attraverso l'utilizzo di macchinari per la scansione ottica dei passaporti rendono più semplice la mobilità transfrontaliera. Nel luglio 2005, i rappresentanti tripartiti di sette paesi membri, con il supporto dell'ILO, hanno concordato con il Segretariato dell'ECOWAS misure supplementari per la piena attuazione dei protocolli. Queste misure comprendono il miglioramento dello scambio dei dati sulle migrazioni e l'armonizzazione delle legislazioni nazionali con le principali norme internazionali e i protocolli ECOWAS. Gli Stati membri dell'ECOWAS sono Benin, Burkina Faso, Capo Verde, Costa d'Avorio, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Liberia, Mali, Niger, Nigeria, Senegal, Sierra Leone e Togo. **Vedere Linee guida 2.3, 3.2, 4.1, 5.4, 6.2, 9.2, 12.3, 12.9**

12. Unione europea (UE): Il diritto dei cittadini europei a soggiornare e lavorare liberamente nei vari Stati membri è disciplinato dalle disposizioni dei Trattati e dalla legislazione nazionale istitutivi della Comunità Economica Europea (CEE), del mercato interno e dell'UE. Il Trattato di Roma del 1957 prevede la libera circolazione delle persone, delle merci, dei servizi e dei capitali. Nel 1968, il regolamento del Consiglio della CEE 1612/68 ha tracciato delle Linee guida circa la mobilità dei lavoratori con l'intento di armonizzare le politiche degli Stati membri in materia di ricongiungimento familiare, parità di trattamento nell'accesso al lavoro, condizioni lavorative, vantaggi sociali e fiscali, diritto sindacale, formazione professionale e istruzione. L'Atto unico europeo del 1985 ha previsto l'abolizione delle frontiere interne e ha introdotto la prevalenza del diritto comunitario sulle legislazioni nazionali in materia di assunzioni e servizi per l'impiego, per i lavoratori e le loro famiglie di tutti gli Stati membri. A partire dall'adozione del Trattato di Maastricht nel 1992, la Commissione europea e gli Stati membri hanno adottato numerosi strumenti per facilitare il trasferimento internazionale e il reciproco riconoscimento delle qualifiche professionali. Recentemente il Consiglio Europeo ha riconosciuto la necessità di coordinare un approccio ai flussi migratori irregolari che miri a rispondere alla domanda di lavoro non soddisfatta dai cittadini degli Stati membri. Riconoscendo l'impatto che il declino e l'invecchiamento della popolazione avranno in futuro sull'economia, nel gennaio 2005 la Commissione ha presentato al Consiglio il Libro verde «L'approccio UE alla gestione della migrazione economica». Quest'ultimo definisce le questioni chiave e presenta diverse opzioni per istituire un quadro legislativo europeo in materia di migrazione economica, pur riconoscendo la necessità che ciascun paese individui le esigenze specifiche del proprio mercato del lavoro. La regolamentazione delle migrazioni a livello comunitario è attualmente limitata all'ingresso e ai soggiorni di breve durata nel territorio dell'Unione europea. Secondo la Confederazione europea dei sindacati, le proposte legislative presentate nel Libro verde non delineano un quadro chiaro dei diritti di tutti i lavoratori interessati, in particolare con riferimento ai lavoratori migranti provenienti da paesi terzi. Al fine di tutelare i diritti e migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori sia migranti che comunitari, la Confederazione ha proposto l'inserimento di disposizioni che garantiscano la parità di trattamento tra i cittadini europei e i migranti regolari provenienti da paesi terzi in materia di condizioni lavorative ed indennità sociali, come anche di misure di protezione per gli immigrati irregolari. **Vedi Linee guida 2.2, 2.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 8.4, 9.3, 9.4, 9.8, 9.12, 12.3, 12.6, 12.9, 14.3,14.10.**

http://www.europa.eu.int/index_en.htm

13. Mercado Común del Sur (MERCOSUR): Il MERCOSUR inizialmente limitava la libera circolazione dei lavoratori alle sole regioni frontaliere dei quattro Stati membri (Argentina, Brasile, Paraguay e Uruguay). Nel 1997, l'Accordo multilaterale sulla sicurezza sociale riconosce ai lavoratori che hanno prestato servizio in uno degli Stati membri gli stessi diritti e doveri dei lavoratori nazionali. Un accordo siglato nel 2000 riconosce il diritto di risiedere e di lavorare in uno Stato membro per un periodo di tempo determinato agli artisti, i professori, gli scienziati, gli atleti, i giornalisti, i quadri e i tecnici specializzati. L'accordo regionale del 2002 per i cittadini degli Stati membri e degli Stati associati (Bolivia e Cile) riconosce ai cittadini di ciascuno dei sei paesi il diritto di risiedere nei territori degli altri stati e assicura loro l'accesso a qualsiasi attività economica al pari dei lavoratori nazionali. Nel 2004, l'Argentina e successivamente il Brasile, hanno adottato una decisione unilaterale che prevede la sospensione delle espulsioni dei migranti irregolari provenienti dai paesi confinanti. La decisione è stata

successivamente estesa ai cittadini del Perù e di altre nazionalità. La ragione di tali decisioni si ritrova nell'avanzamento del processo di integrazione nell'ambito del MERCOSUR, il cui obiettivo principale è quello di creare un mercato comune che assicuri la libera circolazione di merci, servizi e fattori di produzione tra gli Stati membri. **Vedi Linee guida 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4, 9.3, 9.4, 14.4.**

MERCOSUR: Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, 6 dicembre 2002, disponibile su <http://www.cpcmercotur.gov.ar/leyes/ley25903.htm>
www.iadb.org/intal/tratados/mercotur.htm

E. Texidó e al.: *International Migration Papers*, N. 63 “Migraciones laborales en Sudamérica: el MERCOSUR ampliado (Geneva, ILO, 2003) e E. Geronimi *International Migration Papers*, N. 70 “Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes” (Geneva, ILO, 2004), disponibile su <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm>

- 14. Conferenza Sudamericana sulle migrazioni (South American Conference on Migration) (Lima Process):** I paesi che partecipano al processo di Lima sono Argentina, Bolivia, Brasile, Cile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perù, Uruguay e Venezuela. Nella Dichiarazione di Quito, gli Stati membri hanno deciso di definire e coordinare le strategie e i programmi regionali in materia di migrazione, al fine di promuovere i diritti umani dei migranti e dei loro familiari, rafforzare la gestione dei flussi migratori nella regione, sviluppare regolamentazioni nazionali e bi-nazionali, facilitare i collegamenti con i cittadini all'estero, rafforzare le reti, istituire un sistema più sicuro e meno costoso per le rimesse, promuovere l'integrazione dei migranti, in particolare nei luoghi di lavoro, armonizzare e coordinare i sistemi di informazione, d'amministrazione e di legislazione in materia di migrazioni. **Vedere Linee guida 2.1, 2.2, 2.7, 3.2, 3.4, 8.1, 11.8, 15.3, 15.6 e 15.10.**

<http://www.gcim.org>

- 15. L'Iniziativa di Berna:** L'iniziativa è stata lanciata nel 2001 dal governo svizzero in occasione del Simposio internazionale sulle migrazioni, in collaborazione con il Dipartimento di politica e ricerca sulle migrazioni dell'Organizzazione Internazionale dei Migranti (OIM), che ne assume il ruolo di segretariato. Si tratta di un processo consultivo a livello governativo che si applica a tutti i tipi di migrazioni. L'Agenda internazionale per la gestione delle migrazioni (Dicembre 2004), che è il più importante risultato scaturito dai quattro anni di esistenza dell'iniziativa di Berna, è stata ideata per aiutare i governi ad elaborare misure efficaci per la gestione dei flussi migratori. L'Agenda descrive un sistema per il dialogo, la cooperazione e il rafforzamento delle capacità a livello nazionale, regionale e internazionale. **Vedere Linee guida 2.1 e 2.2.**

<http://www.bfm.admin.ch/index.php?id=226&L=3>.

- 16. Gruppo di Ginevra sulle questioni migratorie (GMG):** Riconoscendo la necessità di rafforzare il partenariato strategico tra le agenzie internazionali al fine di promuovere il coordinamento e la complementarità delle loro attività, nel 2003 numerose organizzazioni impegnate nel campo delle migrazioni internazionali – l'ILO, l'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR), l'Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani (OHCHR), la Conferenza delle Nazioni Unite sul commercio e lo sviluppo (UNCTAD), l'Ufficio delle Nazioni Unite

contro la droga e il crimine (UNODC) e l'OIM – hanno dato vita al gruppo informale che prende il nome di Gruppo di Ginevra sulle questioni migratorie. L'obiettivo della GMG è quello di promuovere il buon governo delle migrazioni attraverso una collaborazione volta ad una più vasta applicazione delle norme e degli strumenti rilevanti in materia di migrazioni e alla definizione di una leadership forte, coerente e coordinata in grado di accrescere l'efficacia globale delle risposte della comunità internazionale alle questioni attuali e future riguardanti le migrazioni. **Vedere Linee guida 2.1, 2.2, 2.7, 8.1.**

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/gmg.htm>

17. Commissione mondiale sulle migrazioni internazionali (CMMI): La Commissione è stata istituita nel dicembre 2003 da Svezia e Svizzera, insieme con i governi di Brasile, Filippine e Marocco allo scopo di creare un quadro per la formulazione di risposte globali, coerenti e complete al problema delle migrazioni. Il suo mandato è quello di introdurre il tema delle migrazioni all'interno dell'agenda globale, di esaminare i legami con altre problematiche e presentare raccomandazioni al Segretario Generale delle Nazioni Unite, ai governi ed altri partner. Nel corso dei suoi lavori, la Commissione ha condotto ricerche, analisi, e consultazioni con gli stakeholders e con i rappresentanti regionali ed ha, inoltre, favorito lo scambio di informazioni tra questi. Nel mese di ottobre del 2005, la Commissione presenterà una relazione al Segretario Generale delle Nazioni Unite. **Vedere Linee guida 2.1, 2.1.**

<http://www.gcim.org>

18. ILO: A partire dal 1999, l'Ufficio ha organizzato una serie di consultazioni tripartite sulle migrazioni per lavoro al fine di riunire i principali partner sociali regionali, generalmente in correlazione con iniziative di integrazione economica. Questi seminari hanno permesso di svolgere congiuntamente attività di capacity-building ed esercizi di concertazione tripartita. Tra i partecipanti troviamo alti funzionari dei ministeri del lavoro e dirigenti nazionali di organizzazioni sindacali e imprenditoriali. Grazie all'utilizzo di una metodologia che promuove il dialogo e favorisce la partecipazione di tutti gli interessati, questi eventi hanno permesso di creare e rafforzare la cooperazione regionale tripartita, sia formale che informale, in materia di migrazioni per lavoro. In alcuni casi, i seminari hanno portato alla formulazione di proposte specifiche per l'adozione di iniziative politiche nell'ambito di meccanismi regionali e/o di azioni programmatiche supplementari. Questi incontri hanno avuto luogo a Port Louis, nelle isole Mauritius, per i paesi dell'Oceano Indiano (2000); a Dushanbe, in Tagikistan, per l'Asia Centrale (2001); a Pretoria per la Comunità di sviluppo dell'Africa meridionale (SADC) (2002); a Douala, in Camerun, per l'Africa centrale (2003); ad Arusha per la Comunità dell'Africa orientale (2004); ad Algeri per i Paesi del Maghreb (2005), e a Dakar per l'Africa occidentale (2005). Queste ultime tre riunioni sono state organizzate nell'ambito del progetto ILO "Managing Labour Migration as an Instrument of Development in the Euro-Med Area, East Africa and West Africa". **Vedere linee guida 2.1, 2.2, 2.7, 6.2.**

<http://migration-africa.itcilo.org>

19. Programma Internazionale sulla politica delle migrazioni (IMP): L'IMP è un programma mondiale interagenzie, co-sponsorizzato da ILO, OIM, Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione (UNFPA) e Istituto delle Nazioni Unite per la Formazione e la Ricerca (UNITAR), che promuove il dialogo inter-governativo e il rafforzamento delle

capacità nelle aree regionali di migrazione. Dal 1998 al 2003, più di 800 funzionari e dirigenti governativi, provenienti da 115 paesi, hanno preso parte alle attività dell'IMP. L'IMP si fonda su un metodo rigoroso di formazione e dialogo e riunisce i partecipanti provenienti da « aree migratorie comuni », i quali affrontano problemi speculari o simili in materia di migrazione e dislocamento di persone in quanto paesi di origine, di destinazione o di transito. Le consultazioni dell'IMP coinvolgono per ciascun paese partecipante i rappresentanti di diversi ministeri, tra i quali, il più delle volte, i ministeri del lavoro, degli affari esteri, dell'interno o della giustizia. Prendono parte ai lavori anche le organizzazioni rappresentative delle parti sociali, le istituzioni accademiche e le associazioni della società civile. **Vedere Linee guida 2.1, 2.2, 2.7 e 6.2.**

<http://www.impprog.ch/>.

20. Union Network International (UNI): L'UNI, organizzazione internazionale che riunisce i sindacati del settore professionale e dei servizi, rilascia a tutti i lavoratori migranti un documento di identità che permette loro di mantenere i propri diritti sindacali e di ricevere assistenza da parte dei sindacati locali nel corso del periodo di soggiorno in un altro paese. I lavoratori membri di un sindacato nel proprio paese di origine possono essere accolti da un sindacato affiliato UNI nel paese di destinazione, ricevendo, così, un elenco di indirizzi e di contatti utili, informazioni sulle condizioni di lavoro, i servizi bancari, le tasse, gli alloggi, le scuole, l'assistenza sanitaria, le pensioni e altri benefici. Possono, inoltre, beneficiare di servizi di consulenza su questioni di lavoro, sulla legislazione vigente e sui contratti collettivi, come anche di assistenza legale in caso di contenziosi con il datore di lavoro. Sono inoltre messi a disposizione dei corsi di formazione per coloro che sono in possesso del documento UNI. Infine, l'UNI pubblica un opuscolo dal titolo "Lavorare all'estero: Linee guida UNI", disponibile sul suo sito web dell'organizzazione in diverse lingue. **Vedere Linee guida 2.6, 10.8, 10.11, 12.1, 12.5 e 14.3.**

<http://www.union-network.org>.

III. Base globale di conoscenze

21. Australia: L'Ufficio di statistica conduce un'indagine mensile sulla forza lavoro, soffermandosi anche sulle questioni legate alle migrazioni. Sono, inoltre, condotte periodicamente ulteriori indagini sugli immigrati. Il Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs pubblica regolarmente dei rapporti utilizzando dei sistemi di servizi per gli utenti, che includono statistiche sul numero di lavoratori stranieri che entrano nel territorio australiano e sui settori in cui sono occupati, come anche sul tasso di non conformità, prolungamento ingiustificato dei soggiorni e di protezione dei visti. Il dipartimento illustra, inoltre, in diversi studi le esperienze lavorative vissute dai migranti. Tra queste inchieste si ricordano: la Longitudinal Survey of Immigrants to Australia (LSIA), la Skilled Designated Area Sponsored (SDAS) per i detentori di visto e un'indagine specifica sugli studenti stranieri che hanno ottenuto la residenza permanente. **Vedere linee guida 3.1.**

<http://www.abs.gov.au/tenze>

22. Costa Rica: L'Istituto Nazionale di Statistica e Censimenti distribuisce annualmente dei questionari alle famiglie, in cui si indaga sul paese di nascita, l'anno di arrivo, e il luogo di residenza degli ultimi cinque anni. Sono state aggiunte nel corso degli anni

anche domande sulle rimesse. **Vedere linea guida 3.1.**

<http://www.inec.go.cr/>.

23. Irlanda: L'Ufficio Centrale di Statistica conduce trimestralmente delle indagini nazionali a livello dei nuclei familiari, che comprendono domande sulla cittadinanza e la nazionalità irlandese, il luogo di nascita e l'anno in cui ha avuto inizio la residenza in Irlanda. Nei questionari sono incluse anche domande in merito all'emigrazione di cittadini irlandesi, in particolare sul paese di destinazione e la data di partenza. **Vedi linea guida 3.1.**

<http://www.cso.ie/>

24. Portogallo: L'Istituto nazionale di statistica conduce indagini sull'occupazione, includendo domande sul paese di nascita dei migranti e la loro cittadinanza. Vengono, inoltre, condotti studi specifici sul tema delle migrazioni. **Vedere linea guida 3.1.**

<http://www.ine.pt/>

25. ILO: Il Programma internazionale sulle migrazioni dell'ILO garantisce la gestione della banca dati sulle migrazioni internazionali per lavoro (ILM), che contiene serie storiche sulle migrazioni in 86 paesi ottenute per mezzo di un questionario inviato via mail. La banca dati, oltre a contenere i dati Eurostat, copre numerosi paesi in via di sviluppo. L'ILO ha, inoltre, sviluppato manuali e Linee guida per la raccolta dei dati sulle migrazioni e fornisce assistenza tecnica ai paesi, al fine di migliorare tale processo. La banca dati dell'ILO NATLEX contiene oltre 55.000 voci sulle legislazioni nazionali del lavoro e della sicurezza sociale e sulle normative relative alla tutela dei diritti umani. Queste voci forniscono una sintesi delle normative e delle informazioni più rilevanti sotto forma di citazioni di riferimento. Sono, inoltre, indicizzate per parole chiave e classificate per argomento, tra cui troviamo la tematica dei lavoratori migranti. **Vedere Linee guida 3.2 e 3.3.**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm>;
www.ilo.org.

26. Fondo monetario internazionale (FMI): Il FMI è la principale fonte statistica sulle rimesse dei migranti a livello mondiale. La sua pubblicazione annuale "Balance of payments statistics yearbook2" fornisce statistiche ufficiali sulle rimesse. **Vedere Linee guida 3.1 e 3.2.**

<http://www.imf.org/>.

27. Organizzazione Internazionale dei Migranti (IOM): A partire dal 2000, l'OIM pubblica il rapporto mondiale sulle migrazioni, che presenta le più recenti tendenze delle migrazioni internazionali e fornisce un quadro dello sviluppo del fenomeno a livello regionale, soffermandosi anche su aspetti regionali specifici. Ciascuna pubblicazione affronta un tema specifico: la terza edizione del 2005 si è focalizzata, ad esempio, sull'analisi dei costi e benefici delle migrazioni internazionali. **Vedere Linee guida 3.2 e 3.3.**

<http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?Event=dettaglio & id = 4171>

28. Migration Information Source (MIS): Il MIS, istituito dall'Istituto per le politiche migratorie, un'organizzazione privata con sede a Washington, è un portale web che consente l'accesso ad informazioni di natura sia qualitativa che quantitativa. Il MIS contiene analisi e posizioni in merito ai dibattiti e agli argomenti di discussione più attuali. È progettato per fornire informazioni a diversi gruppi interessati, tra cui i ricercatori, i policy makers e i giornalisti. **Vedere Linee guida 3.2 e 3.3.**

<http://www.migrationinformation.org/>.

29. Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE): L'OCSE raccoglie dati sui flussi migratori per mezzo del Continuous Reporting System on Migration (SOPEMI), il quale si basa su una rete di corrispondenti nazionali negli Stati membri, nominati dal Segretariato dell'OCSE. I dati sono pubblicati annualmente nel *Trends in international migration*, SOPEMI. Grazie alle numerose analisi delle tendenze nazionali e regionali, questo rapporto è considerato oggi la più importante pubblicazione sulle migrazioni nei paesi OCSE. Il rapporto contiene, inoltre, analisi dettagliate su alcuni aspetti specifici del fenomeno migratorio.

<http://www.oecd.org/>

OCSE, 2005. *Trends in international migration– SOPEMI*, 2004 (Paris, OCSE).

30. Ufficio statistico delle Comunità europee (EUROSTAT): EUROSTAT è la divisione statistica della Commissione europea. Raccoglie i dati degli Stati membri in materia di migrazione e asilo attraverso un questionario annuale redatto in collaborazione con la Commissione economica per l'Europa (UNECE), il Consiglio d'Europa, l'ILO e la Divisione Statistica delle Nazioni Unite. Questa iniziativa comune consente di ridurre i costi d'indagine gravanti sui singoli paesi. Il questionario contiene domande su stock e flussi migratori e informazioni sulla cittadinanza. I dati raccolti vengono messi a disposizione dei paesi e delle altre agenzie attraverso pubblicazioni o banche dati online. EUROSTAT si pone l'obiettivo di standardizzare la raccolta e l'analisi delle statistiche della Comunità in materia di migrazione attraverso un piano d'azione supportato da normative statistiche. **Vedere Linee guida 3.1 e 3.2.**

<http://epp.eurostat.cec.eu.int;>

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf;>

[http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf.](http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf)

31. UNESCO Migration Research Institutes Database: Lanciata nel febbraio 2002, questa banca dati fornisce informazioni su circa 300 istituti di ricerca e formazione presenti in 77 paesi. Il database dell'UNESCO, inoltre, offre informazioni su 86 riviste periodiche, nei quali è stato trattato il tema delle migrazioni. I dati provengono dalla banca dati UNESCO per le scienze sociali "DARE" e sono raccolti attraverso questionari (Istituti, periodici) e altre fonti attendibili come i siti ufficiali, le relazioni annuali e i periodici. **Vedere Linee guida 3.2, 3.3 e 3.5.**

<http://databases.unesco.org/migration/MIGWEBintro.shtml>.

32. Nazioni Unite: la Divisione Statistica delle Nazioni Unite (UNSD) pubblica Linee guida e raccomandazioni al fine di aiutare i paesi nella raccolta e nella diffusione dei

dati sulle migrazioni. L'ultima revisione delle raccomandazioni in materia di migrazioni internazionali, *Recommendations on statistics of international migration, Revision*, è stata pubblicata nel 1998. L'UNSD raccoglie statistiche ufficiali nazionali in materia di stock e flussi migratori e le pubblica nel Demographic Yearbook. La Divisione di Statistica delle Nazioni Unite offre supporto e assistenza tecnica nella raccolta e nell'elaborazione dei dati e si occupa della formazione di statistici ed esperti in materia di Raccomandazioni delle Nazioni Unite. La Divisione delle Nazioni Unite per la Popolazione (UNPD) svolge attività di ricerca e pubblica periodicamente studi sulle politiche migratorie e le tendenze dei flussi migratori, fornendo, inoltre, stime sul numero di migranti internazionali. Il rapporto International Migration del 2002 contiene dati sulle migrazioni in 228 paesi, e rappresenta la fonte statistica più diffusa circa le stime delle migrazioni internazionali. L'UNPD organizza una volta l'anno un incontro dal titolo "United Nations Coordination Meeting on International Migration", che riunisce le agenzie maggiormente coinvolte nella raccolta e nell'analisi di dati sulle migrazioni.

Vedi Linee guida 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4

<http://www.unstats.un.org>;

UNSD, International migration statistics: Current activities of the United Nations Statistics Division, UNECE/Eurostat Seminar on Migration Statistics (Geneva, 21-23 March 2005), disponibile su

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>;

<http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

33. Nazioni Unite, Commissione Economica per l'America Latina e i Caraibi (CEPAL): Il Centro Demografico per l'America Latina e i Caraibi (CELADE) della CEPAL consiglia vivamente ai paesi di questa regione di censire la popolazione, in particolare raccogliendo dati sul luogo di nascita, l'anno di arrivo nel paese e il luogo di residenza degli ultimi cinque anni. Il progetto di ricerca "Indagine sulle migrazioni internazionali in America Latina" (International Migration in Latin America, MIALC), che negli anni '70 ha portato, grazie a censimenti nazionali, allo sviluppo di una banca dati sulle principali caratteristiche della popolazione migrante, rappresenta il principale progetto della CEPAL/CELADE. Attualmente la banca dati MIALC contiene informazioni sulla popolazione nata all'estero, offrendo dettagli su: paese di origine, sesso, età, data di arrivo, stato civile, livello di istruzione, caratteristiche economiche e numero medio di figli per donna. Più di recente, la CEPAL/CELADE ha dato vita al Sistema di Informazioni sulle Migrazioni Internazionali nei Paesi della Comunità Andina (SIMICA), che consiste in uno studio sulle tendenze e i modelli delle migrazioni internazionali nei paesi della Comunità andina, con particolare attenzione alle caratteristiche dei migranti, sia nei paesi d'origine che di destinazione.

Vedere Linee guida 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4.

<http://www.eclac.cl>.

34. Banca Mondiale: La Banca mondiale pubblica nei rapporti World Development Indicators (WDI) e Global Development Finance (GDF) dati dettagliati sulle rimesse. Entrambi i rapporti della Banca Mondiale si basano sui dati nazionali relativi alla bilancia dei pagamenti raccolti dal FMI. Tuttavia, rispetto alle statistiche del FMI, quelle presentate dalla Banca Mondiale coprono un maggior numero di paesi. Il GDF definisce le rimesse in maniera più ampia rispetto al FMI e al WDI (somma delle rimesse dei lavoratori, redditi da lavoro dipendente e trasferimenti dei migranti

riportati sotto la voce dei movimenti di capitale). **Vedere Linee guida 3.1 e 3.2.**

<http://www.worldbank.org/>.

IV. Gestione efficace delle migrazioni per lavoro

(i) Le politiche per la gestione delle migrazioni

35. Canada: La politica di immigrazione canadese prevede delle procedure di ammissione per lavoratori qualificati, commercianti e professionisti fondate su un sistema di attribuzione di punti in funzione di criteri come l'età, l'istruzione e la capacità di parlare inglese o francese. **Vedere Linee guida 4.1, 4.10, 5.1 e 5.2.**

<http://www.cic.gc.ca>; www.hrdc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;

ILO migration survey 2003: Country summaries/Encuesta de la OIT sobre migraciones, (Geneva, ILO, 2004).

36. Nuova Zelanda: La Nuova Zelanda promuove l'immigrazione di lavoratori qualificati che hanno già ricevuto una proposta di lavoro o che hanno esperienze lavorative in quei settori in cui si registra una scarsità di manodopera. Attraverso un fascicolo informativo sul processo di insediamento, finanziato con i contributi versati dai lavoratori migranti, il Governo mira ad agevolare la loro integrazione e a favorirne la residenza permanente. Il fascicolo contiene informazioni su vari argomenti, come gli alloggi, la sanità, l'istruzione, il lavoro, le imprese, il governo, la legislazione, l'integrazione e altre informazioni sui servizi bancari, i trasporti, le questioni legali e la storia del paese. Vi è, inoltre, un sito web e un numero verde a disposizione dei lavoratori migranti. Il Ministero del Lavoro pubblica, in diverse lingue, informazioni sui diritti del lavoro. La politica sulle migrazioni per lavoro è oggetto di consultazioni tripartite. La Immigration Service Settlement Branch finanzia aziende e organizzazioni che aiutano i migranti a stabilirsi nel paese. Questi servizi offrono informazioni sui diritti, i servizi sociali e i benefici che spettano ai lavoratori migranti. Sono previsti anche dei corsi di inglese. **Vedere Linee guida 4.1, 4.2, 4.8, 4.10, 5.1, 5.2, 6.1, 6.3, 6.4, 7.1, 10.8, 12.1, 14.5 e 14.7.**

<http://www.immigration.govt.nz>;

ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

37. Filippine: Le Filippine applicano una politica di emigrazione per lavoro che pone l'accento sulle migrazioni a carattere temporaneo, enfatizza l'importanza della protezione dei lavoratori e pone come obiettivo la massimizzazione dell'impatto delle rimesse sullo sviluppo economico del paese. Il governo individua le nicchie di impiego disponibili sul mercato del lavoro estero e sulla base di accordi bilaterali facilita, pur supervisionandone l'operato, il reclutamento dei lavoratori nazionali da parte di datori di lavoro, agenzie e governi stranieri. La Philippines Overseas Employment Administration (POEA) è un'agenzia specializzata nell'ambito del Dipartimento del lavoro e dell'occupazione, responsabile della gestione delle migrazioni per lavoro. Questo organismo rilascia licenze alle agenzie di collocamento private filippine, le quali devono stipulare contratti di lavoro giuridicamente vincolanti

per i lavoratori in cerca di occupazione all'estero. Il POEA approva questi contratti, controlla le pratiche irregolari e avvia azioni legali contro coloro che infrangono la normativa sul reclutamento. Tuttavia, le Filippine permettono alle agenzie di reclutamento di esigere dai lavoratori test di gravidanza e dell'HIV/AIDS. Il POEA promuove politiche di emigrazione, effettua campagne contro il traffico di esseri umani, fornisce informazioni prima della partenza, si impegna nella lotta alla violazione dei diritti del lavoro all'estero e aiuta i cittadini nei paesi di destinazione. Il governo può decidere di interrompere in modo permanente o di sospendere l'emigrazione dei lavoratori filippini in determinati paesi in caso di infrazioni ricorrenti. I lavoratori migranti che utilizzano i canali ufficiali ricevono prima della partenza istruzioni sulle condizioni sociali e lavorative all'estero, sugli schemi assicurativi e pensionistici, sull'assistenza per i lavoratori migranti e i loro familiari e, inoltre, possono contrarre prestiti. Ai lavoratori migranti è rilasciato un documento di identità che consente l'accesso a dei conti di risparmio internazionali in un consorzio di banche, che presentano dei costi ridotti per il trasferimento delle rimesse. Sono previste diverse forme di incentivi per quei migranti che fanno ritorno nelle Filippine, in particolare sotto forma di prestiti a tassi preferenziali per l'avviamento di un'attività d'impresa e di borse di studio. **Vedere Linee guida 2.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, 4.10, 10.1, 10.3, 10.4, 10.8, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.7, 11.8, 12.1, 12.10, 15.4, 15.5, 15.6 e 15.8.**

<http://www.poea.gov.ph>.

- 38. Spagna:** la Spagna ha istituito tre strutture formali per permettere alle parti sociali di partecipare alla formulazione delle normative e delle politiche riguardanti le migrazioni per lavoro: un forum per l'Integrazione sociale degli immigrati, una Commissione interministeriale sulle questioni dell'immigrazione, e una serie di comitati esecutivi provinciali. Inoltre, il Ministero del Lavoro è dotato di un'amministrazione specifica sulle migrazioni per lavoro, la "Dirección General de Ordenación de las Migraciones" e di un segretariato di Stato, la "Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración". Creato nel 2002 come parte del Global Programme to Regulate and Coordinate Foreign Residents' Affairs and Immigration in Spain (Plan Greco), il segretariato è responsabile del coordinamento delle attività di gestione dei flussi migratori, compresa l'integrazione delle comunità di immigrati, con particolare attenzione al contributo che i migranti possono dare alla crescita economica del paese. Il Direttore del segretariato deve essere un membro di rilievo della Commissione interministeriale sulle questioni di immigrazione, che valuta le pratiche governative nei confronti di coloro che non sono cittadini spagnoli, e del Consiglio Superiore sulle politiche migratorie, che supervisiona, invece, le questioni d'immigrazione a tutti i livelli di governo. **Vedere Linee guida 4.6, 4.8, 6.1, 6.3, 6.4, 14.5 e 14.9.**

N. Ortega Pérez: Spain: Forging an immigration policy, *Migration Information Source*, 2003, disponibile su

www.migrationinformation.org; <http://www.mtas.es/migraciones/>;

ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

- 39. Regno Unito:** Il programma sui migranti altamente qualificati (Highly Skilled Migrant Programme) autorizza l'ingresso di migranti che possiedono delle qualifiche rilevanti, anche se non hanno ricevuto delle offerte di lavoro, in vista dell'esercizio di un'attività professionale salariata o autonoma. Esistono due procedure distinte di valutazione dei

candidati, a seconda che abbiano un'età inferiore o superiore ai 28 anni, entrambe basate su un sistema a punti. Come accade per la quasi totalità dei visti di lavoro rilasciati nel Regno Unito, si può fare richiesta di residenza permanente dopo quattro anni. **Vedere Linee guida 4.1, 14.4.**

<http://www.ind.homeoffice.gov.uk>.

(ii) Ampliare le possibilità di migrazione regolare per lavoro

40. Australia: Le persone che desiderano emigrare in Australia per motivi di lavoro, possono presentare domanda nell'ambito di una delle due componenti del Programma di Migrazione australiano, ovvero l'ammissione permanente o temporanea. I richiedenti di permessi di residenza permanente - ad eccezione di coloro che sono sponsorizzati da un parente australiano residente in una determinata regione del paese - sono valutati attraverso un sistema a punti basato principalmente sul tipo di qualifiche, età, conoscenza della lingua inglese, esperienze di lavoro e fabbisogno del mercato del lavoro (MODL <http://www.australia-migration.com/page/MODL/58>). Grazie ai flussi temporanei i datori di lavoro possono attrarre in Australia lavoratori stranieri qualificati in grado di ricoprire quelle posizioni che altrimenti, con la sola manodopera australiana, rimarrebbero scoperte. Queste posizioni devono soddisfare un livello minimo di qualifiche e retribuzione, e i candidati devono dimostrare di avere le qualifiche e le competenze idonee per ricoprire quell'incarico. Coloro che hanno studiato in Australia possono richiedere la residenza permanente. Per soddisfare la richiesta di lavoratori qualificati da parte degli imprenditori australiani, la soglia delle ammissioni temporanea è stata rialzata. I lavoratori temporanei possono fare richiesta per il permesso di residenza permanente e ai loro coniugi è riconosciuta l'autorizzazione a lavorare. Annualmente sono condotte analisi sul mercato del lavoro al fine di determinare i bisogni dell'economia e la domanda di manodopera, le esigenze regionali, l'impatto economico, sociale e ambientale delle migrazioni e il numero di candidati potenziali, distinguendo tra candidati qualificati e candidati che basano la propria richiesta su esigenze familiari. Il Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs (DIMIA) è responsabile della gestione dei flussi migratori. Si avvale di un sito web in cui sono presenti, in varie lingue, informazioni sul mercato del lavoro. Il National Office of Overseas Skills Recognition fornisce, ai potenziali lavoratori migranti, informazioni sul reclutamento secondo le diverse categorie di lavoro. Dopo l'ingresso in Australia, sono valutati i titoli di studio dei lavoratori migranti e possono essere concessi dei prestiti nel caso in cui, per ottenerne la convalida, essi debbano seguire dei corsi di formazione. Nel regolamentare l'accesso di lavoratori qualificati stranieri a determinate professioni, gli ordini professionali e alcuni Stati stabiliscono criteri aggiuntivi. Il governo ha designato rappresentanti del DIMIA in organismi chiave per le imprese, così da aiutare le stesse ad assumere il personale di cui hanno bisogno attraverso il sistema delle migrazioni. Insieme, il DIMIA e le imprese, organizzano eventi atti a favorire l'incontro tra i lavoratori migranti e gli imprenditori che hanno difficoltà a reclutare localmente lavoratori qualificati di cui hanno bisogno. **Vedere Linee guida 3.1, 4.1, 4.2, 4.8, 5.1, 5.2, 5.5, 12.1, 12.6, 14.3, 14.4, 15.3 e 14.10.**

<http://www.immi.gov.au>; www.austlii.edu.au; www.acci.asn.au;
www.actu.asn.au; <http://aei.dest.gov.au>;

ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

41. Canada: Nel 1966 è stato istituito il Seasonal Agricultural Worker Programme, con l'obiettivo di fornire risposte al problema della carenza di lavoratori agricoli. Il programma consente l'organizzazione di migrazioni per lavoro durante il periodo della semina e del raccolto e si basa su un protocollo di intesa tra Canada, Messico e paesi caraibici, in particolare la Giamaica. Il programma è gestito dal Dipartimento per lo sviluppo delle Risorse Umane del Canada (HRDC), a cui i datori di lavoro fanno pervenire le loro richieste di manodopera per le quali garantiscono un numero minimo di ore di lavoro per un periodo non inferiore alle sei settimane, un alloggio gratuito e un salario minimo. Gli imprenditori agricoli possono indicare anche il nome dei lavoratori, molti di loro sono, infatti, impiegati per più anni nello stesso posto. I datori di lavoro hanno istituito un'organizzazione no-profit gestita da un direttivo, che comprende anche dei rappresentanti del HRDC. I contratti di lavoro sono firmati dai dipendenti, dai datori di lavoro e da un rappresentante del governo prima dell'arrivo dei lavoratori. Questi prevedono contributi per le pensioni, ferie retribuite, assicurazione contro infortuni e malattie. I lavoratori vengono accolti all'aeroporto e vengono aiutati nelle procedure d'ingresso. Tuttavia, ai lavoratori agricoli stagionali non sono estese alcune forme di tutela, come la libertà di cambiare lavoro e la retribuzione degli straordinari. **Vedi Linee guida 2.3, 4.6, 5.2, 5.3, 5.5, 6.3, 9.10, 10.3, 12.1, 12.2, 12.3 e 13.3.**

<http://www.rcmvs.org/paises/SAWP.htm>;

Report Workshop Internazionale organizzato dall'IOM, Santiago de Chile, Chile, 2000, disponibile su

http://portal.unesco.org/shs/en/ev.phpURL_ID=3425&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

42. Egitto: L'Integrated Migration Information System (IMIS) è un progetto implementato in Egitto dall'OIM e finanziato dal Governo italiano. Il progetto dispone di una banca dati sugli egiziani che desiderano emigrare in Italia, gestita dal Ministero della forza lavoro e delle migrazioni. Il sistema, finalizzato all'incontro tra la domanda degli imprenditori italiani e l'offerta di lavoro egiziana, permette agli egiziani di avere accesso al sistema di informazioni sul mercato del lavoro italiano e di formulare on-line la propria domanda di lavoro. **Vedere Linee guida 2.2, 5.2 e 12.1.**

A. Stocchiero: Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004, disponibile su

http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp

43. Germania: il programma per i lavoratori stagionali stranieri, previsto dai protocolli di intesa tra la Germania e i paesi di origine, è amministrato dal Servizio pubblico tedesco per l'impiego e dai suoi partner. La maggior parte dei lavoratori stagionali sono lavoratori agricoli polacchi. I migranti sono impiegati, per non più di 90 giorni, in quei settori dove i lavoratori nazionali non sono disposti a lavorare, come ad esempio in agricoltura, selvicoltura, hotel e ristorazione, nella trasformazione di frutta e verdura e nella lavorazione della legna. I datori di lavoro non possono assumere lavoratori migranti per un periodo di tempo superiore a sette mesi l'anno, ad eccezione di alcune colture; devono far pervenire presso gli uffici del lavoro locali i contratti stipulati, all'interno dei quali devono essere specificate la retribuzione e le condizioni di lavoro, compreso l'alloggio, i pasti e le modalità di viaggio. I datori di lavoro pagano per ciascun lavoratore una tassa al Servizio pubblico per l'impiego, che non

dovrebbe essere fatta ricadere sul lavoratore. Sebbene i datori di lavoro siano tenuti a mettere a disposizione dei lavoratori degli alloggi adeguati, sono stati segnalati casi in cui le condizioni abitative non erano conformi agli standard previsti. **Vedi Linee guida 2.3, 5.1, 5.5, 10.3 e 13.7.**

<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent>

44. Spagna: la Spagna ha realizzato nel 2005 un programma di regolarizzazione, le cui fasi di progettazione e realizzazione sono state oggetto di ampie consultazioni con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il programma consente ai lavoratori migranti che sono registrati presso le autorità locali da almeno sei mesi, che non hanno precedenti penali e che possiedono le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro, di regolarizzare la propria posizione. Possono fare domanda anche i lavoratori domestici. I lavoratori regolari ottengono un permesso di soggiorno-lavoro per un anno. I datori di lavoro che intendono assumere dei lavoratori migranti per periodi di tempo specifici, che variano a seconda del settore, e che sono in regola con il pagamento delle tasse, possono richiedere di regolarizzare la posizione dei loro dipendenti. La maggior parte delle domande di regolarizzazione è stata accettata e le percentuali più elevate si sono registrate per il lavoro domestico, il settore delle costruzioni, l'agricoltura e il settore alberghiero. **Vedi Linee guida 6.1 e 14.4.**

<http://www.mtas.es/migraciones/proceso2005/default.htm>

45. Spagna: Nell'ambito del progetto «migrazioni circolari» lanciato dall'Unió de Pages (UP) in Catalogna, sono reclutati lavoratori stagionali provenienti dal Marocco, dalla Colombia e dai paesi dell'Europa dell'Est. I due sindacati agricoli di Majorca (Unió de Lauradors i Ramaders e Pagesos Unió de Mallorca) hanno aderito a questa iniziativa, che promuove gemellaggi tra i paesi di origine dei lavoratori stagionali e quelli ospitanti. Le agenzie di collocamento del governo spagnolo e catalano organizzano il viaggio e l'assunzione dei lavoratori, che prestano servizio in Catalogna per un periodo di tempo che va dai cinque ai sette mesi, e si occupano, inoltre, dell'accoglienza al loro arrivo. Il progetto gestisce un sistema di alloggi collettivi, attualmente composto da circa 50 abitazioni, e mira a massimizzare i benefici legati all'aumento del numero dei lavoratori migranti presenti nelle città catalane. Il progetto ha la capacità di accrescere l'indipendenza dei lavoratori stagionali favorendo la loro integrazione nella vita della comunità locale e la loro partecipazione a eventi e attività di formazione specifiche. **Vedi Linee guida 5.3, 5.5, 7.2, 12.1, 12.3 e 14.5.**

http://www.uniopagesos.es/organitzacio/fundacio_02.asp

(iii) Il dialogo sociale

46. Costa Rica: Grazie all'impegno del Consiglio Superiore del lavoro, le parti sociali hanno concordato una strategia comune per i lavoratori migranti, la flessibilità del lavoro, le politiche dell'impiego e l'occupazione nell'economia informale. Hanno, inoltre, riconosciuto all'interno di una dichiarazione di principi sulle migrazioni per lavoro l'importanza dei lavoratori migranti per lo sviluppo economico e sociale del paese. **Vedi Linee guida 4.10, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 14.9 e 15.2.**

ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2004.

47. Irlanda: L'accordo triennale tra le parti sociali, 2003-2005 – A Policy Framework for Sustaining Progress – raccomanda la formulazione di una politica nazionale specifica sui lavoratori migranti. Hanno partecipato ai negoziati il governo, i datori di lavoro, i sindacati, gli agricoltori, le comunità e le associazioni di volontariato. Una delle dieci iniziative speciali previste dall'accordo riguarda le migrazioni e l'intercultura. Il governo e le parti sociali hanno constatato la necessità di elaborare un vasto quadro di politiche migratorie, riguardanti «le questioni su cui il governo si consulterà con le parti sociali - in particolare, migrazione economica e mercato del lavoro, integrazione, razzismo, intercultura e problematiche che affliggono i migranti». Le parti si impegnano a portare avanti consultazioni sistematiche a livello nazionale circa le migrazioni economiche, a facilitare le consultazioni tra governo, datori di lavoro e lavoratori e a riesaminare il sistema dei permessi di lavoro. Si impegnano, inoltre, a sviluppare un codice di condotta contro il razzismo nei luoghi di lavoro. **Vedere Linee guida 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.2 e 14.2.**

Sustaining progress: Social partnership agreement 2003-2005, Dublin, Febbraio 2003, disponibile su

<http://www.iboa.ie/files/SustainingProgress2003-2005.doc>

48. Filippine: Il Philippines Overseas Employment Administration (POEA) ha una struttura di governo tripartita composta dal Ministro del lavoro e dell'occupazione, dai rappresentanti di altri dipartimenti governativi, da un rappresentante del Congresso dei sindacati delle Filippine e da un rappresentante dei datori di lavoro delle agenzie private di collocamento.

Vedere Linee guida 4.10, 6.1 e 6.2.

<http://www.poea.gov.ph>

49. Africa: Strutture di dialogo sociale nazionale sulle migrazioni per lavoro sono stati avviati in 12 paesi dell'Africa orientale, settentrionale e occidentale: Algeria, Burkina Faso, Capo Verde, Gambia, Kenya, Mali, Marocco, Mauritania, Senegal, Tanzania e Tunisia. Queste strutture comprendono: organi consultivi informali composti da rappresentanti dei ministeri e dei dipartimenti di Stato, in particolare i ministeri del lavoro, associazioni nazionali dei datori di lavoro e federazioni sindacali. In ciascuno di questi 12 paesi, alti dirigenti dei ministeri del lavoro sono stati designati quali punti focali nazionali in materia di migrazioni economiche, con la responsabilità di raccogliere informazioni e condividerle con i partner, di convocare riunioni e seminari tra le parti sociali e i ministeri e dipartimenti governativi, e di fungere da collegamento con le strutture sub regionali che si occupano di migrazioni per lavoro. I membri delle strutture di dialogo sociale nazionale si incontrano occasionalmente, in funzione della disponibilità di tempo e risorse; in quasi tutti i paesi i partner nazionali e l'ILO hanno convocato congiuntamente dei seminari tripartiti nazionali sulla capacity-building e le politiche di concertazione. In occasione di questi seminari sono stati conclusi degli accordi circa le priorità di sensibilizzazione a livello nazionale in vista dell'adozione di norme internazionali, la promozione della ricerca e il miglioramento della raccolta e diffusione di dati sul fenomeno delle migrazioni per lavoro. I partecipanti dovrebbero favorire lo scambio di informazioni con i rispettivi uffici governativi e con le organizzazioni delle parti sociali di cui sono rappresentanti. Queste strutture nazionali hanno avuto inizio grazie ad un progetto dell'ILO, sostenuto dall'Unione Europea dal titolo "Managing Labour Migration as an Instrument of Development in the Euro-Med Area, East Africa and West Africa". **Vedere linee guida 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 6.2, 6.3, 6.4.**

Labour migration for integration and development in Africa, disponibile su <http://migration-africa.itcilo.org>

(iv) Consultazioni con la società civile e le associazioni di migranti

50. Messico: Il governo ha istituito un'agenzia specializzata sotto il controllo del Ministero degli Affari Esteri per rispondere ai bisogni dei propri cittadini all'estero. L'Istituto per i Messicani all'Estero (IME) individua le sue priorità programmatiche attraverso la consultazione di un comitato composto da 105 rappresentanti eletti dalle comunità che vivono all'estero, molti dei quali sono lavoratori migranti e leader delle associazioni dei migranti residenti negli Stati Uniti. Riunendo le agenzie governative che si occupano dei messicani all'estero, l'IME oltre ad assicurarne il coordinamento fa sì che nella definizione e nell'attuazione delle politiche siano presi in considerazione i problemi affrontati quotidianamente dai lavoratori migranti. L'IME, inoltre, commissiona ricerche, sviluppa programmi di assistenza per i migranti e trasmette, grazie ai media, le informazioni utili ai migranti e alle loro famiglie. **Vedere Linee guida 6.1, 6.4, 6.5 e 7.1.**

<http://portal.sre.gob.mx/ime/>

51. Filippine: Il congresso dei Sindacati delle Filippine (TUCP), insieme al Governo e ad alcune ONG, sta lavorando per garantire una maggiore tutela ai lavoratori migranti, inclusi i lavoratori domestici. Il TUCP collabora con la ONG Kaibigan circa i problemi e i diritti delle lavoratrici migranti, ed in particolare sulla questione del traffico di esseri umani. Il TUCP ed il Kaibigan sono entrambi membri del Comitato dei lavoratori migranti della Commissione Nazionale contro la povertà, che è collegato all'Ufficio del Presidente delle Filippine. A Manila è presente un centro del TUCP per i lavoratori migranti che offre assistenza a coloro che vogliono emigrare o che ritornano in patria. Il servizio pubblico, PS-link, organizza corsi preparatori per coloro che desiderano emigrare, informandoli sui loro diritti nei paesi di destinazione e fornendo loro contatti utili. **Vedere Linee guida 7.2, 9.8, 9.11, 10.8, 12.1 e 12.2.**

Trade Union World, Briefing, N. 3, p. 9 (ICTFU, maggio 2004);

<http://www.tucp.org.ph/>

52. USA: L'Illinois Coalition for Immigrant and Refugee Rights (ICIRR), coalizione che riunisce organizzazioni di migranti, collabora con i sindacati, le autorità federali, statali e locali, e con altre organizzazioni non governative nazionali e internazionali al fine di promuovere i diritti dei lavoratori migranti nel processo di definizione delle politiche. In collaborazione con il governo dell'Illinois, l'ICIRR fornisce finanziamenti e formazione alle organizzazioni locali affinché queste siano in grado di informare e difendere i migranti che desiderino beneficiare dei programmi statali o necessitino di assistenza legale. L'ICIRR, inoltre, organizza workshop in diverse lingue sui diritti dei lavoratori, sulle politiche contro la discriminazione e sui flussi migratori, e tiene seminari direttamente per i lavoratori migranti. **Vedere Linee guida 6.4, 7.1, 7.2 e 10.8.**

<http://www.icirr.org>

53. Stati Uniti: Il sindacato "United Food and Commercial Workers Union" collabora con le organizzazioni dei migranti dell'America Latina, in particolare del Messico, presenti negli Stati Uniti al fine di organizzare i lavoratori migranti del settore delle carni e della macelleria, attività il cui funzionamento è da molti anni legato alla manodopera migrante. **Vedere Linee guida 7.2 e 10.8.**

http://www.ufcw.org/press_room/press_releases_2000/raidonomahaplant.cfm.

54. Forum dei migranti d'Asia (MFA): Il MFA, comitato di coordinamento delle più importanti ONG asiatiche, rappresenta una rete di gruppi di sostegno e di difesa per i migranti della regione asiatica che si sviluppa sia nei paesi di origine che di destinazione. Sin dalla sua fondazione nel 1994, il MFA è divenuto un organismo regionale volto a difendere i diritti dei lavoratori migranti asiatici e delle loro famiglie. Il Forum partecipa attivamente alla campagna internazionale per la ratifica della Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie del 1990. Inoltre, il MFA e l'Asian Migrant Center pubblicano i risultati delle ricerche condotte sul tema dei lavoratori migranti. L'Asian Migrant Yearbook rappresenta il testo di riferimento più importante circa la questione migratoria e i diritti dei migranti nei paesi asiatici.

Vedere Linee guida 3.2, 3.3, 7.1 e 7.2.

<http://www.mfasia.org>;

Asian migrant yearbook 2002-2003: Migration facts, analysis and issues (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004);

M.L.L. Alcid: "The multilevel approach to promoting Asian migrant workers' rights: The MFA experience", in *International Migration*, Dicembre 2004, Vol. 42, N. 5, pp. 169-176.

V. Protezione dei lavoratori migranti

(v) Diritti umani

55. Messico: Negli Stati Uniti 43 consolati messicani offrono programmi di assistenza legale per le vittime di violazioni di diritti umani, programmi per i bambini immigrati, così come servizi sociali e centri culturali. I consolati rilasciano inoltre la *Matrícula Consolar*, un documento d'identità per i cittadini messicani che vivono all'estero. Il governo messicano promuove l'accettazione di tale documento da parte delle banche, dei servizi di polizia e di altri enti. Questo documento si è rivelato particolarmente utile per gli immigrati messicani irregolari. Nel 2005, 118 banche negli Stati Uniti hanno accettato la *Matrícula* come forma alternativa di identificazione per autorizzare l'apertura di conti bancari. Il maggiore accesso ai conti bancari ha permesso di ridurre i costi di trasferimento delle rimesse verso il Messico. **Vedere Linee guida 8.2, 12.8 e 15.6.**

<http://portal.sre.gob.mx/eua/>;

M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons*, Rapporto commissionato dalla Divisione Popolazione delle Nazioni Unite disponibile come Allegato 3 del documento *Bridging the gap: International*

migration and the role of migrants and their remittances in development, su: <http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936#>;

World migration 2003: Managing migration: Challenges and responses for people on the move, Vol. 2, IOM World Migration Report Series, Ch. 9 (Geneva, IOM, 2003).

56. Regional NGO Summit on Foreign Migrant Domestic Workers (Colombo Declaration): Il vertice organizzato nel 2002 dal Coordination of Action Research on AIDS & Mobility Asia (CARAM) a Colombo, in Sri Lanka, ha riunito i rappresentanti di lavoratori domestici migranti, governi, sindacati, ONG e organizzazioni internazionali provenienti da 24 paesi. Il Vertice si è concluso con la Dichiarazione di Colombo che invita i paesi ad adottare strategie, politiche, programmi e interventi di sviluppo per affrontare il problema del riconoscimento, della tutela e della dignità dei lavoratori domestici migranti. La Dichiarazione di Colombo riconosce nel diritto di soggiornare e circolare liberamente all'interno e tra i paesi senza veder lesa la propria dignità un presupposto essenziale della civiltà umana. La Dichiarazione riconosce, inoltre, l'importanza del contributo dei lavoratori domestici allo sviluppo socio-economico del paese. **Vedere Linee guida 2.5, 6.2, 6.5, 7.2, 8.1 e 9.8.**

Report of the Regional Summit on Foreign Migrant Domestic Workers, 26-28 August 2002, Colombo, Sri Lanka, disponibile su http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_summit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20::%20Regional%20Submit%20::%20Main%20Page

57. Piattaforma per la cooperazione internazionale sui migranti sprovvisti di documenti (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants PICUM): PICUM è una rete di organizzazioni che offre assistenza ai migranti irregolari in Europa e promuove il rispetto dei diritti umani dei lavoratori migranti che sono sprovvisti di documenti. La piattaforma, inoltre, raccoglie informazioni sulla legislazione e sulle pratiche concernenti i diritti sociali dei migranti irregolari, sviluppa competenze in quest'ambito, rafforza i collegamenti tra le organizzazioni che si occupano di questi migranti e formula raccomandazioni per migliorarne lo status giuridico e sociale. Il rapporto del PICUM "Ten ways to protect undocumented migrant workers" (Dieci modi per proteggere i lavoratori migranti privi di documenti) presenta analisi dettagliate dei dati ottenuti da ONG, sindacati e altre organizzazioni che si occupano dei lavoratori migranti irregolari in Europa e negli Stati Uniti. I metodi che contribuiscono al rispetto della dignità dei migranti irregolari, in quanto esseri umani e lavoratori, sono raggruppati in dieci linee di azione. **Vedere Linee guida 4.4, 7.2 e 8.2.**

<http://www.picum.org>.

(vi) Applicazione delle norme internazionali a livello nazionale

58. Albania: Come in molti paesi, anche in Albania la legge riguardante le cure ospedaliere prevede che l'assistenza medica d'emergenza sia gratuita e universale. Di conseguenza, i lavoratori migranti e le loro famiglie, compresi i migranti irregolari, ricevono cure mediche al pari dei cittadini albanesi. Anche la Repubblica Ceca e la Svizzera offrono ai lavoratori migranti, sia regolari che non, assistenza gratuita in caso di emergenza. **Vedere Linee guida 9.3 e 9.10.**

European Institute of Social Security, Leuven, disponibile su <http://www.eiss.be/>

59. Azerbaigian: Come nella maggior parte dei paesi membri, il Codice del Lavoro in Azerbaigian, entrato in vigore nel 1999, vieta la discriminazione sul posto di lavoro per ragioni legate a cittadinanza, sesso, razza, nazionalità, lingua, luogo di residenza, situazione economica, appartenenza sociale, età, stato civile, religione, opinioni politiche, adesione a sindacati o ad altre associazioni pubbliche, status professionale, idee o altri fattori non ricollegabili a qualifiche, prestazioni o competenze professionali.

Vedere Linee guida 8.4 e 9.4.

ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2000.

60. Bosnia-Erzegovina, Burkina Faso: Sono gli unici paesi al mondo ad aver ratificato tutte e tre le convenzioni internazionali sui lavoratori migranti - Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta) del 1949 (n.97), Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari) del 1975 (n.143) e Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie del 1990. **Vedere linea guida 9.1**

61. Canada: In generale, la legge canadese riconosce ai lavoratori migranti gli stessi diritti dei cittadini. Il Canada ha ratificato con alcuni paesi accordi bilaterali sulla sicurezza sociale. Ai lavoratori è consentito cambiare datore di lavoro. Inoltre, i lavoratori temporanei che perdono il lavoro, non per propria negligenza, possono restare nel paese e cercare un nuovo impiego. **Vedere Linee guida 4.1, 8.1, 9.3, 9.4, 9.7, 9.8, 9.9, 9.12.**

<http://www.cic.gc.ca>; <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>; <http://www.canlii.org>;

ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

62. Cile e Stati Uniti: gli accordi esistenti tra il Cile e gli Stati Uniti per la trasferibilità dei contributi sociali prevedono il reciproco riconoscimento del lavoro svolto in entrambi i paesi, al fine di massimizzare i benefici e ridurre al minimo la doppia imposizione. Negli Stati Uniti, in alcune circostanze, i familiari a carico o i coniugi dei migranti possono beneficiare di indennità grazie al riconoscimento del diritto alla sicurezza sociale previsto per i familiari dei lavoratori migranti. **Vedere Linee guida 2.3 e 9.9.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

63. Francia: Il Codice del Lavoro riconosce a tutti i lavoratori migranti, compresi quelli irregolari, il diritto ad essere retribuiti in conformità con la normativa che si applica ai lavoratori nazionali e secondo le disposizioni contenute nei loro contratti. **Vedere Linee guida 9.3, 9.5, 9.11 e 10.5.**

Articolo L 341, Code du Travail, Francia.

64. Italia: la perdita di lavoro o le dimissioni di un lavoratore migrante regolare extra-comunitario non comportano un automatico ritiro del permesso di soggiorno. E'

riconosciuto ai lavoratori migranti non UE il diritto di registrarsi presso gli uffici di collocamento fino alla scadenza del permesso di soggiorno. **Vedere linee guida 9.4.**

ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2002.

- 65. Giordania:** Nel 2003, il Ministero giordano del Lavoro ha approvato uno speciale contratto di lavoro destinato ai lavoratori domestici non giordani con l'obiettivo di rafforzare la loro protezione, in particolare delle donne, ciò nonostante la legislazione nazionale non disciplini affatto il lavoro domestico. Inoltre nel 2003, la Giordania ha emendato una legge riguardante la registrazione e il controllo delle agenzie di collocamento. **Vedere Linee guida 4.4 e 9.8.**

Special working contract for non-Jordanian domestic workers: An opportunity to enhance protection for a particularly vulnerable group of women workers, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) Arab States Regional Office, Amman, Press Release, 21 January 2003, disponibile su <http://www.unifem.org/jo/hdocs/mainform.asp?p=readNews&key=4>

- 66. Marocco:** il Marocco ha ratificato accordi bilaterali sulla sicurezza sociale con Francia, Spagna e Paesi Bassi affinché questi ultimi offrano assistenza medica gratuita ai lavoratori migranti marocchini. **Vedere Linee guida 2,3 e 9.10.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

- 67. Filippine:** Un protocollo d'intesa prevede che le agenzie di collocamento che reclutano lavoratori per le navi stranieri devono pagare contributi trimestrali al sistema di sicurezza filippino. I lavoratori sono coperti dal sistema di sicurezza sociale dal momento in cui firmano con l'agenzia di collocamento e il proprietario straniero della nave il contratto di lavoro standard per marinai. **Vedere linea guida 9.9.**

<http://www.sss.gov.ph>.

- 68. Turchia:** Ai sensi del comma 1 dell'articolo 3 della Convenzione sulla parità di trattamento (sicurezza sociale) del 1962 (n. 118), tutti i lavoratori migranti in Turchia devono essere coperti da regimi assicurativi a lungo termine. **Vedere Linee guida 9.1 e 9.3.**

ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2005.

- 69. Stati Uniti:** Le leggi nazionali sul lavoro come, ad esempio, la legislazione su salari e orari di lavoro, lavoro minorile, salute e sicurezza, attività sindacale e discriminazione sul lavoro, si applicano a tutti i lavoratori migranti anche se irregolari. E' considerata infrazione l'azione di un datore di lavoro che, a titolo di rappresaglia, denuncia presso le autorità competenti la condizione di irregolarità di un migrante che ha tentato di opporsi a delle violazioni della normativa sul lavoro. Il governo ha fatto causa (con successo) a diversi datori di lavoro sospettati di ritorsione nei confronti di lavoratori migranti. Per quanto riguarda la discriminazione in materia di occupazione, il Civil Rights Act del 1964 tutela i lavoratori migranti attraverso il divieto di discriminazione basata sulla nazionalità. Preferire i lavoratori nazionali ai migranti è illegale, così come favorire i lavoratori migranti provenienti da alcuni paesi piuttosto che da altri. Il

Civil Rights Act vieta anche la discriminazione di donne in gravidanza. Pertanto, è illegale che un datore di lavoro chieda a una propria dipendente di eseguire un test di gravidanza, così come è vietato discriminarla in quanto incinta. Laddove necessario, vengono offerti servizi di traduzione e interpretazione nel corso di procedure amministrative e legali. Quanto ai risarcimenti, i lavoratori migranti regolari godono degli stessi diritti dei cittadini statunitensi, mentre i lavoratori migranti irregolari hanno diritto al risarcimento solo per i lavori già svolti. Tuttavia, con riferimento ai risarcimenti, nel 2002 la Corte Suprema degli Stati Uniti ha ribaltato la prassi esistente negando il risarcimento ai lavoratori migranti irregolari che risultano iscritti a sindacati. La possibilità di estendere questa restrizione ad altre leggi è tuttora oggetto di discussione presso la Corte. **Vedere Linee guida 9.3, 9.4, 9.5, 9.8, 9.11, 9.12, 10,10 e 12,11.**

<http://www.dol.gov>; <http://www.eeoc.gov>; <http://www.nlrb.gov>.

70. CARICOM: L'accordo in materia di sicurezza sociale CARICOM mira ad armonizzare le legislazioni degli Stati membri in materia di protezione sociale. L'accordo in questione fa esplicito riferimento alle convenzioni dell'ILO e si fonda su tre principi fondamentali: parità di trattamento, mantenimento dei diritti acquisiti o in via di acquisizione, nonché protezione e mantenimento di tali diritti in seguito all'emigrazione in un altro Stato. Si basa prevalentemente sulla Raccomandazione 167 dell'ILO. I paesi che hanno firmato e ratificato l'accordo sono 13, mentre in 12 hanno promulgato leggi nazionali per darne piena attuazione. **Vedere Linee guida 9.2, 9.3 e 9.9.**

<http://www.caricom.org/>.

71. Unione Europea: il quadro giuridico dell'Unione europea garantisce ampiamente la trasferibilità dei diritti in materia di previdenza sociale sia nei paesi UE sia nei paesi terzi. **Vedere linea guida 9.9.**

EU Regulations 1408/71, 859/2003, disponibile su <http://europa.eu.int/>

72. UE-Maghreb, UE-Paesi mediterranei: nel quadro del partenariato euromediterraneo, gli accordi tra Unione europea e Algeria, Marocco, Tunisia contengono numerose disposizioni in materia di portabilità dei contributi versati dai lavoratori magrebini che vivono e lavorano nell'Unione europea. **Vedere line guida 9.9.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm.

73. Attività degli organi di controllo dell'ILO sulla libertà sindacale: La Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni e il Comitato per la Libertà d'Associazione hanno ribadito, in più occasioni, la necessità di riconoscere ai lavoratori migranti il diritto di costituire sindacati o aderire a organizzazioni preesistenti e il diritto di ricevere protezione contro azioni di discriminazione antisindacale. Gli organi di controllo dell'ILO, inoltre, chiedono che i lavoratori migranti, o un'adeguata percentuale di essi, possano assumere funzioni di responsabilità all'interno dei sindacati, almeno dopo un ragionevole periodo di residenza nel paese. Ad esempio, a seguito delle osservazioni formulate dal Comitato di esperti dell'ILO, secondo cui alcune normative nazionali non erano conformi alla Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale del 1948 (n. 87), Camerun, Ciad e Niger hanno modificato le rispettive legislazioni per

consentire ai lavoratori migranti di dirigere uffici sindacali dopo un certo periodo di residenza nel paese, come previsto dall'articolo 3 della Convenzione. Per adeguare i propri ordinamenti all'articolo 2 della Convenzione, la Finlandia e il Lussemburgo hanno, invece, eliminato i limiti esistenti circa il numero massimo di lavoratori migranti che possono aderire ai sindacati. Per quel che concerne i diritti dei migranti irregolari, il Comitato per la libertà include tale categoria di lavoratori nella sfera di applicazione dell'articolo 2 della Convenzione, che riconosce il diritto di ciascun lavoratore "senza alcuna distinzione" di costituire o aderire liberamente a un sindacato senza previa autorizzazione. **Vedere Linee guida 8.4 e 9.2.**

ILO: Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 1993, 1995, 1997, 1998;

ILO: 327th Report of the Committee on Freedom of Association, Official Bulletin, Vol. LXXXV, 2002, Series B, N. 1, par. 561.

(vii) Attuazione

74. Mauritius: L'Unità speciale per i lavoratori migranti del Ministero del Lavoro ha il compito di effettuare controlli sulle condizioni di lavoro di questi lavoratori, che godono degli stessi diritti dei cittadini nazionali. Questa Unità speciale analizza i contratti di lavoro per verificare la conformità a determinati requisiti, quali, ad esempio, l'assicurazione, le condizioni di vita, il biglietto aereo di ritorno e l'assistenza sanitaria. I salari devono essere pagati direttamente ai lavoratori. In seguito a delle proteste ricevute da parte di lavoratori migranti, le procedure di controllo sono state migliorate anche grazie all'assunzione di un maggior numero di ispettori e di un interprete. Gli ispettori conducono tre tipi di attività: incontrano i lavoratori all'inizio del loro impiego per informarli dei loro diritti, effettuano ispezioni ordinarie durante il giorno per verificarne le condizioni di lavoro, di alloggio e nutrizione e conducono ispezioni notturne per controllare alloggi e pasti. Il Ministero organizza, inoltre, incontri tripartiti per risolvere eventuali reclami presentati dai lavoratori, generalmente il contenzioso è sciolto entro un giorno o due. In caso contrario, i datori di lavoro possono essere citati in giudizio ed essere soggetti a sanzioni penali. E' vietata la discriminazione sulla base di nazionalità, razza, religione, colore, religione o sesso. Di recente, l'Unità speciale per i lavoratori migranti ha iniziato ad affrontare il problema degli abusi nel settore tessile. **Vedere Linee guida 4.8, 4.9, 4.10, 6.1, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9.3, 9.4, 9.10, 9.11, 9.12, 10.1, 10.2, 10.3, 10.5, 10.7, 10.8, 10.10, 11.3, 11.4 e 11.5.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>.

75. Stati Uniti: Secondo le Linee guida dettate dall'Ufficio per i diritti civili (OCR) del Dipartimento della Sanità e dei Servizi Sociali, la maggior parte delle istituzioni nazionali per la salute e la protezione sociale hanno l'obbligo di fornire servizi di interpretazione e traduzione di documenti importanti agli utenti non anglofoni. Inoltre, le Linee guida riconoscono il diritto di tutti i lavoratori migranti all'assistenza medica di emergenza e prevedono reti di sicurezza per i loro familiari. L'OCR indaga sulle denunce di discriminazione basata sulla nazionalità, comprese quelle dei lavoratori migranti, e collabora con i fornitori di servizi, le autorità statali e locali e le ONG al fine di garantire la formazione circa la legislazione anti-discriminazione e ampliare la conoscenza delle sue disposizioni fra la popolazione dei migranti.

Vedere Linee guida 9.3, 9.10, 10.4, 10.9 e 10.10.

<http://www.hhs.gov/ocr/>.

VI. Prevenzione e protezione dei lavoratori migranti dalle pratiche migratorie abusive

76. Repubblica di Moldavia: Il National Referral Mechanism (NRS) per le vittime della tratta, coinvolge sia organizzazioni governative che non governative e si occupa di identificare le vittime reali e potenziali del traffico di essere umani. Le vittime sono messe in contatto con strutture in grado di aiutar loro a migliorare la propria situazione economica, in particolare nell'ambito dello sviluppo delle imprese e della formazione professionale, o con strutture che offrono assistenza personale, ad esempio medica e legale, rifugio e protezione dei testimoni. Tuttavia, a causa di fondi insufficienti, l'assistenza alle vittime è stata limitato. **Vedere Linee guida 11,2, 11,8 e 11,9.**

International Migration Branch, ILO, migrant@ilo.org.

77. Marocco: la Confederazione Democratica del Lavoro (CDT) collabora con le ONG che sostengono i lavoratori migranti, come ad esempio l'Association des Amis et Familles des Victimes de l'Emigration Clandestine del Marocco al fine di assistere i lavoratori migranti sulle questioni relative ai diritti umani. La CDT organizza, inoltre, campagne di sensibilizzazione per accrescere la consapevolezza dei pericoli delle migrazioni irregolari. **Vedere Linee guida 7.2, 8.2, 11.1 e 12.4.**

<http://www.csc-en-ligne.be>.

78. Nigeria: l'Agenzia Nazionale per la proibizione del traffico di esseri umani (NAPTIP) lavora per: prevenire tale fenomeno, individuare e agire contro i trafficanti e assistere le vittime. Il NAPTIP coordina il lavoro di diverse agenzie e si consulta regolarmente con i donatori tripartiti. E', inoltre, responsabile dell'attuazione della normativa contro il traffico di esseri umani e organizza attività di formazione in materia. Grazie agli accordi bilaterali con i paesi di transito e di destinazione, il NAPTIP è riuscito a salvare e riportare nel Benin e nel Gabon molti bambini. Il Child Rights Act del 2003 tutela e promuove i diritti dei bambini. Soprattutto sui temi del lavoro minorile e del traffico dei bambini, sono state organizzate campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica. Associazioni contro il traffico di essere umani hanno organizzato, nelle scuole secondarie, eventi di sensibilizzazione rivolti ai giovani al fine di fornire informazioni circa le precauzioni da adottare prima di accettare offerte di lavoro in altri paesi. **Vedere Linee guida 2.3, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11,8 e 11,9.**

A. Adepoju: "Review of research and data on human trafficking in sub-Saharan Africa", *International Migration*, Vol. 43, N. 1 e 2, 2005;

R. Salah: "Child trafficking: A challenge to child protection in Africa", paper presentato alla Fourth African Regional Conference on Child Abuse and Neglect, Enegu, Nigeria, Mar. 2004;

<http://allafrica.com/>;

http://www.globaljusticecenter.org/papers2005/oyagbola_eng.htm

79. Arabia Saudita: Nel luglio 2005, il Ministero del Lavoro dell'Arabia Saudita ha annunciato la creazione di un dipartimento speciale incaricato di garantire la tutela dei diritti dei lavoratori domestici migranti e di imporre sanzioni ai datori di lavoro colpevoli di aver perpetrato abusi nei loro confronti. Il Dipartimento per la protezione dei lavoratori domestici riceverà le denunce dei lavoratori che sono vittime di molestie sessuali e maltrattamenti o che non sono stati pagati. Ai datori di lavoro considerati colpevoli può essere proibita l'assunzione di lavoratori domestici per un periodo di cinque anni. **Vedere Linee guida 4.4, 4.8, 9.12, 10.7, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5 e 11.9.**

Raid Qusti, Arab News: "Ministry cracks down on maid abuses", 25 July, 2005.

80. Taiwan, Cina: Per legge, i datori di lavoro non possono sequestrare i documenti di identità, passaporti o permessi di soggiorno, dei lavoratori migranti. E', inoltre, vietato trattenere i loro salari o altri beni, causare lesioni fisiche o violare una qualsiasi delle norme riguardanti i diritti dei lavoratori. Ai datori di lavoro che commettono ciò, può essere vietato l'impiego di lavoratori migranti. **Vedere Linee guida 8.1, 8.3, 9.5, 9.11, 11.1, 11.2 e 11.6.**

Asian migrant yearbook 1999: Migration facts, analysis and the issues in 1998 (Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd.), p. 177.

81. Thailandia, Cambogia e Repubblica Popolare Democratica del Laos : un progetto di cooperazione tra Radio Thailand, le organizzazioni internazionali e le ONG che lavorano con le minoranze, ha dato vita a programmi radiofonici per la prevenzione della tratta di esseri umani, emessi nelle lingue madri delle minoranze più diffuse. Queste trasmissioni mettono in guardia su i rischi e i pericoli della tratta e delle migrazioni. Il Governo thailandese nel 2003 ha firmato un protocollo d'intesa con la Cambogia in vista di una cooperazione bilaterale per l'eliminazione del traffico di donne e bambini e l'assistenza alle vittime della tratta; mentre nel 2005 ha firmato con il governo della Repubblica Popolare Democratica del Laos un accordo di cooperazione per la lotta al traffico degli esseri umani, in particolare di donne e bambini. **Vedere Linee guida 2.3, 7.2, 8.4, 11.1, 11.5, 11.7, 11.8 e 11.9.**

http://www.unesco.org/most/migration/article_bpimm.htm; www.mfa.go.th.

82. Regno Unito: una volta nel Regno Unito, un lavoratore domestico ha il diritto di cambiare datore di lavoro. Un lavoratore domestico irregolare che lascia il suo datore di lavoro originario a causa di abusi o sfruttamento può chiedere la regolarizzazione del suo status. **Vedere Linee guida 9.8, 9.12, 11.3, 11.9 e 14.4.**

ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2000.

83. Stati Uniti: Il Victims of Trafficking and Violence Protection Act del 2000 prevede sanzioni penali per coloro che confiscano i documenti d'identità alle vittime della tratta. **Vedere Linee guida 11.1, 11.4, 11.5 e 11.6.**

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>.

84. Bali Ministerial Conference on People Smuggling, Trafficking in Persons and Related Transnational Crime (Bali Process): Il Bali Process è un processo regionale di consultazione al quale partecipano quasi 40 paesi, principalmente asiatici e della regione del Pacifico, insieme a osservatori e partner provenienti da altre regioni del mondo. I governi condividono informazioni, si consultano in materia di prevenzione del traffico di esseri umani e contrabbando e si impegnano a combattere le cause del fenomeno. La seconda Conferenza ministeriale regionale svoltasi a Bali nell'aprile 2003, ha riconosciuto che povertà, disparità economiche, opportunità del mercato del lavoro e presenza di conflitti rappresentano le principali cause dell'aumento globale del traffico di esseri umani e ha sollecitato l'adozione di misure per la cooperazione in questo settore. La Conferenza ha, inoltre, invitato la comunità internazionale ad aiutare i paesi di origine ad affrontare le cause delle migrazioni irregolari attraverso aiuti di emergenza e allo sviluppo, programmi di assistenza diretta agli sfollati e misure volte ad affrontare la difficile situazione dei rifugiati. La Conferenza ha, infine, raccomandato l'ampliamento delle opportunità di migrazione attraverso canali legali, fra cui ad esempio l'accesso al mercato del lavoro internazionale. **Vedere Linee guida 2.1, 2.2, 11.1, 11.2, 11.7 e 11.10.**

<http://www.baliprocess.net/>.

85. Rete europea delle organizzazioni dei lavoratori migranti domestici (RESPECT Network): Il RESPECT network è una rete finanziata dalla Commissione europea, composta da associazioni di lavoratori domestici migranti, ONG e sindacati. Promuove la tutela dei diritti dei lavoratori migranti e l'attuazione di politiche nazionali volte a migliorare le loro condizioni di lavoro e prevenire forme di abusi e sfruttamento; organizza campagne di sensibilizzazione volte a porre in luce il valore del loro lavoro del lavoro e a promuovere l'importanza del riconoscimento giuridico del loro status. Nel 2001 RESPECT ha adottato la Carta dei diritti dei lavoratori domestici migranti. **Vedere Linee guida 7.1, 7.2, 9.8 e 9.12.**

KALAYAAN (Justice for Overseas Workers), St. Francis Centre, Pottery Lane,
London W11 4NQ, disponibile su kalayaanuk@aol.com

86. Unione Europea: la direttiva del Consiglio relativa al traffico di esseri umani prevede il rilascio di un permesso di soggiorno di breve durata per i cittadini di paesi terzi vittime della tratta che collaborano con le autorità giudiziarie per l'arresto dei trafficanti. Prima di ottenere questi permessi, alle vittime è concesso un "periodo di riflessione" di 30 giorni in cui sono aiutati a ristabilirsi, ricevendo assistenza sotto forma di alloggio, consulenze legali, cure mediche e terapie psicologiche. I titolari di un permesso di soggiorno possono seguire corsi di istruzione e formazione professionale durante il procedimento giudiziario contro i trafficanti. Tuttavia, il permesso può essere ritirato o non essere rinnovato se le autorità competenti non sono soddisfatte del grado di collaborazione della vittima. Alcuni paesi fra cui Austria, Belgio, Italia e Paesi Bassi offrono permessi temporanei di soggiorno e di lavoro, corsi di formazione professionale, terapia psicologica, assistenza legale, cure mediche, e supporto psicologico e sociale alle vittime che testimoniano contro i loro trafficanti. **Vedere linee 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.9 e 14.3.**

Direttiva 2004/81/CE del Consiglio del 29 aprile 2004 riguardante il titolo di soggiorno da rilasciare ai cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani o coinvolti in un'azione di favoreggiamento dell'immigrazione illegale che cooperino con le autorità competenti.

87. Mekong Subregional Project to Combat Trafficking in Children and Women: Questo progetto sub-regionale coinvolge Cambogia, Repubblica Popolare Democratica del Laos, Thailandia, Vietnam e Yunnan, provincia della Repubblica Popolare Cinese, e promuove la creazione di posti di lavoro, l'istruzione e la formazione professionale nei paesi di origine per prevenire il coinvolgimento di donne e bambini nella tratta di essere umani. **Vedere Linee guida 11.10.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/>

VII. I processi migratori

(i) Un processo di migrazione razionale e equo

88. Australia: il Consiglio australiano dei Sindacati (ACTU) trasmette regolarmente informazioni ai lavoratori, compresi i lavoratori migranti, attraverso le numerose stazioni radio rivolte alle minoranze etniche, e distribuisce informazioni scritte in diverse lingue. **Vedere Linee guida 10.8.**

<http://www.actu.asn.au/>

89. Costa Rica: Il sindacato Associazione dei lavoratori domestici (ASTRADOMES), vanta un vasto numero di lavoratrici migranti fra i suoi membri, soprattutto provenienti da Nicaragua, El Salvador, Honduras e Guatemala. Questo sindacato fornisce informazioni e assistenza sulle questioni sociali e del lavoro, offre corsi di formazione sui diritti del lavoro e altre questioni rilevanti, sostiene una maggiore applicazione delle leggi del lavoro al lavoro domestico e ospita temporaneamente i lavoratori licenziati. **Vedere Linee guida 10.8 e 11.9.**

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Brochure 4, "Working and living abroad", p. 62 (Geneva, ILO, undated).

90. Estonia e Finlandia: L'Associazione dei sindacati estoni, l'Organizzazione centrale dei sindacati finlandesi (SAK) e l'Unione finlandese dei lavoratori subordinati (TU) gestiscono in Finlandia centri di informazione per i lavoratori migranti allo scopo di prevenire lo sviluppo di un mercato del lavoro parallelo caratterizzato da standard di lavoro inferiori rispetto a quelli garantiti ai lavoratori nazionali. Questi centri forniscono informazioni su alloggi, permessi di lavoro e tasse, su come presentare una domanda di lavoro e sugli altri servizi offerti dai sindacati. I sindacati finlandesi hanno istituito un centro informazione anche in Estonia per gli estoni che hanno un permesso di lavoro e che intendono, o considerano la possibilità, di emigrare in Finlandia. I visitatori dei centri ricevono informazioni sulla legislazione del lavoro, la normativa fiscale e sulla sicurezza sociale e sono incoraggiati a rimanere in contatto con i sindacati in modo da poter continuare a ricevere il loro sostegno durante il soggiorno. **Vedere Linee guida 9.4, 10.8, 12.1 e 12.5.**

Trade Union World, dossier, vol. 7 (CISL, Dec. 2003).

91. Francia: Le confederazioni sindacali, come la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) e la Force Ouvrière, insieme con i rappresentanti dei datori di lavoro e dei governi locali, hanno istituito un centro per il lavoro stagionale dedicato ai lavoratori migranti, che interessa 19 comuni agricoli. Il centro fornisce informazioni ai lavoratori sui loro diritti, sulla normativa del lavoro, sulle opportunità di formazione, sugli alloggi e sulle modalità per legalizzare il proprio status. Il centro offre servizi di cui beneficiano sia i lavoratori sia i datori di lavoro, ovvero aiuta i datori di lavoro a trovare manodopera e facilita la mobilità dei lavoratori dal settore alberghiero e della ristorazione a quello agricolo, in seguito allo scadere del proprio contratto in uno dei due settori. Questa rotazione della manodopera ha favorito l'offerta di contratti di lavoro stagionali stabili, se non permanenti. Inoltre, le parti sociali hanno messo a disposizione un edificio per ospitare i lavoratori stagionali durante il periodo di alta stagione. I rappresentanti dei sindacati e dei datori di lavoro distribuiscono ai lavoratori stagionali un opuscolo sulle procedure di assunzione, i contratti di lavoro, l'orario di lavoro, la sicurezza e salute sul lavoro, la sicurezza sociale, la disoccupazione e il mercato del lavoro. **Vedere Linee guida 1.1, 5.5, 6.1, 6.3, 6.4, 10.8, 14.3, 14.4 e 14.5.**

Trade Union World, dossier, N. 7 (ICFTU, Dec. 2003).

92. Germania: Il sindacato tedesco IG Bau ha sede a Berlino e Varsavia e mira ad assistere i lavoratori immigrati polacchi. Nell'ufficio di Varsavia, un funzionario tedesco collabora con i sindacati polacchi e aiuta i lavoratori che intendono migrare in Germania. La IG Bau ha, inoltre, firmato un accordo con i sindacati polacchi del settore delle costruzioni e distribuisce opuscoli in tedesco e polacco per informare i lavoratori agricoli migranti sui loro diritti. **Vedere Linee guida 2.6, 10.8 e 12.5.**

<http://www.migrant-workers-union.org>;

Trade Union World, Briefing, N. 4, p. 4 (ICFTU, giugno 2004).

93. India: Il Ministry of Overseas Indian Affairs (Pravasi Bhartiya Karya Mantralaya), istituito nel 2004, promuove gli investimenti esteri indiani, amministra l'Emigration Act del 1983, istituisce e gestisce centri per gli affari esteri nei paesi con maggiore concentrazione di lavoratori migranti di nazionalità indiana, sviluppa e implementa politiche di assistenza sul lavoro in favore dei migranti indiani, ha rappresentanti nel Foreign Investment Promotion Board e nella Foreign Investment Implementation Authority e collabora con l'Investment Commission. Come già accaduto in altri paesi, l'India ha recentemente introdotto una normativa che prevede la doppia cittadinanza per le persone di origine indiana che risiedono in determinati paesi, come anche per i cittadini indiani che desiderano adottare la cittadinanza di questi paesi in futuro. I migranti possono mantenere la loro cittadinanza d'origine dopo la naturalizzazione nei paesi di destinazione. Tale disposizione consente ai lavoratori migranti di mantenere legami con il paese d'origine e facilita la circolazione delle persone e delle competenze. **Vedere Linee guida 12.1, 12.2, 12.8, 15.5, 15.7, 15.8 e 15.9.**

<http://indiandiaspora.nic.in/>;

http://www.indiaday.org/government_policy/dualcitizenship.asp.

94. Pakistan: è stato istituito un Fondo per l'assistenza sociale dei cittadini residenti all'estero, finanziato attraverso contributi obbligatori versati dagli agenti di reclutamento e dai migranti. Le risorse raccolte possono essere impiegate per

finanziarie la creazione di istituzioni per la formazione professionale e l'istruzione e d'impresе commerciali, industriali o di servizi. **Vedere Linee guida 12.10 e 14.3.**

<http://www.opf.org.pk/>;

ILO: Report III(1B), Migrant workers, Chapter 6, "Migrants in society", International Labour Conference, 87th Session, Geneva, June 1999.

95. Filippine: L'Amministrazione filippina per gli affari d'oltremare (POEA) fornisce informazioni sul proprio sito internet circa le agenzie di reclutamento private autorizzate, le offerte di lavoro all'estero e l'indirizzo dei consolati nei paesi di destinazione. Inoltre, la POEA offre consigli e avvertimenti a coloro che vogliono emigrare mettendoli in guardia sulle agenzie di reclutamento private che non seguono procedure etiche e sui comportamenti da evitare quando si fa domanda per un lavoro o durante il processo di migrazione. Nei paesi di destinazione, i consolati sono dotati di funzionari responsabili del lavoro (in particolare femminile) che hanno il compito di rispondere ai bisogni delle lavoratrici migranti e di informarle sulla tratta di esseri umani. **Vedere Linee guida 11.8, 11.10, 12.1, 12.2 e 12.8.**

<http://www.poea.gov.ph/>; <http://www.trafficking.org.ph/poea/>.

96. Sri Lanka: Nei consolati dei paesi di destinazione vi sono funzionari del lavoro che forniscono informazioni e assistenza ai lavoratori migranti. Per esempio, le donne che hanno dovuto abbandonare il proprio impiego a causa di abusi subiti dai datori di lavoro vengono aiutate a recuperare i loro passaporti, nel caso siano stati requisiti, sono aiutate nel recupero dei salari non corrisposti e ricevono assistenza e aiuto economico una volta tornate in Sri Lanka. Il fondo di previdenza per i lavoratori migranti, creato dal Bureau of Foreign Employment dello Sri Lanka, è accessibile a tutti i lavoratori migranti che hanno bisogno di risorse sia nello Sri Lanka che nei paesi di destinazione. Ricevono assicurazione medica e sulla vita, assistenza sociale, borse di studio, assistenza al ritorno in patria, in particolare un alloggio in caso di emergenza o di naufragio. Il Fondo sovvenziona inoltre gli interessi dei prestiti contratti dai lavoratori migranti in modo da contribuire alle spese sostenute prima della partenza, o alle spese necessarie per l'alloggio e per avviare un'attività autonoma nel caso di ritorno in patria. **Vedere Linee guida 8.2, 8.3, 10.8, 11.1, 11.2, 12.2, 12.8 e 12.10.**

<http://www.justiceministry.gov.lk/>.

(i) Reclutamento

97. Colombia: La normativa nazionale prevede che i contratti offerti ai cittadini per lavori all'estero siano certificati dal Ministero del Lavoro. L'autorizzazione a emigrare è concessa solo se i termini del contratto sono conformi alla legislazione del lavoro nazionale. **Vedere Linee guida 13.2, 13.3, 13.4.**

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Brochure 3, "Recruitment and the journey for employment abroad", pp. 32-33 (Geneva, ILO, non datato).

98. Egitto: il Codice del Lavoro, emanato nel 2003, prevede che i lavoratori egiziani in caso di impieghi all'estero siano reclutati dal Ministero del lavoro e delle migrazioni

(MOMM) o dalle agenzie di collocamento private. La domanda di manodopera da parte dei datori di lavoro stranieri viene combinata con le richieste di lavoro dei lavoratori nazionali, e i candidati selezionati sono convocati per un colloquio. I contratti di lavoro devono essere verificati per garantire che contengano i termini richiesti, una volta accertato ciò sono certificati. Il codice del lavoro prevede, inoltre, una regolamentazione delle agenzie di collocamento private, la cui applicazione spetta al Dipartimento delle migrazioni per lavoro. Il Dipartimento controlla anche le offerte di lavoro delle agenzie private e certifica il rispetto della normativa vigente. Il MOMM può sospendere o vietare l'attività delle agenzie che agiscono in violazione della legge. Tuttavia, secondo l'ordinamento egiziano le agenzie di reclutamento possono addebitare ai lavoratori le spese di assunzione, violando così l'articolo 7, comma 1, della Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, del 1997 (n. 181), in cui è stabilito che le agenzie private di collocamento non devono addebitare, direttamente o indirettamente, in tutto o in parte, eventuali costi o spese ai lavoratori. È doveroso notare che i lavoratori migranti trovano opportunità di lavoro attraverso canali diversi dalle istituzionali ufficiali o dalle agenzie di reclutamento private.

Vedere Linee guida 4.8, 13.1, 13.5.

<http://www.emigration.gov.eg/>; http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

99. Etiopia: La Private Employment Agency Proclamation (n. 104), emanata in risposta agli abusi nei confronti dei lavoratori migranti etiopi, in particolare dei lavoratori domestici e delle vittime della tratta, stabilisce l'obbligo di autorizzazione tramite licenza per le agenzie di reclutamento. Qualsiasi violazione della legge può comportare il ritiro della licenza. All'interno dei contratti di lavoro devono essere soddisfatti almeno alcuni requisiti minimi legali e una copia del contratto di ciascun lavoratore deve pervenire al governo. Le agenzie di reclutamento devono dichiarare tutti i lavoratori reclutati o mandati all'estero e sono responsabili legalmente per le violazioni ai termini dei contratti di lavoro compiute da parte di terzi. Sono previste sanzioni penali per determinate infrazioni, tra cui le violazioni dei diritti umani.

Vedere Linee guida 4.4, 8.1, 8.3, 11.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6.

100. Giamaica: Il Ministero del Lavoro assicura che le ispezioni del lavoro di tutte le agenzie di collocamento private siano condotte su base trimestrale. **Vedere Linee guida 10.1, 13.2, 13.5.**

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Brochure 3, "Recruitment and the journey for employment abroad", p. 42 (Geneva, ILO, non datato).

101. Mauritius-Cina: un accordo bilaterale concluso tra Mauritius e Cina prevede disposizioni circa le azioni che ciascun paese deve intraprendere per proteggere i lavoratori cinesi immigrati. La Cina informa le Mauritius su quali sono le agenzie di reclutamento inaffidabili. Le Mauritius sottopongono i contratti di lavoro all'Ambasciata cinese, che verifica la loro conformità al diritto cinese e l'uniformità dei contratti nella versione cinese e inglese (uno viene firmato in Cina e uno nelle Mauritius). **Vedere Linee guida 2.6, 13.3, 13.4.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>

102. Filippine: La Philippines Overseas Employment Administration rilascia licenze alle agenzie di collocamento e monitora il loro operato, adotta i regolamenti e verifica la

rispondenza dei contratti ai requisiti fissati. Tuttavia, le Filippine permettono alle agenzie di reclutamento di addebitare ai lavoratori le spese di assunzione, in violazione dell'articolo 7, comma 1, della Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, del 1997 (n. 181), che dispone che le agenzie private di collocamento non dovrebbero addebitare, direttamente o indirettamente, in tutto o in parte, eventuali costi o spese ai lavoratori. I lavoratori migranti che alla partenza non dispongono di contratto approvato dal POEA vengono tassati all'aeroporto. Le agenzie di reclutamento devono disporre una cauzione al fine di risarcire i lavoratori in caso di violazione dei loro diritti; inoltre devono firmare una procura in cui assumono la responsabilità delle eventuali violazioni contrattuali commesse dai datori di lavoro. Sono previsti incentivi per premiare le buone prestazioni dei reclutatori. **Vedere Linee guida 13.1, 13.4, 13.5, 13.6, 13.8.**

<http://www.poea.gov.ph>

103.Sri Lanka: Il Bureau of Foreign Employment disciplina le agenzie di collocamento. Il suo consiglio di amministrazione è composto da rappresentanti delle agenzie. Secondo quanto stabilito dalla legge n. 21 del 1985, la licenza è necessaria e attualmente ci sono circa 600 agenzie autorizzate. Le agenzie sono tenute a versare in contanti una cauzione al Bureau e devono disporre di una garanzia bancaria, che può essere ritirata dal Bureau nel caso in cui violino le disposizioni contrattuali. Le licenze possono essere ritirate in caso di violazione della legge. I consolati nei paesi di destinazione provvedono a registrare le agenzie di collocamento e le imprese che reclutano manodopera dello Sri Lanka, e solo quelle autorizzate possono stipulare contratti con i lavoratori. Senza previa autorizzazione scritta, le agenzie non possono esercitare nessuna attività, come ad esempio la pubblicità o i colloqui di lavoro. I lavoratori non possono partire senza previa autorizzazione ad uscire dal paese e in assenza del timbro d'uscita sui loro passaporti. Le tasse devono essere pagate dal reclutatore. Al fine di verificare che i lavoratori migranti dello Sri Lanka siano sufficientemente protetti, il Ministero per i rapporti di lavoro e l'occupazione all'estero, insieme agli alti funzionari del Bureau of Foreign Employment effettuano visite periodiche nei principali paesi di destinazione. I funzionari del Dipartimento del Lavoro e del Bureau of Foreign Employment sono inviati in missioni all'estero per assistere e proteggere i lavoratori migranti. I protocolli d'intesa con le agenzie di reclutamento negli Stati del Golfo, Hong Kong (Cina) e Singapore, stabiliscono che il governo dello Sri Lanka approvi i contratti di lavoro per i lavoratori nazionali e svolga indagini sui datori di lavoro. **Vedere Linee guida 4.4, 6.3, 12.8, 13.1, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7.**

Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act No. 21, 1985 and Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (Amendment) Act, No. 4, 1994;

ILO: Application of International Labour Standards 2005(1), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part IA), International Labour Conference, 93rd Session, 2005, p. 363;

<http://www.justiceministry.gov.lk>

VIII. Integrazione e inclusione sociale

104.Canada: Per affrontare il problema della carenza di manodopera nel settore dell'assistenza a bambini, anziani e disabili, nel 2003 il Canada ha dato vita al Live-in

Caregiver Programme. Questo programma consente ai lavoratori migranti, che vivono in Canada da almeno tre anni e vi lavorano almeno da due, di richiedere la residenza permanente. **Vedere Linee guida 5.1 e 14.4.**

www.cic.gc.ca; www.hrdc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;

ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

105. Costa Rica: Nel 1997, a seguito dell'incontro Nicaragua-Costa Rica, il Costa Rica ha rilasciato permessi di lavoro temporanei ai lavoratori migranti provenienti dal Nicaragua per sopperire alla carenza di manodopera in alcuni settori, individuati dal Dipartimento del Lavoro, come l'agricoltura durante la stagione del raccolto del caffè e della canna da zucchero. Hanno ricevuto un permesso di lavoro coloro che avevano ottenuto dal Consolato del Nicaragua i documenti d'identità, tra i quali anche persone in situazione irregolare. A seguito dell'incontro tra i Presidenti dell'America Centrale del 1998 e per solidarietà ai paesi colpiti dall'uragano Mitch, la Costa Rica ha deliberato un'amnistia generale per circa 140.000 immigrati irregolari che risiedono e lavorano nel paese. L'obiettivo principale consisteva nel legalizzare, documentare e regolarizzare la situazione dei cittadini americani che avevano vissuto in condizioni di irregolarità e fornire loro lo status di residente permanente e un permesso di lavoro rinnovabile per un anno e prorogabile per altri due anni.

Executive Decree No. 27457-G-RE, Defensoría de los Habitantes;

“Personas migrantes: Un llamado a la solidaridad nacional” (San José, Costa Rica, 1999), p. 8, La Gaceta, N. 239, 9 Dec. 1998.

106. Francia: il Continent Supermarket seleziona i propri lavoratori in una zona della Marsiglia con alti tassi di disoccupazione e con una numerosa popolazione di immigrati. Diverse ONG e funzionari del governo forniscono assistenza nel definire i profili professionali e nel selezionare le minoranze per dare copertura a oltre 400 posti di lavoro. Questo processo è stato facilitato dalla mancata richiesta di specifici requisiti, come ad esempio il diploma, tranne che per determinati lavori. Le agenzie per l'impiego hanno offerto corsi di formazione. Le ONG hanno organizzato sessioni di formazione ai manager allo scopo di promuovere l'integrazione e la sensibilizzazione sulla diversità culturale. **Vedere Linee guida 14,2 e 14,3.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponibile su <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

107. Germania: la Volkswagen ha adottato una Dichiarazione sui diritti sociali e sulle relazioni industriali e ha diffuso tra il suo personale materiale informativo per combattere la discriminazione contro i lavoratori migranti. L'azienda ha sviluppato diversi programmi per differenti gruppi di riferimento, come ad esempio il personale delle risorse umane, i formatori, il personale dirigente e il comitato dei lavoratori. Sono stati previsti moduli per le pari opportunità all'interno delle misure di riqualificazione, dei seminari e della formazione professionale. Sono stati assunti dei consulenti specializzati e cinque diversi gruppi di lavoro hanno collaborato per impedire il formarsi di posizioni estremiste, con particolare attenzione agli adolescenti e ai giovani durante i corsi di formazione. La Volkswagen ha pubblicato una guida pratica per i giovani, i formatori e gli educatori. **Vedere linea guida 14.2.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponibile su
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

108. Irlanda: La Confederazione delle imprese e dei datori di lavoro, il Congresso irlandese dei sindacati, la Federazione delle imprese delle costruzioni, il Comitato consultivo nazionale sul razzismo e l'interculturalità e l'Autorità per l'uguaglianza del governo irlandese, in consultazione con gruppi di immigrati e minoranze, organizzano l'Anti-Racist Work-place Week, che consiste in una campagna di sensibilizzazione per prevenire il razzismo sul lavoro. Questa campagna comprende sessioni di formazione e dibattiti su diverse questioni tra i lavoratori, e tra i lavoratori e i rappresentanti delle minoranze etniche. Sono stati organizzati seminari, conferenze ed eventi per celebrare le diverse culture. Inoltre, sono stati distribuiti materiali informativi, newsletter e manifesti. **Vedere Linee guida 2.1, 2.2, 3.1, 6.1, 6.3, 6.4, 7.2, 14.1, 14.2 e 14.9.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponibile su
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

109. Paesi Bassi: è stata effettuata una valutazione della condizione di tutti i migranti al fine di verificare l'eventuale necessità di un programma d'introduzione all'integrazione. Laddove necessario, sono forniti agli immigrati corsi di lingua e di educazione sulla società olandese, e informazioni sulle opportunità di lavoro e le località in cui sono presenti. Generalmente è il Consiglio per i rifugiati dei Paesi Bassi ad occuparsi di ciò. A conclusione del corso i partecipanti devono sostenere una prova di verifica. Se superata ottengono un certificato, che consente loro di studiare o lavorare nei Paesi bassi. Coloro che non superano la prova non sono penalizzati, ma devono ripetere l'esame. **Vedere Linee guida 14.3, 14.5 e 14.7.**

See Ministry of Justice, disponibile su
[http://www.justitie.nl/English/;](http://www.justitie.nl/English/)
<http://www.degeschiedenisvaninburgering.nl/>

110. Paesi Bassi: Il LTO-Nederland, un'organizzazione di imprenditori del settore dell'orticoltura, e il Ministero degli affari sociali e l'occupazione, in collaborazione con i sindacati, hanno sviluppato un progetto, finanziato congiuntamente, per la prevenzione della discriminazione al fine di migliorare i rapporti di lavoro. Grazie all'organizzazione di corsi di lingua olandese e di formazione, questo progetto ha permesso ai lavoratori migranti di migliorare la loro posizione nel mercato del lavoro. E' stato, inoltre, introdotto un codice di condotta sulle pari opportunità per i datori di lavoro che prevede procedure per i reclami e l'istituzione di commissioni indipendenti per la valutazione di presunte discriminazioni nell'assunzione o nelle condizioni lavorative. Inoltre, è stato istituito un sistema di supervisione che vigila sul livello di partecipazione dei lavoratori migranti rispetto ai quello dei lavoratori nazionali. **Vedere Linee guida 6.1, 6.3, 6.4, 14.2, 14.3 e 14.7.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponibile su
<http://www.wisdom.at/ilo/index.aspx>

111. Sud Africa: Nel 1994, il governo in consultazione con l'Unione Nazionale dei lavoratori delle miniere, ha riconosciuto ai lavoratori migranti il diritto di voto alle elezioni locali. Inoltre, i migranti che risiedevano in Sud Africa da più di cinque anni hanno ottenuto la residenza permanente. **Vedere Linee guida 14.4 e 14.13.**

112. Spagna: Le confederazioni sindacali spagnole hanno istituito in tutto il paese centri di assistenza che forniscono informazioni e aiuto ai lavoratori migranti. I centri di assistenza della Confederacion Sindical de Comisiones Obreras, denominati CITE, informano e consigliano i lavoratori in materia di legislazione nazionale del lavoro e di questioni amministrative come, ad esempio, i permessi di lavoro, gli alloggi, i visti e la sicurezza sociale. Questi centri, inoltre, organizzano campagne di informazione; distribuiscono materiale informativo pubblicato nella lingua madre dei lavoratori migranti e offrono corsi di lingua e di formazione; così come organizzano attività di sensibilizzazione rivolte a quei gruppi che sono maggiormente in contatto con i lavoratori migranti, come, ad esempio, i funzionari governativi e il personale delle forze di polizia. I CITE regionali condividono informazioni attraverso una banca dati, che consente loro di rispondere più rapidamente alle esigenze dei lavoratori. L'Unión General de Trabajadores (UGT) gestisce dei centri di assistenza dislocati nelle regioni a forte densità di lavoratori migranti, e laddove questi non siano presenti fornisce assistenza attraverso i sindacati locali. Questi centri aiutano i lavoratori a rinnovare i permessi di soggiorno o di lavoro, li guidano nelle procedure per il rilascio dei visti, forniscono informazioni su questioni di lavoro e offrono assistenza legale nell'adempimento delle pratiche amministrative. Sono, inoltre, messi a disposizione corsi di lingua e seminari in materia di sicurezza e salute sul lavoro. La UGT partecipa a forum locali e nazionali riguardanti tematiche relative ai lavoratori migranti. **Vedere Linee guida 6.2, 10.8, 10.11, 14.3, 14.5, 14.7 e 14.10.**

Trade Union World, Brochure, N. 7, p. 4, Dec. 2003; Brochure, N. 4, June 2004, p. 8 (ICFTU).

113. Svezia: Il Consiglio svedese per l'integrazione è coinvolto in diverse attività volte a migliorare la situazione dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro e a favorire la loro integrazione nella società svedese. Attraverso il programma per l'apprendistato dei lavoratori migranti, il governo sovvenziona l'occupazione dei migranti per un determinato periodo di tempo di modo che questi possano acquisire esperienza e imparare le esigenze e la normativa del mercato del lavoro svedese. Ulteriori corsi di formazione sono previsti per i lavoratori migranti che hanno conseguito un diploma universitario in un altro paese. Il Consiglio organizza anche programmi per combattere il razzismo e la xenofobia. I lavoratori migranti regolari hanno gli stessi diritti economici e politici e lo stesso diritto all'istruzione dei cittadini svedesi. **Vedere Linee guida 9.3, 9.4, 14.2 e 14.3.**

<http://www.integrationsverket.se>;

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponibile su

<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

114. Regno Unito: Accusata di discriminazione da parte di alcuni lavoratori migranti, l'industria chimica Robert McBride Ltd. ha deciso di adottare una politica per la parità di trattamento fra tutti i gruppi etnici, la centralizzazione dei servizi per le risorse umane e l'organizzazione di corsi di formazione per il personale. La società ha, inoltre, modificato il proprio modulo di candidatura al fine di eliminare quelle domande che potevano apparire come discriminatorie. I candidati sono reclutati nelle regioni a maggiore densità di immigrati e i requisiti per i lavori meno qualificati sono adeguati alle reali caratteristiche della popolazione, ad esempio sono eliminati i requisiti relativi alle conoscenze linguistiche considerate non necessarie. Sono state

attuare ulteriori politiche per soddisfare le esigenze dei lavoratori migranti, per esempio, congedi più flessibili e misure volte a favorire il rispetto di tutti i credo religiosi e un atteggiamento più tollerante verso l'abbigliamento proprio delle minoranze. Le politiche adottate dalla società hanno portato ad una rappresentazione dei lavoratori migranti e delle minoranze più proporzionata rispetto al totale della forza lavoro. Un evento educativo contro la discriminazione ha reso possibile l'incontro tra la dirigenza della società, i sindacati locali e i rappresentanti delle minoranze. Inoltre, la società si è avvalsa della consulenza politica del Race Relations Advisory Service. **Vedere Linee guida 7.2 e 14.2.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponibile su
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

115. Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (ICFTU): La ICFTU ha preparato un Piano d'azione contro il razzismo e la xenofobia e ha elaborato una guida per i sindacalisti al fine di facilitare l'attuazione del Programma d'azione di Durban. La guida fa luce sui problemi del razzismo e della xenofobia nei confronti dei lavoratori, compresi i lavoratori migranti, e basandosi sulle raccomandazioni del Programma d'azione individua gli strumenti e i metodi per combatterli. La guida, inoltre, spiega come le raccomandazioni concordino con il piano d'azione sindacale e, partendo da esempi di attività sindacali di successo in materia di occupazione, suggerisce alcune azioni che i sindacalisti dovrebbero intraprendere. Nella guida sono, inoltre, pubblicizzate le Convenzioni dell'ILO sui lavoratori migranti. **Vedere Linee guida 9.1 e 14.2.**

Trade union primer, guide for trade unionists in their fight against racism and xenophobia, disponibile su <http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf>

IX. Migrazioni e sviluppo

116. Cina: la Cina ha cominciato a invertire il fenomeno della fuga dei cervelli incoraggiando i cittadini che si sono istruiti all'estero a tornare a lavorare in patria. Molte agenzie governative (centrali, provinciali e comunali, ecc.) e altre organizzazioni si impegnano attivamente a promuovere il ritorno di questi emigrati. Mentre il governo definisce Linee guida a carattere generale e crea un clima politico, economico e sociale favorevole, molte istituzioni lavorano concretamente per favorire il ritorno dei migranti. Il governo centrale ha condotto una politica di valorizzazione del settore scientifico e tecnologico e ha autorizzato i cittadini a recarsi liberamente all'estero, nel momento in cui creando un ambiente lavorativo attraente può competere sul mercato internazionale per riportare nel paese i lavoratori qualificati cinesi. Le forze di mercato, facilitate dalle riforme adottate dal governo nazionale, rappresentano il fattore che ha maggiormente favorito il ritorno di molti lavoratori nel settore privato cinese. **Vedere Linee guida 15,8 e 15,9.**

D. Zweig: Learning to compete: China's strategies to create a "reverse brain drain", Hong Kong, Centre on China's Transnational Relations, The Hong Kong University of Science and Technology, Working Paper No. 2, disponibile su
<http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>
<http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>

117. Ecuador: Il Banco Solidario (BSol) firma accordi con le istituzioni bancarie dei principali paesi di destinazione dei migranti ecuadoregni al fine di facilitare il trasferimento delle rimesse. L'obiettivo della Banca è quello di garantire l'accesso a tutti i servizi bancari in Spagna, Ecuador e Italia così da mantenere basso il costo per il trasferimento delle rimesse. **Vedere Linee guida 15.6.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936> (vedi allegato 3 del documento).

118. El Salvador: il governo ha attivato il Programma per i Salvadoregni all'estero, grazie al quale, attraverso accordi bilaterali, promuove le migrazioni regolari, incoraggia i partenariati tra le imprese in El Salvador e i lavoratori all'estero, anche nel settore del turismo e dell'edilizia, aumenta gli investimenti delle rimesse attraverso un fondo di finanziamento e coordina le politiche migratorie. In un progetto pilota avviato dal governo, i fondi creati con le rimesse dei migranti salvadoregni degli Stati Uniti vengono utilizzati per offrire borse di studio ai bambini che non frequentano la scuola, dando così priorità all'istruzione primaria e di base nelle aree rurali più povere. **Vedere Linee guida 2.3, 4.7, 5.3, 15.4, 15.5, 15.9 e 15.10.**

<http://www.elsalvador.org/home.nsf/asistencia>.

M. Roger Hernandez: "Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior", in Memorias sobre migración internacional colombiana y la conformación de comunidades transnacionales (Bogotá, Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2003).

119. Kenya: Unità bancarie itineranti agevolano il trasferimento delle rimesse nelle zone rurali. I processi online e la copertura satellitare permettono il trasferimento di denaro e l'erogazione di altri servizi finanziari. Ad esempio, l'Equity Bank grazie alle sue unità mobili serve 29 villaggi remoti e 12.000 clienti. **Vedere Linee guida 15.6 e 15.9.**

http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add_gnbi_equity_bank_limited.htm

120. Mali e Francia: l'accordo bilaterale di consultazione sulle migrazioni del 2002 prevede: un dibattito annuale a livello ministeriale in materia di integrazione dei migranti del Mali in Francia, cogestione dei flussi migratori e cooperazione allo sviluppo nelle aree di emigrazione del Mali. Al fine di incoraggiare il rimpatrio volontario, la Francia sostiene le spese di viaggio dei lavoratori migranti e finanzia la creazione di imprese. Durante il periodo 2002-2004 la Francia ha stanziato finanziamenti per i maliani intenzionati a ricoprire un impiego all'interno del sistema di istruzione e ha sviluppare piccole imprese in Mali. Le competenze acquisite dai migranti maliani in Francia vengono registrate e le informazioni sono gestite da un comitato Franco-maliano. Il fondo ha, inoltre, finanziato progetti locali legati alla diaspora maliana. Una banca garantisce i prestiti alle piccole imprese così da consentire la loro espansione. funzionari ministeriali effettuano visite diplomatiche nei paesi di destinazione volte a fornire informazioni circa le ragioni alla base dei flussi migratori provenienti dal Mali. Inoltre, i migranti del Mali, prima della partenza, ricevono informazioni sui requisiti necessari per ottenere i permessi di soggiorno e di lavoro nei paesi di destinazione. I consolati dei principali paesi di destinazione offrono assistenza ai migranti, anche per ciò che concerne il ritorno in patria, e li incoraggiano

a inviare le rimesse nel loro paese di origine. **Vedere Linee guida 2.3, 2.4, 5.2, 12.1, 12.2, 15.2, 15.4, 15.8, 15.9, 15.10.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: Fostering cooperation between source and destination countries, disponibile su

<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=60>;

S.E.Findley, Columbia University: Mali: Seeking opportunity abroad, disponibile su

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=247>

121. Messico : Lanciata dalle associazioni dei migranti e dai governi locali dello stato del Zacatecas, la Citizen Initiative 3X1 ha portato alla costituzione di un programma di investimento fondato sull'aggiunta di una contropartita alle rimesse dei migranti (fund-matching). Attualmente l'iniziativa è gestita dal Ministero Federale per lo sviluppo sociale, in collaborazione con altri governi locali, statali e associazioni di migranti. I lavoratori migranti che alimentano il fondo con le proprie rimesse possono presentare al governo locale o ai consolati progetti per lo sviluppo di infrastrutture e servizi pubblici o per la creazione di posti di lavoro. Se il governo approva la proposta, ogni dollaro versato dalle associazioni di migranti è compensato da uno dollaro fornito da ciascun governo locale, statale e federale. La Citizen Initiative 3X1 ha rafforzato il ruolo delle associazioni messicane sia negli Stati Uniti che in Messico. **Vedere Linee guida 1.1, 1.2, 7.1, 15.5, 15.9 e 15.10.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936> (vedi allegato 3 del documento).

122. Messico: La New Alliance Task Force, promossa dal Consolato Generale messicano nel 2003 in collaborazione con il United States Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC), riunisce 30 banche, 25 associazioni comunitarie e alcune agenzie governative con lo scopo di penetrare nel mercato delle rimesse e promuovere servizi bancari, mutui e prestiti tra i lavoratori migranti. Il Governo messicano promuove il Banco de Servicios Financieros (BANSEFI) come programma finalizzato ad aumentare il numero di prodotti e servizi finanziari accessibili ai lavoratori migranti, in particolare a quelli più poveri. I costi di trasferimento delle rimesse, misurati in percentuale sull'importo trasferito, sono passati da circa il 20% a un intervallo che varia dal 4% al 10%. Sono stati, inoltre, promossi tassi di cambio più favorevoli. Come parte del Partnership for Prosperity Programme tra i governi del Messico e degli Stati Uniti, il BANSEFI divulga informazioni sui costi di trasferimento delle rimesse dagli Stati Uniti e sui vantaggi di trasferire il denaro da un conto bancario ad un altro. Il BANSEFI ha, inoltre, creato un gruppo di banche popolari, istituzioni di microfinanza e unioni per il credito finalizzate ad agire come distributori di rimesse.

M. Orozco: International financial flows and worker remittances: Issues and lessons (Inter American Dialogue, Washington, DC), pp. 25-28.

123. Marocco: La Banque Populaire (BP) del Marocco è una delle maggiori banche pubbliche e vanta numerose filiali e agenzie in molti paesi europei. In Europa, i lavoratori migranti marocchini possono aprire conti correnti presso le agenzie BP che sono accessibili anche ai parenti che si trovano in Marocco senza alcun costo aggiuntivo. La BP offre, inoltre, la possibilità di trasferire denaro in Marocco senza sostenere alcuna spesa, prevede diverse opzioni assicurative appositamente costruite

per i migranti, e copre il costo del biglietto aereo nel caso di emergenze familiari e il costo del ritorno della salma in patria in caso di morte. **Vedere Linee guida 15.6.**

<http://www.bp.co.ma/>

124. Filippine: Ai lavoratori migranti che registrano i loro contratti presso l'Amministrazione filippina degli affari d'oltremare vengono rilasciate, in collaborazione con le banche filippine, carte d'identità elettroniche, che consentono di trasferire le rimesse, dai paesi di destinazione ai propri familiari nelle Filippine, ad un costo non elevato. Servizi di trasferimento di rimesse a basso costo sono forniti anche dalle società di telefonia mobile. **Vedere linea guida 15.6.**

<http://www.poea.gov.ph>

125. Senegal: Il Bureau d'Assistance et d'Orientation des Sénégalais de l'extérieur, che opera all'interno del Ministero degli Affari Esteri, promuove il benessere dei lavoratori senegalesi all'estero facilitando il loro ritorno e la loro reintegrazione in patria e incentivando il trasferimento delle rimesse. Il Bureau incoraggia, inoltre, gli espatriati a partecipare attivamente allo sviluppo socio-economico del paese. **Vedere Linee guida 12.2, 15.5, 15.8, 15.9.**

ILO migration survey 2003: Country summaries, pp. 335-338 (Geneva, ILO, 2004);

<http://www.gouv.sn>

126. Senegal-Francia: Un accordo bilaterale tra Francia e Senegal prevede un aumento del numero dei visti rilasciati ai cittadini senegalesi e il pagamento delle spese di viaggio e di soggiorno per lavoratori migranti altamente qualificati che vogliono intraprendere in Senegal missioni di sviluppo temporanee in Senegal o anche per lavoratori che tornano in Senegal per la realizzazione di micro-progetti di sviluppo, in cambio dell'impegno del Senegal a far ritornare in patria i lavoratori migranti irregolari. **Vedere Linee guida 2.3, 2.4, 5.2, 15.4, 15.8, 15.9.**

R. Magoni: International migration and relations with third countries: France, Migration Policy Group, Brussels, 2004 disponibile su

<http://www.migpolgroup.com/uploadstore/France%20foreign%20relations%20full%20report.pdf>

127. Sud Africa-Regno Unito: Il protocollo di intesa del 2003 prevede il reciproco scambio, a scopo formativo, di personale medico, quindi di competenze e conoscenze, tra il Regno Unito e il Sud Africa. Il protocollo prevede, inoltre, il riconoscimento delle qualifiche degli operatori medici del Sud Africa e consente loro di lavorare per un periodo di tempo determinato presso le strutture del Servizio sanitario nazionale del Regno Unito. Al ritorno in Sud Africa avranno acquisito nuove competenze ed esperienze. **Vedere Linee guida 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.doh.gov.za/>; <http://www.dh.gov.uk/>

PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague...

128. Thailandia: Il Progetto per invertire la fuga dei cervelli si pone come obiettivo quello di mettere in contatto i lavoratori migranti Thai altamente qualificati affinché possano scambiarsi competenze e conoscenze. Si incoraggia il rientro di questi professionisti in

Thailandia per assistere progetti di sviluppo o tecnologici. In collaborazione con numerose organizzazioni, sono stati avviati oltre 100 progetti ed attività in Thailandia. Hanno collaborato a questo progetto le Associazione dei Professionisti Thailandesi presenti in Europa, America, Canada e Giappone. **Vedere Linee guida 15.8, 15.9, 15.10.**

<http://www.atpac.org>

129. Regno Unito: Il codice di condotta del Department of Health Code of Practice for the International Recruitment of Healthcare Professionals (rivisto nel 2004), indirizzato ai dipendenti del Sistema sanitario nazionale, prevede che il personale sanitario non dovrebbe essere reclutato nei paesi in via di sviluppo. Il codice enuncia i criteri alla base delle buone pratiche dei responsabili del reclutamento internazionale e presenta una lista di circa 150 paesi in via di sviluppo che non devono essere coinvolti nella selezione, poiché, nel caso in cui venisse sottratto personale, rischierebbero una carenza di operatori sanitari. Il codice si applica per tutti gli operatori sanitari, sia a tempo determinato che indeterminato, operanti in strutture sia pubbliche che private, e prevede che non vi siano spese a carico dei lavoratori per l'assunzione. Il Regno Unito ha stipulato accordi bilaterali per il reclutamento di operatori sanitari con Cina, India, Filippine e Spagna. **Vedere Linee guida 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/09/77/34/04097734.pdf>

130. Commonwealth Secretariat (2003): Il Commonwealth Secretariat ha sviluppato un codice di condotta per la selezione internazionale degli operatori sanitari e un protocollo per il reclutamento degli insegnanti. Il Commonwealth Code of Practice for the International Recruitment of Health Workers fornisce le Linee guida ai paesi del Commonwealth per una selezione « etica » dei lavoratori provenienti da paesi in via di sviluppo e scoraggia la selezione di lavoratori in questi paesi dove vi sono maggiori carenze di personale qualificato. Il codice di condotta è stato adottato dai Ministeri della salute dei paesi del Commonwealth e offre un quadro di riferimento volto a regolare le interazioni tra i paesi che intendono soddisfare i bisogni sanitari di base delle loro popolazioni. Il Commonwealth Teacher Recruitment Protocol è stato adottato nel corso di un incontro ministeriale che ha avuto luogo nel Regno Unito nel settembre del 2004. Il protocollo mira ad un giusto equilibrio tra il diritto degli insegnanti a migrare a livello internazionale, a titolo temporaneo o in modo permanente, e la necessità di tutelare l'integrità dei sistemi nazionali di istruzione prevenendo lo sfruttamento delle già esigue risorse umane presenti nei paesi in via di sviluppo. **Vedere Linee guida 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Colour.asp?NodeID=>

131. Il Digital Diaspora Network Africa (DDNA), il South African Network of Skills Abroad (SANSa) e l'African Foundation for Development (AFFORD): queste organizzazioni promuovono attività in rete volte a creare collegamenti con le comunità transnazionali (diaspora) di professionisti qualificati, così da favorirne il rientro o la circolazione e incentivare il trasferimento di competenze, tecnologie e capitali necessari per lo sviluppo dei loro paesi d'origine. L'iniziativa DDNA della task force delle Nazioni Unite sulle tecnologie di informazione e comunicazioni promuove lo sviluppo e il raggiungimento degli Obiettivi del Millennio attraverso la mobilitazione delle risorse intellettuali, tecnologiche, imprenditoriali e finanziarie degli imprenditori della diaspora. Ad oggi ci sono tre reti digitali per la diaspora in Africa, Caraibi e America

Latina. La rete SANSA si rivolge a migliaia di sudafricani laureati in medicina, scienze della formazione e ingegneria, che vivono principalmente in Australia, Canada, Regno Unito e Stati Uniti. Oltre alla rete, è stata creata una banca dati con 2.000 iscritti. La fondazione AFFORD mette in contatto le organizzazioni africane presenti sul territorio del Regno Unito con le organizzazioni della società civile africana e con altri attori, tra cui il governo, le imprese, gli investitori, le agenzie bilaterali e multilaterali e le principali ONG che si occupano di sviluppo in Africa.

G. Mutume: "Reversing Africa's 'brain drain': New initiatives tap skills of African expatriates", *Africa Recovery*, Vol. 17 No. 2, July 2003, disponibile su <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brain.htm>;

Digital Diaspora Network for Africa: <http://www.ddn-africa.org>; <http://www.ddn-africa.org/bridge.html>;

SANSA: <http://www.sansa.nrf.ac.za/>;

AFFORD: <http://www.afford-uk.org/about/>

132. Unione postale universale (UPU): L'UPU e l'Eurogiro hanno unito le loro reti per offrire un servizio di trasmissione telematica degli ordini di pagamento, che faciliterà e renderà meno costoso il trasferimento delle rimesse dei lavoratori migranti. Il programma si avvale di circa 30 amministrazioni postali presenti in paesi industrializzati e in via di sviluppo, che utilizzano i dati elettronici di interscambio UPU per trasmettere gli ordini di pagamento, e di 50 tra banche e uffici postali che utilizzano Eurogiro per il trasferimento di contanti e per i bonifici. Gli ordini di pagamento telematici consentono agli uffici postali e alle banche di utilizzare uno dei due sistemi per il trasferimento elettronico dei fondi. Nel momento in cui l'UPU si espanderà, si potrà ampliare notevolmente la portata di questo servizio in tutto il mondo e ciò si rivelerà particolarmente prezioso per i lavoratori migranti e i loro paesi di origine. **Vedere Linee guida 15.6.**

<http://www.upu.int/>