



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

The background of the cover features a city skyline at night, with various skyscrapers and buildings illuminated. Overlaid on this are several blue silhouettes of people in various poses, representing domestic workers. Some are standing, some are carrying items, and one is pushing a stroller. A large, light blue abstract shape is on the left side, partially overlapping the silhouettes.

► **Rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici**

Progresso e prospettive dieci
anni dopo l'adozione della
Convenzione sui lavoratori
domestici del 2011 (n. 189)

Sintesi del rapporto

► Sintesi del rapporto

A seguito dell'adozione della Convenzione OIL (n. 189) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011, in molti paesi i lavoratori domestici hanno diritto ad una tutela giuridica. Per molte lavoratrici e lavoratori domestici tuttavia il lavoro dignitoso non rappresenta ancora una realtà. Circa 75,6 milioni di persone in tutto il mondo svolgono questo lavoro essenziale nelle famiglie o per le famiglie. Il dato sconcertante è che otto lavoratori domestici su dieci lavorano in modo informale e non beneficiano della protezione sociale e degli altri diritti sul lavoro.

Dieci anni dopo l'adozione della Convenzione n. 189, è necessario analizzare se — e in che misura — il lavoro dignitoso sia diventato una realtà per le lavoratrici e i lavoratori domestici. Nonostante tali lavoratori forniscano dei servizi essenziali alle famiglie, essi lavorano in situazioni di particolare vulnerabilità. Durante la pandemia del COVID-19, i lavoratori domestici sono stati spesso in prima linea per garantire l'assistenza e la cura diretta e indiretta alle famiglie, malgrado il rischio di contagio sul lavoro. La Convenzione n. 189 chiede di estendere anche alle lavoratrici e ai lavoratori domestici le disposizioni in materia di lavoro e di garantire loro il lavoro dignitoso. Ora più che mai è necessario proteggere questi lavoratori dal rischio di perdere il lavoro e il reddito, come è accaduto durante la pandemia.

Questo rapporto fornisce nuove stime globali e regionali sui lavoratori domestici, sull'estensione della copertura giuridica (inclusione nella legislazione del lavoro e della sicurezza sociale) e analizza il progresso compiuto a seguito dell'adozione della Convenzione. Il rapporto contiene delle statistiche sulla misura in cui i lavoratori domestici godono di una tutela giuridica effettiva (possono effettivamente far valere i propri diritti e godere di una reale protezione) in termini di orario di lavoro, salari e sicurezza sociale. Viene inoltre affrontato il tema dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e della violenza e molestie sul lavoro. Il rapporto stima il numero dei lavoratori domestici che non sono coperti dalla legislazione sul lavoro a causa della mancata attuazione delle leggi e delle politiche a loro

applicabili, o a causa dei vuoti normativi esistenti. Vengono presentate le statistiche sull'impatto del COVID-19, in termini di perdita di lavoro e di reddito. Infine, il rapporto indica come rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici, anche attraverso esempi di buone pratiche adottate da paesi che hanno colmato tali vuoti normativi.

Che cos'è il lavoro domestico?

La Convenzione n. 189 definisce il lavoro domestico come il lavoro svolto in o per una o più famiglie, all'interno di un rapporto di lavoro e su base professionale. Tipicamente i lavoratori domestici si occupano di attività di pulizia, di cucinare, di assistere e curare anziani e disabili, nonché del giardinaggio, della conduzione di autoveicoli e della sorveglianza delle abitazioni private. Data l'eterogeneità, le mansioni svolte variano a seconda del contesto. La caratteristica principale che definisce il lavoro domestico è il luogo di lavoro, cioè la famiglia.

Le stime presentate in questo rapporto hanno l'obiettivo di descrivere in modo più accurato e completo la condizione dei lavoratori domestici, come definiti dalla Convenzione n. 189. La definizione dei "lavoratori domestici" era stata concordata dalla XX Conferenza internazionale degli statistici del lavoro, nel 2018, in conformità alla definizione inclusa nella Convenzione n. 189. Le

stime si riferiscono ai lavoratori domestici che vivono all'interno o fuori dalle famiglie, impiegati direttamente da una o più famiglie; i lavoratori domestici impiegati attraverso o da un fornitore di servizi; e i lavoratori domestici che svolgono servizi di assistenza e cura diretta e indiretta. Essi non includono i lavoratori domestici di età inferiore ai 15 anni.

Quanti sono i lavoratori domestici nel mondo? Dove lavorano e quali sono le loro caratteristiche?

Nel mondo, sono circa 75,6 milioni i lavoratori domestici di età pari o superiore ai 15 anni¹. La maggior parte dei datori di lavoro si trovano in Asia e nel Pacifico (dove è occupato il 50 per cento di tutti i lavoratori domestici) e nelle Americhe (dove è occupato il 23 per cento di tutti i lavoratori domestici). Al contrario, l'Europa e l'Asia centrale occupano la quota minore di tutti i lavoratori domestici.

Il lavoro domestico è un'importante fonte di occupazione e rappresenta il 2,3 per cento dell'occupazione totale nel mondo. Se si considerano solo i lavoratori dipendenti, questa percentuale raddoppia, fino ad arrivare al 4,5 per cento del totale dell'occupazione. Il peso del lavoro domestico come fonte di occupazione varia da paese a paese. Il lavoro domestico rappresenta la quota maggiore di lavoratori dipendenti negli Stati arabi (14,8 per cento), seguito da America latina e Caraibi (8,4 per cento), Africa (7,3 per cento) e Asia e Pacifico (4,6 per cento). Al contrario, il lavoro domestico rappresenta solo l'1 per cento dei lavoratori dipendenti in Europa e Asia centrale.

Le donne continuano ad essere maggiormente rappresentate nel settore (76,2 per cento) e costituiscono il 4,5 per cento dell'occupazione femminile in tutto il mondo, o l'8,8 per cento delle lavoratrici. I lavoratori domestici rappresentano

un terzo dell'occupazione femminile negli Stati arabi e l'11,3 per cento in America latina e nei Caraibi. Espresse come percentuale di lavoratori dipendenti, queste cifre ammontano rispettivamente al 34,6 per cento e al 17,8 per cento. Al contrario, le lavoratrici domestiche rappresentano solo l'1,6 per cento delle donne occupate in Europa e Asia centrale.

Gli uomini rappresentano quasi un quarto degli occupati nel settore, ma il lavoro domestico rappresenta solo lo 0,9 per cento del totale dell'occupazione maschile nel mondo. La stragrande maggioranza di questi lavoratori si trova negli Stati arabi (23,2 per cento), seguiti dall'Asia meridionale (21,8 per cento), dall'Asia orientale (19,1 per cento) e dall'Africa subsahariana (14,2 per cento). Gli uomini sono maggiormente rappresentati nel lavoro domestico rispetto alle donne negli Stati arabi (63,4 per cento) e rappresentano una quota quasi uguale a quella femminile nell'Asia meridionale (42,6 per cento).

I lavoratori domestici sono sovra-rappresentati nei paesi a reddito medio-alto: più della metà (53,1 per cento) di tutti i lavoratori domestici è occupata in questi paesi, rispetto al 46,8 per cento di tutti i lavoratori dipendenti. La sovra-rappresentazione dei lavoratori domestici nei paesi a reddito medio-alto è dovuta principalmente ai grandi paesi di questo gruppo che registrano un'alta percentuale di lavoratori domestici e alcune delle disuguaglianze più elevate (misurate con il coefficiente di Gini), come l'Argentina².



Nel mondo, sono circa 75,6 milioni i lavoratori domestici di età pari o superiore ai 15 anni.

La domanda di lavoro domestico è destinata a crescere alla luce dei cambiamenti demografici, dell'invecchiamento della popolazione e delle

¹ Le nuove stime globali dell'OIL sul numero di lavoratori domestici coprono 155 paesi e si basano principalmente su un approccio sistematico, volto a identificare i lavoratori domestici nelle serie di microdati sulle forze di lavoro nazionali e nelle indagini sulle famiglie, integrate da dati provenienti da fonti ufficiali secondarie (in dieci paesi).

² È importante notare, tuttavia, che questi risultati risentono probabilmente della forte sottostima del numero di lavoratori domestici nei paesi a basso reddito.

sempre maggiori esigenze di assistenza e cura a lungo termine. I fornitori di servizi svolgono un ruolo sempre più rilevante in questo settore. Il numero di piattaforme di lavoro digitali nel settore domestico è aumentato di otto volte, passando da 28 piattaforme nel 2010 a 224 piattaforme nel 2020. Con molta probabilità, la forza lavoro nel settore domestico sarà sostenuta a causa delle disuguaglianze di reddito all'interno e tra i paesi, così come l'accesso ineguale all'istruzione e ai servizi di assistenza. Essendo un settore ad alta intensità di lavoro che soddisfa i bisogni essenziali e crescenti delle famiglie per i servizi di assistenza e cura diretta e indiretta, il lavoro domestico potrebbe costituire una fonte di occupazione nel contesto della ripresa economica post-COVID-19.

Quanti lavoratori domestici sono coperti dalla legislazione del lavoro, e il loro numero è aumentato dal 2010?

Ambito di applicazione

Grazie agli sforzi compiuti dai governi e dalle parti sociali in questi dieci anni, un numero maggiore di leggi e politiche si applicano anche ai lavoratori domestici. Dal 2010, grazie all'estensione anche ai lavoratori domestici delle tutele giuridiche, c'è stata una diminuzione di 16,3 punti percentuali del numero di lavoratori domestici che sono completamente esclusi dalla legislazione e dalle politiche sul lavoro. Solo l'8,3 per cento dei lavoratori domestici sono completamente esclusi dalle tutele del lavoro, la maggior parte dei quali negli Stati arabi e in Asia e nel Pacifico. È stata inoltre registrata una tendenza crescente ad estendere anche ai lavoratori domestici le tutele giuridiche previste dalla legislazione del lavoro, nonché da leggi specifiche sul lavoro o da legislazione subordinata.

Orario di lavoro

Dal 2010, c'è stato un aumento del numero di lavoratori domestici che hanno avuto accesso ai diritti che seguono: (a) limiti al normale orario settimanale uguali o più favorevoli rispetto agli altri lavoratori (7,2 punti percentuali); (b) riposo settimanale di durata almeno pari a quella garantita agli altri lavoratori (21,0 punti percentuali); e (c) periodi di ferie annuali uguali o superiori a quelli degli altri lavoratori (12,6 punti percentuali). La maggior parte dei paesi oggetto di analisi ha adottato leggi sull'orario di lavoro che si estendono anche ai lavoratori domestici, garantendo diritti uguali a quelli di cui godono gli altri lavoratori. Nel 2020, il 49 per cento dei lavoratori domestici aveva diritto a un riposo settimanale almeno uguale a quello degli altri lavoratori, il 34,8 per cento aveva diritto alla stessa limitazione del normale orario di lavoro settimanale e il 43 per cento vantava pari diritti rispetto agli altri lavoratori per quanto riguarda le ferie annuali retribuite.



Gli uomini rappresentano quasi un quarto degli occupati nel settore.

Nonostante tale progresso, persistono importanti lacune normative: circa il 28 per cento dei paesi non impone limiti al normale orario di lavoro settimanale; il 14 per cento dei paesi non prevede alcun diritto al riposo settimanale; e l'11 per cento dei paesi non prevede alcun diritto alle ferie annuali retribuite.

Salari minimi e compensi in natura

Dal 2010, il progresso realizzato per garantire un salario minimo ai lavoratori domestici — pari a quello di cui godono gli altri lavoratori — e per limitare i compensi in natura per i lavoratori domestici è stato piuttosto limitato. È stato registrato un lieve aumento del numero di lavoratori domestici che hanno diritto a un salario minimo uguale a quello degli altri lavoratori (2,9 punti percentuali) e che hanno diritto a ricevere il loro salario minimo in denaro (7,2 punti percentuali). Attraverso l'adozione di leggi sui salari, la maggior parte dei paesi analizzati (64,8 per cento) ha

introdotto un salario minimo legale per i lavoratori domestici almeno equivalente a quello degli altri lavoratori. Circa la metà di questi paesi prevede che il salario minimo debba essere corrisposto solo in denaro. Il 35 per cento dei lavoratori domestici ha diritto ad un salario minimo che sia almeno uguale a quello fissato per gli altri lavoratori, e il 29 per cento ha diritto ad un salario minimo in denaro.

Il progresso realizzato in questo settore è stato minore rispetto ad altre aree o settori economici. In un terzo dei paesi analizzati, i lavoratori domestici non godono degli stessi diritti in termini di accesso al salario minimo (9,3 per cento) o non godono affatto della copertura del salario minimo (22,2 per cento). A circa 41 milioni di lavoratori domestici non si applicano le previsioni relative al salario minimo legale.

Sicurezza sociale (congedo di maternità e altre prestazioni in denaro)

Nel 2020 a livello globale quasi la metà dei lavoratori domestici erano legalmente coperti da almeno una delle prestazioni di sicurezza sociale. I livelli di copertura di sicurezza sociale variano a seconda delle prestazioni. La prestazione di sicurezza sociale più comune prevista dalla legge per i lavoratori domestici è quella pensionistica (garantita nel 50 per cento dei paesi analizzati). La prestazione meno comune è l'indennità di disoccupazione, fornita dal 25 per cento dei paesi. Si registra una forte tendenza tra i paesi ad estendere il diritto al congedo di maternità (74,1 per cento) e l'indennità di maternità in denaro (68,5 per cento) in misura eguale o più favorevole rispetto a quanto previsto per gli altri lavoratori. Gli avanzamenti registrati dal 2010 in materia di congedo per maternità sono piuttosto limitati. Grazie alle riforme normative adottate in diversi paesi, c'è stato un aumento del numero di lavoratrici domestiche che hanno diritto al congedo di maternità (4,7 punti percentuali) e alle indennità di maternità in denaro (3,6 punti percentuali), in misura uguale a quanto previsto per gli altri lavoratori.

Rimangono tuttavia importanti lacune per altre prestazioni di sicurezza sociale. Solo il 6 per cento delle lavoratrici domestiche sono coperte da tutte le prestazioni di sicurezza sociale, il 46,5 per

cento non ha diritto al congedo di maternità e il 47,6 per cento non ha diritto all'indennità di maternità.

Quali sono i tassi di copertura legale a livello regionale?

Persistono disparità regionali in termini di estensione della copertura legale. Negli Stati arabi, in Asia e nel Pacifico, la maggior parte dei lavoratori domestici è esclusa dall'ambito di applicazione del diritto del lavoro. Per quanto riguarda le disposizioni normative sull'orario di lavoro, sui salari e sulla tutela della maternità, i lavoratori domestici sono esclusi dalla copertura o ad essi vengono applicati condizioni meno favorevoli rispetto agli altri lavoratori. Al contrario, i lavoratori domestici nelle Americhe, in Europa e in Asia centrale sono quasi tutti coperti dalle stesse tutele, nella maggior parte dei casi a condizioni che non sono meno favorevoli di quelle previste per i lavoratori in generale.

Quali sono le condizioni di lavoro dei lavoratori domestici?

Nonostante il progresso realizzato in termini di estensione della copertura legale, l'accesso ai diritti in materia di lavoro e sicurezza sociale non è ancora garantito alla maggior parte dei lavoratori domestici. Rimangono importanti deficit di lavoro dignitoso per quanto riguarda l'orario di lavoro, i salari e la sicurezza sociale. Solo un lavoratore domestico su cinque gode di un'effettiva copertura previdenziale sul lavoro. Rispetto agli altri lavoratori, i lavoratori domestici hanno minori probabilità di svolgere il normale orario settimanale. Lavorare al di fuori di quelle che sono considerate ore di lavoro "normali" ha implicazioni sia sui salari che sulle prestazioni di sicurezza sociale dei lavoratori domestici, che sono tra le più basse tra tutti lavoratori dipendenti. A livello globale, tali lavoratori guadagnano il 56,4 per cento del salario medio mensile degli altri lavoratori dipendenti. I lavoratori domestici conviventi e i lavoratori domestici migranti sono particolarmente esposti a condizioni di lavoro non dignitose. Essi sono inoltre maggiormente espo-

sti a rischi chimici, ergonomici, fisici, psicosociali e biologici e sono particolarmente esposti alla violenza e alle molestie.

Quanti lavoratori domestici sono informali e si trovano in situazioni di vulnerabilità?

L'elevato tasso di occupazione informale nel settore (81,2 per cento) evidenzia la maggiore vulnerabilità dei lavoratori domestici. Circa 61,4 milioni di lavoratori domestici sono occupati nell'economia informale e non hanno accesso effettivo alle protezioni sociali o lavorative. La quota di lavoro informale tra i lavoratori domestici è il doppio di quella degli altri lavoratori dipendenti (39,7 per cento) e ancora significativamente più alta della quota complessiva di lavoro informale tra i lavoratori non domestici, indipendentemente dal loro status occupazionale (60,1 per cento). I lavoratori domestici che hanno un'occupazione informale sono esposti a condizioni di lavoro non dignitose. Guadagnano in media il 37,6 per cento del salario mensile dei lavoratori formali.

Qual'è l'impatto della pandemia di COVID-19 sul lavoro domestico?

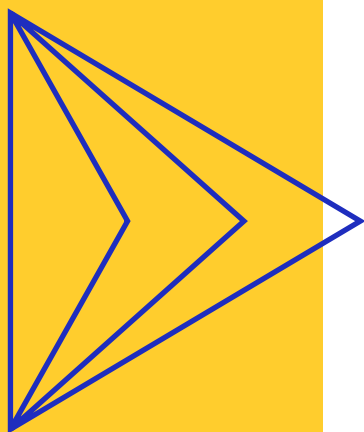
I lavoratori domestici sono stati maggiormente colpiti della crisi generata dalla pandemia di COVID-19. Rispetto agli altri lavoratori dipendenti, un numero maggiore di lavoratori domestici ha perso il lavoro o sta subendo una riduzione drastica delle ore di lavoro e dei salari. Rispetto all'ultimo trimestre del 2019, nel secondo trimestre del 2020 il numero di lavoratori domestici è diminuito del 5-20 per cento nella maggior parte dei paesi europei analizzati, una riduzione di circa il 50 per cento in America latina e nei Caraibi e del 70 per cento in Perù. Sinora, la perdita di lavoro è stata maggiore per i lavoratori domestici occupati nell'economia informale — rispetto a quella osservata per tutti i lavoratori domestici — ed è maggiore rispetto agli altri lavoratori dipendenti. I lavoratori domestici migranti conviventi si trovano in situazioni di particolare vulnerabilità. Nonostante forniscano prestazioni di assistenza e cura essenziali anche per

coloro che sono maggiormente vulnerabili, generalmente i lavoratori domestici non hanno un accesso adeguato ai dispositivi di protezione individuale. I lavoratori domestici informali sono quelli che hanno meno probabilità di avere accesso alle misure di sostegno al reddito o ad altre misure straordinarie introdotte per mitigare l'impatto della pandemia di COVID-19.

Il deficit di lavoro dignitoso è dovuto al vuoto normativo o alla non attuazione della legge?

In questo rapporto, l'informalità è usata come indicatore principale per misurare l'accesso effettivo ai diritti e alle tutele giuridiche. Esistono tre livelli di informalità: l'esclusione dalle leggi sul lavoro e sulla previdenza sociale; la mancanza di attuazione o il mancato rispetto delle leggi sul lavoro e sulla previdenza sociale; e livelli insufficienti o inadeguati di tutele giuridiche. Utilizzando i primi due livelli di informalità, il rapporto analizza la misura in cui l'informalità è causata dal vuoto normativo o dalle lacune esistenti in termini di attuazione della legge.

Sono 61,4 milioni i lavoratori domestici che sono occupati informalmente. Per il 66 per cento di loro, il primo passo verso la formalizzazione richiederà la loro inclusione nell'ambito di applicazione dei regimi pensionistici e di altri settori della sicurezza sociale, così come nell'ambito di applicazione delle leggi sul lavoro che sono necessarie per garantire diritti e protezione adeguati. Il restante 34 per cento dei lavoratori domestici informali è coperto dalle leggi, ma rimane nell'occupazione informale perché tali leggi non vengono applicate nella pratica.



La quota di lavoro informale osservata fra i lavoratori domestici è due volte superiore a quella degli altri lavoratori.

Percorsi per il futuro: colmare i vuoti normativi e le lacune nell'attuazione della legge

I punti che seguono forniscono una guida per colmare i vuoti normativi e le lacune in termini di attuazione della legge, sulla base delle pratiche utilizzate dai paesi. È essenziale adottare politiche per proteggere i lavoratori domestici in modo coerente e completo in tutte le aree previste dalla Convenzione n. 189.

Riconoscimento giuridico dei lavoratori domestici

C'è stata una crescente tendenza ad estendere ai lavoratori domestici le tutele previste dal diritto del lavoro, nonché quelle previste dalle leggi specifiche sul lavoro o regolamenti subordinati. Indipendentemente dall'approccio adottato, il dialogo sociale — in particolare quando include la partecipazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, così come le organizzazioni dei lavoratori domestici e dei loro datori di lavoro, laddove esistono — è fondamentale per ottenere tale riconoscimento e garantire che i livelli di protezione siano adeguati.

Orario di lavoro

Le leggi sull'orario di lavoro dovrebbero essere stabilite coerentemente con i salari minimi applicabili, tenendo conto delle varie modalità di lavoro nel settore domestico. I lavoratori domestici conviventi, in particolare, non sempre godono degli stessi diritti garantiti ai lavoratori domestici non conviventi; tendono a lavorare più a lungo ed è più probabile che ricevano una parte della loro retribuzione attraverso compensi. Gli sforzi per colmare i vuoti normativi devono garantire orari di lavoro dignitosi per i lavoratori domestici conviventi, stabilendo periodi di riposo giornaliero, regolando la retribuzione degli straordinari e il riposo compensativo e limitando i pagamenti in natura. Il diritto al riposo deve essere sostenuto anche garantendo che i lavoratori domestici possano disporre del loro tempo di riposo come vogliono, compreso il diritto di lasciare la casa durante i periodi di riposo. Una regolamentazio-

ne adeguata deve essere integrata da campagne di sensibilizzazione e da strumenti che facilitino il monitoraggio e l'applicazione delle norme sull'orario di lavoro. A questo proposito, i fogli di presenza, gli orari di lavoro e le buste paga possono supportare i lavoratori domestici e i datori di lavoro a raggiungere un accordo sugli orari di lavoro, il tempo lavorato e sui salari pagati. Essi forniscono inoltre una registrazione scritta della conformità alla legge.

Salari minimi e compensi in natura

Per colmare i vuoti normativi esistenti, i governi sono incoraggiati ad impegnarsi con le parti sociali per fissare un livello appropriato di salario minimo che tenga conto delle specificità del settore. A tal fine, sono necessarie rilevazioni statistiche non solo sui lavoratori domestici, ma anche sulle famiglie datrici di lavoro, sulla loro distribuzione per gruppi di reddito, sulla percentuale di reddito spesa per il lavoro domestico e sulla loro capacità di pagare. Per garantire l'accessibilità economica ed evitare potenziali impatti negativi sull'occupazione, alcuni paesi hanno scelto di adottare un approccio graduale per estendere la copertura del salario minimo. In un ristretto ma crescente numero di paesi, tali salari sono stati fissati attraverso la contrattazione collettiva con risultati positivi per la promozione di salari dignitosi nel settore domestico. Una politica di salario minimo — seppur ben strutturata — può portare all'applicazione del salario minimo ma può non essere sufficiente a garantire il rispetto effettivo delle disposizioni. Sforzi ulteriori sono necessari per sensibilizzare la società civile sui salari applicabili. Come hanno dimostrato le simulazioni, il raggiungimento del pieno rispetto del salario minimo tra i lavoratori domestici contribuirà alla riduzione delle disuguaglianze salariali complessive, ridurrà le disuguaglianze delle famiglie e ridurrà la povertà relativa, sia tra le famiglie dei lavoratori domestici che nel complesso.

Sicurezza sociale (congedo di maternità e altre prestazioni in denaro)

L'ambito di applicazione delle leggi sulla sicurezza sociale deve essere esteso ai lavoratori domestici. I diritti garantiti devono anche essere suffi-

cienti — almeno uguali a quelli garantiti agli altri lavoratori — e devono includere l'accesso a tali disposizioni attraverso criteri di ammissibilità appropriati. I governi devono rimuovere le barriere amministrative, facilitare la registrazione di più datori di lavoro, semplificare le procedure di registrazione e contribuzione (anche utilizzando la tecnologia digitale) e l'accesso ai benefici. Le aliquote contributive devono essere adattate alla capacità dei datori di lavoro domestici e dei lavoratori domestici, garantendo allo stesso tempo che i benefici goduti dai lavoratori domestici non siano meno favorevoli di quelli garantiti agli altri lavoratori. A tal fine, i sussidi pubblici sono un meccanismo importante. Una maggiore informazione e sensibilizzazione per promuovere il rispetto della legge può essere garantita attraverso gli organi di ispezione e vigilanza, organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e campagne di informazione e di sensibilizzazione. Anche maggiori approfondimenti delle parti coinvolte possono aiutare nella progettazione dei sistemi, tenendo conto del comportamento delle famiglie come datori di lavoro dei lavoratori domestici e del comportamento dei lavoratori domestici stessi. Infine, i meccanismi di ispezione e vigilanza devono essere adattati per promuovere il rispetto della legge nel settore, anche stabilendo le condizioni in cui gli organi ispettivi possono avere accesso ai locali delle famiglie come luogo di lavoro dei lavoratori domestici.

Salute e sicurezza sul lavoro

I governi devono garantire che i lavoratori domestici siano coperti dalle leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro, sia attraverso la loro inclusione nell'ambito di applicazione, sia attraverso regolamenti speciali per il settore. Tali leggi possono incoraggiare le famiglie o altri datori di lavoro a sensibilizzare i lavoratori domestici sui rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e a fornire loro i dispositivi di protezione individuale, e possono essere integrate da guide sui rischi e sulle misure di prevenzione ad uso delle autorità pubbliche, dei datori di lavoro e dei lavoratori domestici. L'applicazione di queste leggi può essere consentita stabilendo le condizioni alle quali gli ispettori del lavoro possono avere accesso ai locali domestici, rafforzando le capacità degli organi di ispezione e vigilanza di svolgere attività di ispezione e sensibilizzazione. A sostegno di

tali misure, rilevazioni statistiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro possono contribuire a tracciare una mappa della natura e dell'incidenza dei rischi e aiutare a elaborare politiche efficaci.

Violenza e molestie

Essendo un fenomeno sistematico e profondamente radicato nella società, la violenza e le molestie contro i lavoratori domestici devono essere considerate inaccettabili sia dal punto di vista legale che sociale. I lavoratori domestici devono essere coperti dalle leggi sul lavoro, dalla sicurezza sociale e dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché dalle leggi sull'uguaglianza e la non discriminazione. Queste leggi devono ricomprendere tutte le forme di violenza e molestie a cui i lavoratori domestici sono esposti nel loro mondo del lavoro e garantire l'accesso alla giustizia attraverso: (a) il rafforzamento della capacità istituzionale di perseguire i casi di violenza e molestie; (b) la possibilità per i lavoratori domestici di poter disporre dei mezzi necessari per presentare denunce in caso di ritorsioni; (c) il rafforzamento delle capacità delle organizzazioni per i diritti umani e ad altre organizzazioni di denunciare i casi di violenza e molestie; nonché (d) la protezione dei testimoni e informatori. Rafforzare le capacità di far rispettare la legge incaricando gli ispettori del lavoro, i giudici e le altre parti interessate di affrontare la violenza e le molestie è un altro elemento chiave per garantire la giustizia ai lavoratori domestici. De-normalizzare la violenza e le molestie richiede una maggiore attività di informazione e sensibilizzazione della società civile attraverso campagne, guide, materiale informativo e linee telefoniche di aiuto dirette.

La formalizzazione come mezzo per rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici

La formalizzazione è un mezzo e una condizione necessaria per promuovere condizioni di vita e di lavoro dignitose. La Raccomandazione OIL

sulla transizione dall'economia informale a quella formale (n. 204), 2015 invita gli Stati membri ad adottare strategie coerenti e integrate per facilitare la transizione verso l'economia formale, affrontando i diversi aspetti dell'informalità.

I governi stanno lavorando per ridurre i costi finanziari e di transazione del lavoro formale attraverso incentivi fiscali, come sgravi fiscali o sussidi, e per semplificare le procedure di registrazione e contribuzione alla sicurezza sociale, anche attraverso le tecnologie digitali. Cercano inoltre di aumentare i costi nel caso di non applicazione della legge, anche attraverso sanzioni applicate dalle autorità pubbliche competenti. Campagne di sensibilizzazione sono state condotte in diversi paesi, spesso promosse dalle autorità pubbliche ma anche dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, comprese le organizzazioni dei lavoratori domestici e dei loro datori di lavoro, quando esistono. La formazione delle competenze e la professionalizzazione possono anche promuovere l'occupazione formale. Quando tali istituti di formazione fungono contemporaneamente da punto di assunzione per i datori di lavoro domestici, possono promuovere la stipula di un contratto che rispetti le leggi sul lavoro. Le istituzioni dovrebbero rafforzare la loro responsabilità, efficacia e trasparenza e fornire livelli adeguati di prestazioni. Questa è una condizione importante per rafforzare la percezione dell'equità delle istituzioni e aumentare la volontà di formalizzarsi, così come per fornire le basi per un processo di formalizzazione sostenibile.

Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e le organizzazioni dei lavoratori domestici e dei loro datori di lavoro, laddove esistono, svolgono un ruolo fondamentale nella formalizzazione del lavoro domestico: (a) fornendo servizi per i loro membri; (b) partecipando al dialogo sociale per estendere i diritti e le protezioni; (c) sostenendo incentivi e sussidi fiscali; (d) creando istituzioni bipartite per professionalizzare e garantire prestazioni di sicurezza sociale per il settore domestico; e (e) promuovendo l'applicazione della legge.

Rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici

Dialogo sociale, organismi di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro

- Sicurezza sul lavoro
- Retribuzioni adeguate
- Orari di lavoro dignitosi
- Stabilità e sicurezza del lavoro

• Opportunità di lavoro

• Sicurezza sociale

• Capacità di conciliare vita lavorativa e vita privata

• Eliminazione del lavoro minorile e del lavoro forzato

• Parità di opportunità e di trattamento

Autonomizzazione

Arrivo

Lavoro dignitoso

14,2 milioni

← I lavoratori domestici hanno accesso a una protezione effettiva

Mirare a garantire livelli di protezione adeguati

Colmare i deficit nell'implementazione

← I lavoratori domestici sono coperti da leggi che non vengono sufficientemente applicate

20,7 milioni

Colmare i deficit di copertura legale

← I lavoratori domestici non sono coperti dalle leggi sul lavoro e sulla sicurezza sociale

► Riconoscimento del rapporto di lavoro

40,7 milioni

► Dialogo sociale tra datori di lavoro, lavoratori e governi

Partenza

Voce e rappresentanza

L'esistenza di organizzazioni di lavoratori domestici e di organizzazioni dei loro datori di lavoro deve essere agevolata attraverso la rimozione delle barriere alla libertà di associazione. La formazione in materia di rappresentanza aiuta i lavoratori domestici a costituire organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e a mantenere i propri membri. Le organizzazioni dei lavoratori svolgono inoltre un ruolo importante nel sostenere l'organizzazione dei lavoratori domestici, garantendo attività di formazione, consulenza e sostegno per svolgere tale ruolo di rappresentanza attraverso il dialogo sociale.

L'esistenza di organizzazioni di datori di lavoro dei lavoratori domestici è un prerequisito per la contrattazione collettiva e contribuisce al successo del dialogo sociale al di là della contrattazione collettiva. Queste organizzazioni facilitano iniziative di sensibilizzazione congiunte per un maggiore investimento pubblico nel lavoro domestico, come strumento per bilanciare gli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Un futuro in cui il lavoro dignitoso diventi una realtà per i lavoratori domestici deve basarsi sul progresso già raggiunto dalle organizzazioni dei lavoratori domestici, dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dai responsabili politici. Il dialogo sociale è uno strumento fondamentale per colmare i deficit di lavoro dignitoso esistenti per i lavoratori domestici.

Promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro è l'agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro che riunisce governi, datori di lavoro e lavoratori per definire un approccio al futuro del lavoro incentrato sulla persona, attraverso la creazione di occupazione, i diritti sul lavoro, la protezione sociale e il dialogo sociale.

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Svizzera
ilo.org

Ufficio per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
rome@ilo.org
ilo.org/rome

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV