



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

- **Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro: Un compendio**



► Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro: Un compendio

Organizzazione Internazionale del Lavoro

La traduzione in lingua italiana di questa pubblicazione dell'OIL è stata realizzata dal progetto "Supporto al rafforzamento della governance inter-istituzionale sullo sfruttamento lavorativo in Italia" che è co-finanziato dall'Unione Europea attraverso il Servizio di Supporto alle Riforme Istituzionali e attuato dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, in collaborazione con la Commissione Europea.

Co-funded by
the European Union



Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2023

Prima pubblicazione 2023

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <http://www.ifrro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro: Un compendio

Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2023.

ISBN: 978-92-2-038814-3 (pdf web)

Edizione italiana a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Disponibile in inglese: *Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: A compendium*, ISBN 978-92-2-036198-6 (pdf web), Ginevra 2021.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito <http://www.ilo.org/publns>

Indice

Prefazione	7
Sintesi del rapporto	9
Introduzione	1

Parte 1 Il contesto delle migrazioni irregolari di manodopera	7
--	----------

1.1 La migrazione irregolare di manodopera: definizione e dati	9
1.2 Le vie che portano all'irregolarità	13
1.3 Le cause della migrazione irregolare	15
1.4 Vulnerabilità e condizioni di abuso	17

Parte 2 Quali diritti per i migranti in situazione irregolare?	19
---	-----------

2.1 Diritti fondamentali del lavoro e parità di trattamento	23
2.2 Garantire la protezione nei casi di espulsione	37
2.3 Programmi di regolarizzazione e altri meccanismi	41

Parte 3 L'accesso alla giustizia e ai meccanismi di ricorso	49
--	-----------

3.1 Meccanismi giudiziari e paragiudiziari	57
3.2 I meccanismi di monitoraggio e l'importanza della collaborazione	59
3.3 I meccanismi di risoluzione delle controversie sui luoghi di lavoro e a livello settoriale	67

Parte 4 Le strategie per prevenire abusi nei confronti dei lavoratori migranti irregolari	69
--	-----------

4.1 La raccolta dei dati	73
4.2 Scambio di informazioni sulla migrazione irregolare di manodopera	77
4.3 Dialogo sociale e consultazione sulla migrazione irregolare di manodopera	83
4.4 Informazioni e assistenza per prevenire abusi sui lavoratori migranti irregolari	87
4.5 Promuovere un reclutamento equo per prevenire la migrazione irregolare di manodopera	95
4.6 Imporre sanzioni efficaci e dissuasive	109
4.7 Impedire ai lavoratori migranti di cadere nell'irregolarità	113

Bibliografia	119
---------------------	------------

Prefazione

La Convenzione OIL n. 143 garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti nel territorio di uno Stato parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori nazionali. Nei casi in cui la legislazione non sia rispettata e la posizione del lavoratore straniero non possa essere regolarizzata, la stessa Convenzione riconosce al lavoratore e ai familiari la parità di trattamento in materia di retribuzione, previdenza sociale e altre facilitazioni, relativamente ai diritti derivanti da occupazioni anteriori, nonché la possibilità di far valere i propri diritti, in caso di contestazione, innanzi alle autorità competenti, sia personalmente, sia tramite dei rappresentanti¹.

Tale principio si basa sulla considerazione che anche il lavoratore “irregolare” non è privo di diritti e di tutele. Sebbene il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore non sia concretamente formalizzato, esso è sempre riconducibile ad una situazione giuridicamente rilevante che trascende dalla condizione di “regolarità”, non incidendo sull’esistenza e validità del rapporto di lavoro derivante da un accordo scritto o verbale. Tale status non può essere causa di esclusione riguardo ai diritti fondamentali e agli altri diritti del lavoro menzionati in precedenza.

La tutela dei lavoratori migranti con status giuridico irregolare rappresenta una questione di forte impatto sociale, dovuta alla condizione di particolare vulnerabilità cui essi si vengono a trovare e che fa sì che nei loro confronti si possano perpetrare condizioni di sfruttamento e di grave discriminazione in ambito lavorativo. Il diffuso riconoscimento dei diritti del lavoro rappresenta non soltanto una questione di rispetto dei diritti umani, ma risponde anche a finalità di contrasto e di governance delle migrazioni e dei fenomeni ad essa correlati.

Frutto dell’azione dell’OIL sulla governance equa ed efficace della migrazione per lavoro, questo Compendio raccoglie informazioni sulle situazioni che possono portare i lavoratori migranti all’irregolarità, sui diritti dei lavoratori migranti in situazioni irregolari, sulle norme internazionali pertinenti e sulle buone pratiche. Esso richiama le leggi e le politiche pubbliche di numerosi paesi, nonché le pratiche nazionali e internazionali che possono contribuire a prevenire le situazioni di abuso dei lavoratori migranti irregolari e a promuovere il rispetto dei diritti umani di tutti i lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status.

L’edizione italiana del Compendio “Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d’irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro” si pone l’obiettivo di condividere buone pratiche tra le istituzioni governative, le parti sociali e altri attori e di contribuire allo sviluppo di politiche nazionali per una migrazione sicura, ordinata e regolare. Essa è stata realizzata nell’ambito delle iniziative sul lavoro dignitoso per lavoratori e lavoratrici migranti che sono promosse dall’Ufficio dell’OIL per l’Italia e San Marino.

Per la realizzazione di questa edizione si ringrazia Marcella Dicara per aver curato la traduzione in lingua italiana. Un ringraziamento doveroso va all’Unione italiana del lavoro (UIL), in particolare a colleghi/e del Dipartimento politiche internazionali e dell’Ufficio stampa dell’Unione italiana dei lavori agroalimentari (UILA), per il lavoro di revisione delle bozze della traduzione. Infine, un ringraziamento va a Fabien Rollinger, Erica Barbaccia e Sonia Amelio dell’Ufficio OIL di Roma per il loro supporto durante tutte le fasi di realizzazione dell’edizione italiana di questa pubblicazione.

Gianni Rosas

Direttore, Ufficio OIL per l’Italia e San Marino

¹ Vedasi articolo 9 della [Convenzione OIL del 1975 \(n. 143\) sui lavoratori migranti \(disposizioni complementari\)](#)

► Sintesi del rapporto

- **Negli ultimi decenni la questione della migrazione irregolare ha acquisito un'importanza crescente.** Affrontarla è diventata una questione urgente, come indicato nel Patto mondiale per una migrazione sicura, ordinata e regolare del 2018 attraverso il quale la comunità internazionale si è impegnata a ridurre al minimo gli effetti negativi e i fattori strutturali che costringono le persone a lasciare il loro paese d'origine, come pure le situazioni di vulnerabilità legate alle migrazioni. Non esiste una definizione universalmente accettata di migrazione irregolare per lavoro. Tuttavia, le norme internazionali sui diritti umani definiscono un lavoratore migrante privo di documenti o in situazione irregolare come colui che non è autorizzato ad entrare, soggiornare o lavorare nel paese di destinazione (Articolo 5 della Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie del 1990). Un quadro statistico della migrazione irregolare non è un'impresa semplice. Una stima prudente indica che circa 58 milioni di migranti sono in una situazione irregolare². L'OIL affronta questo fenomeno dalla prospettiva del mondo del lavoro. Le norme internazionali del lavoro, i principi e le linee guida sul reclutamento equo e i valori universali della parità di trattamento e della non discriminazione sono al centro dell'approccio dell'OIL.
- **Il contesto della migrazione irregolare per lavoro.** La migrazione internazionale è diventata parte integrante dell'economia globale e interessa quasi tutti i paesi. Insieme alle loro famiglie, i lavoratori migranti rappresentano la maggior parte dei migranti internazionali che oggi vivono al di fuori del loro paese d'origine. La migrazione può tradursi in esperienze positive e nell'*empowerment* dei lavoratori migranti e alle loro famiglie, come pure delle comunità dei paesi di origine e di destinazione. Ciononostante, molte persone sono costrette a spostarsi senza poter scegliere dei canali di migrazione regolari. Le ragioni che possono spingere i migranti verso l'irregolarità sono molteplici. Essi possono attraversare le frontiere attraverso canali regolari, ma una volta scaduto il loro visto, diventano irregolari e finiscono per lavorare illegalmente nell'economia formale o informale. Altri possono entrare nel paese senza documenti validi o perdere lo status di migrante regolare a causa della disoccupazione o perché non soddisfano i requisiti per l'ottenimento del permesso di soggiorno. Le loro richieste di asilo possono essere respinte, oppure possono trovarsi in una situazione di irregolarità a causa delle barriere burocratiche relative alla gestione tempestiva delle domande di visto o di permesso. Le ragioni che spingono alle migrazioni irregolari per motivi di lavoro variano a seconda dei contesti. In alcuni paesi la popolazione di lavoratori migranti in situazione irregolare è più preponderante che in altri. La chiusura delle frontiere e le restrizioni alla circolazione dovute alla pandemia di COVID-19 possono aver influito sulla popolazione migrante e sui flussi di migrazione irregolare.
- **Le cause della migrazione irregolare per motivi di lavoro sono complesse e molteplici.** Tra queste, s'inseriscono le dinamiche del mercato del lavoro e le asimmetrie nella domanda e nell'offerta di lavoro nei paesi di destinazione e di origine. Quando mancano opzioni per percorsi sicuri e regolari, alcune persone possono essere costrette a migrare per motivi di salute o di sopravvivenza. Gli effetti negativi del cambiamento climatico e del degrado ambientale, la disparità di accesso ai diritti economici e sociali come l'assistenza sanitaria e il lavoro dignitoso, la scarsità di cibo, di accesso alla terra o all'acqua, le disuguaglianze di opportunità, le disuguaglianze fondate sul genere e la violenza di genere possono essere ragioni importanti che spingono le persone a muoversi attraverso il canale della migrazione irregolare. Altre ragioni o fattori strutturali includono il divieto di migrazione sulla base del genere, i costi di reclutamento e l'intermediazione illegali, la condivisione di informazioni fuorvianti o false o la mancata comprensione della normativa complessa dell'immigrazione.

² OIM, *Global Migration Indicators 2018*.

- ▶ **Una questione controversa.** Il dibattito sulla migrazione irregolare, anche per motivi di lavoro, è spesso campo di controversie e di polarizzazione. Le opinioni variano notevolmente e riflettono interessi economico-sociali e percezioni pubbliche contrastanti. Sebbene vi sia dell'evidenza che i numeri sulle migrazioni irregolari siano consistenti, le statistiche sono scarse e/o incomplete. In genere, la raccolta dei dati si basa su metodi indiretti e variabili di "proxy". Raccogliere dati in modo più sistematico è quindi fondamentale. Non solo per progettare e attuare politiche di migrazione per lavoro basate sull'evidenza e sui diritti, ma anche per contrastare la percezione secondo cui i lavoratori migranti in situazione irregolare sono criminali e concorrenti sleali in termini di lavoro o di prestazioni sociali. Tali percezioni alimentano i discorsi anti-immigrazione, la discriminazione e la xenofobia.
- ▶ **Il presente Compendio.** Il Consiglio di Amministrazione dell'OIL ha chiesto all'Ufficio di sviluppare un compendio di pratiche sulla riduzione della migrazione irregolare per lavoro e sulla promozione dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare, come parte di un più ampio piano d'azione quinquennale dell'OIL per dare seguito alla risoluzione della Conferenza sulla governance equa ed efficace della migrazione per lavoro (2018-2022)³. Il Compendio descrive le situazioni che possono portare i lavoratori migranti all'irregolarità, i diritti dei lavoratori migranti in situazioni irregolari e le norme internazionali pertinenti, e le buone pratiche. Esso riporta le leggi e le politiche pubbliche, nonché le pratiche nazionali e tra i paesi — adottate spesso in consultazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro — che possono contribuire a prevenire le situazioni di abuso dei lavoratori migranti irregolari e promuovere il rispetto dei diritti umani di tutti i lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status. Le pratiche descritte in questo compendio si allineano agli strumenti dell'OIL e alle altre norme internazionali pertinenti. Il compendio non intende essere esaustivo ma un documento da aggiornare costantemente con altri esempi e con nuove esperienze. Il suo obiettivo è incoraggiare la condivisione di buone pratiche da parte degli Stati, delle parti sociali e degli altri attori e di contribuire al raggiungimento degli obiettivi del Patto mondiale per una migrazione sicura, ordinata e regolare.
- ▶ **L'irregolarità aumenta l'esposizione a situazioni di vulnerabilità e di violazione dei diritti umani, compresi i diritti del lavoro.** Le notizie riguardanti i lavoratori migranti in situazione irregolare che muoiono o s'infortunano durante il viaggio o sul lavoro sono spesso la maggiore fonte di attrazione dell'attenzione pubblica. Anche altri fattori o situazioni di irregolarità, come le difficoltà ad accedere al mercato del lavoro, la detenzione o il rischio di deportazione — spesso accompagnati da svantaggi legati alle caratteristiche individuali — possono generare situazioni di vulnerabilità dei lavoratori migranti irregolari. Questi fattori possono intersecarsi e moltiplicarsi o cambiare nel tempo⁴. L'irregolarità tende ad aumentare il rischio di tratta e sfruttamento, la discriminazione e ad altre violazioni dei diritti umani, compresi i diritti del lavoro. Essa può comprimere i salari di tutti i lavoratori e destabilizzare il mercato del lavoro. L'irregolarità può spingere i lavoratori migranti verso l'occupazione informale, con maggiori rischi di sfruttamento, assenza di protezione sociale, scarse competenze professionali e maggiori difficoltà nell'intermediazione e nella ricerca di un lavoro adeguato. I lavoratori poco qualificati o con un lavoro precario incontrano ulteriori ostacoli e sono particolarmente a rischio in termini di riconoscimento e rispetto dei loro diritti del lavoro. La forza lavoro di alcuni settori economici è inoltre caratterizzata da una forte rappresentanza di un genere e questo riflette e rafforza gli stereotipi e le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Le donne migranti in situazione irregolare possono essere più esposte a condizioni di sfruttamento lavorativo, a violenza e molestie di genere o a forme intersezionali di discriminazione. La pandemia di COVID-19 che, al momento della stesura del presente rapporto, continua a colpire il mondo non ha fatto altro che esacerbare queste situazioni di vulnerabilità e insicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici migranti irregolari.

³ OIL, *Matters Arising out of the Work of the 106th (2017) International Labour Conference. Follow-up to the Resolution Concerning Fair and Effective Labour Migration Governance*, GB.331/INS4/1(Rev), 2017.

⁴ Rete delle Nazioni Unite sulla Migrazione (UNMN), *Guidance Note. Regular Pathways for Admission and Stay for Migrants in Situations of Vulnerability*, luglio 2021.

- ▶ **Irregolarità non significa che i lavoratori migranti non abbiano diritti e che questi non debbano essere rispettati.** Tutti i migranti hanno i loro diritti umani a prescindere dallo status migratorio. Il rispetto dei questi diritti, compresi quelli del lavoro, è fondamentale per affrontare la migrazione irregolare per lavoro e deve essere la base per una gestione e una cooperazione efficace a tutti i livelli. Ci sono delle norme e strumenti internazionali sui diritti umani e sul lavoro che devono essere rispettate⁵. Insieme alla Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e al suo seguito (1998), la Dichiarazione del centenario dell'OIL sul futuro del lavoro (2019) e l'Appello globale all'azione per una ripresa dalla crisi causata dal COVID-19 che sia incentrata sulla persona (2021) forniscono una guida fondamentale per i responsabili delle politiche, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. Esistono delle esperienze e pratiche efficaci che facilitano il rispetto e la promozione dei diritti umani di tutti i lavoratori migranti in situazione irregolare, con particolare attenzione alla parità di accesso ai diritti per le donne migranti e i gruppi svantaggiati in situazione irregolare. Tali pratiche comprendono il rispetto e la realizzazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro e dei diritti contenuti negli strumenti principali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani. Esse garantiscono la parità di trattamento retributivo e alcune prestazioni di previdenza sociale legate al lavoro svolto in precedenza. Per mitigare l'impatto della pandemia di COVID-19, diversi paesi hanno adottato misure specifiche o temporanee per regolarizzare i lavoratori migranti in situazione d'irregolarità e per garantire loro l'accesso ad alcuni diritti sostanziali, tra cui l'assistenza sanitaria. Molti paesi stanno anche cercando soluzioni durature basate su meccanismi stabili di ammissione e soggiorno che accordino uno status regolare ai lavoratori migranti in situazione di vulnerabilità. Tali meccanismi possono apportare dei benefici all'economia e il mercato del lavoro dei paesi ospitanti, nonché stabilità e sicurezza ai lavoratori migranti in situazione irregolare.
- ▶ **L'accesso effettivo alla giustizia è essenziale.** I diritti non sono effettivi se i lavoratori migranti non hanno gli strumenti per garantirne i loro esercizio. Il diritto al ricorso effettivo e al risarcimento si applica a tutte le persone, siano esse cittadini o migranti e a prescindere dallo status giuridico del migrante. Il giusto processo per rivendicare i diritti deve essere garantito a tutti, senza avere timore dell'applicazione della legge sull'immigrazione. L'ispezione del lavoro ha un ruolo fondamentale nel garantire che la protezione concreta dei diritti dei lavoratori migranti. A questo proposito, è necessario creare delle reti istituzionali di protezione che separino l'applicazione delle leggi sull'immigrazione da quelle in materia di lavoro (i c.d. "*firewalls*"). Questa separazione è applicata da diversi governi e amministrazioni locali per garantire l'accesso all'assistenza sanitaria e ad altri servizi pubblici essenziali. Sono necessarie misure specifiche per garantire l'accesso paritario alla giustizia dei gruppi vulnerabili di lavoratori migranti in situazione irregolare. Queste persone potrebbero non essere consapevoli dei loro diritti o dei mezzi per rivendicarne l'applicazione. Esse potrebbero incontrare barriere linguistiche o vivere o lavorare in ambienti isolati e/o remoti. Le donne migranti si trovano spesso a svolgere lavori informali in situazioni di isolamento, il che rende ancora più difficile dare voce alle loro rivendicazioni. I governi, in collaborazione con le parti sociali, le organizzazioni dei lavoratori migranti e altre organizzazioni della società civile, possono garantire una maggiore protezione e contribuire a rispondere all'urgente necessità dei lavoratori migranti irregolari di rivendicare i loro diritti, sia nei paesi di origine che all'estero.
- ▶ **Strategie per prevenire la migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso.** Sulla base delle norme e degli orientamenti internazionali, i governi hanno iniziato a sviluppare delle strategie e politiche per proteggere i diritti dei lavoratori migranti e affrontare la migrazione irregolare per motivi di lavoro. In questo ambito, esistono una serie di azioni e pratiche adottate da diversi paesi. Esse includono:
 - *Pratiche per migliorare la raccolta di dati e lo scambio di informazioni* sulla migrazione irregolare per lavoro e sugli abusi, anche in collaborazione con le parti sociali. Tali pratiche possono migliorare l'allineamento delle politiche di ammissione con le esigenze del mercato del lavoro

⁵ Si veda anche l'Allegato II al presente rapporto.

e i flussi migratori, generando benefici socioeconomici ai settori economici, alle comunità e ai lavoratori nazionali e migranti. Inoltre, esse contribuiscono a contrastare i pregiudizi e gli stereotipi sui lavoratori migranti in situazione irregolare.

- *Misure per dare informazioni accurate e assistenza ai lavoratori migranti in situazione irregolare:* gli Stati, le parti sociali e le organizzazioni della società civile hanno sviluppato un'ampia gamma di misure e programmi che forniscono conoscenza, assistenza legale e di altro tipo e supporto nella rivendicazione dei diritti. Queste pratiche comprendono strumenti legislativi e normativi, partenariati istituzionali e servizi diretti pre-partenza e all'arrivo. L'organizzazione dei lavoratori migranti nei paesi di destinazione, anche attraverso il coordinamento transfrontaliero tra i sindacati, genera dei meccanismi di supporto collettivo.
- *Anche le pratiche nazionali e transnazionali sul reclutamento equo,* allineate sul rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e sulle linee guida dell'OIL sul reclutamento equo, possono contribuire a prevenire dei percorsi migratori irregolari. In questo ambito, si comprende l'istituzione di meccanismi nazionali, bilaterali e transfrontalieri per regolamentare il reclutamento, perseguire ed eliminare le pratiche di sfruttamento e gli abusi come il lavoro forzato e la tratta di persone e sanzionare i datori di lavoro in caso di reclutamento e ingaggio non autorizzati. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro fondamentali per combattere il reclutamento non equo e i suoi collegamenti con il lavoro forzato e la tratta di esseri umani.
- *Cooperazione e dialogo sociale.* Le parti sociali svolgono un ruolo essenziale nella consultazione e nel coordinamento con i governi — sia a livello nazionale che tra i paesi — sulle misure relative alla prevenzione della migrazione irregolare per motivi di lavoro e sui rimedi alle condizioni abusive. La coerenza delle politiche e un approccio coordinato che rispetti i diritti umani sono fondamentali per una governance nazionale della migrazione irregolare per lavoro basata sui diritti. È anche una base indispensabile per l'efficacia della cooperazione a livello internazionale, regionale e bilaterale.
- *Misure di salvaguardia per prevenire l'irregolarità al momento della perdita del lavoro.* Per prevenire la migrazione irregolare di manodopera è necessario dotarsi di misure volte a evitare che i lavoratori migranti cadano in uno status di irregolarità al momento della perdita del lavoro, consentendo la possibilità di trovare un nuovo lavoro. Nel contesto della pandemia di COVID-19, le misure volte a facilitare l'estensione dei visti, le sanatorie o il rinnovo dei permessi di lavoro o di soggiorno hanno garantito ai lavoratori migranti l'accesso continuo ai servizi essenziali e al lavoro regolare, evitando un aumento dell'irregolarità.

Sulla gestione delle situazioni di irregolarità dei lavoratori migranti, esistono diverse pratiche emergenti che necessitano una maggiore diffusione e replicazione. Si spera che questo compendio contribuisca a sviluppare risposte appropriate e strategie basate sui diritti e che incoraggi l'identificazione e la diffusione di ulteriori pratiche promettenti, anche attraverso il dialogo e la cooperazione transfrontaliera.

Introduzione

La migrazione internazionale è un fenomeno sempre più diffuso nell'economia globale che interessa quasi tutti i paesi del mondo. Sono circa 169 milioni i lavoratori migranti che vivono e lavorano al di fuori del proprio paese di origine. Di questi, settanta milioni sono donne, sempre più spesso alla ricerca di opportunità all'estero (OIL 2021a). Insieme alle loro famiglie, rappresentano la maggior parte dei migranti internazionali, stimati nel 2020 in 281 milioni di persone che vivono al di fuori del proprio paese d'origine¹. Di questi, tre su quattro sono in età lavorativa (dai 20 anni in su). Sebbene questi numeri siano stati influenzati dalla pandemia di COVID-19 (OCSE 2021), che continua ad affliggere tutto il mondo mentre scriviamo il presente rapporto, i lavoratori continueranno a lasciare i loro paesi alla ricerca di un lavoro dignitoso.

¹ Si veda Migration Data Portal (Portale dei dati sull'immigrazione): <https://www.migrationdataportal.org/themes/international-migrant-stocks> (consultato il 20 dicembre 2021). UNDESA 2020.

Nonostante la migrazione rappresenti spesso un'esperienza positiva e proficua per i lavoratori migranti e le loro comunità, molti di essi sono costretti a lasciare il proprio paese senza poter accedere a canali di migrazione regolari. L'irregolarità aumenta notevolmente il rischio di vulnerabilità e di violazione dei diritti umani, compresi quelli del lavoro, ed espone i lavoratori migranti a forme estreme di abuso associate alla tratta di persone (OIL 2004 a,b,c). La migrazione irregolare compromette i benefici della migrazione in termini di sviluppo per i lavoratori, le loro famiglie e le comunità, contribuisce a perturbare i mercati del lavoro, principalmente a causa della concorrenza sleale, e riduce i salari, soprattutto per i lavoratori a bassa retribuzione.

La migrazione irregolare di manodopera ha varie forme e sfaccettature. È difficile definire la sua portata e il suo impatto a causa della natura clandestina del fenomeno e degli sforzi dei soggetti coinvolti a non essere scoperti (OCSE e OIL 2018, 26–27). Secondo una stima globale prudente, nel 2017 erano circa 58 milioni i lavoratori migranti in situazione irregolare (OIM 2018, 30). Il perdurare della crisi dei rifugiati e dei migranti e la diversità delle pratiche e delle politiche adottate dai paesi relativamente all'ingresso e al soggiorno dei migranti rischiano di incrementare il ricorso a canali migratori irregolari (Spencer e Triandafyllidou 2021). Il crescente numero di sfollati (attualmente più di 84 milioni, secondo gli ultimi rapporti dell'UNHCR) influirà indubbiamente sulla migrazione irregolare, dal momento che il ritorno al paese d'origine diverrà sempre più complicato a causa dei sempre più frequenti conflitti, della pandemia di COVID-19 e dei disastri ambientali (IDMC 2020). Molti dei lavoratori migranti occupati nei settori che sono stati particolarmente colpiti dalla pandemia di COVID-19 hanno perso il lavoro, ritrovandosi quindi in una situazione irregolare ed essendo privati in tutto o in parte di protezione. In questo contesto, la coerenza delle politiche nazionali e la collaborazione e i partenariati a livello internazionale assumono un'importanza più che mai rilevante al fine di contrastare l'ir-

regolarità nell'ambito della migrazione e a garantire i diritti umani e del lavoro dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

Mandato, norme e politiche dell'OIL

I documenti costitutivi dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) riconoscono che garantire la protezione dei lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status, è fondamentale nel contesto della gestione della migrazione internazionale di manodopera. L'OIL ha sempre riconosciuto la complessità della questione e la necessità di tutelare i diritti dei lavoratori migranti, soprattutto quelli in situazione di vulnerabilità. Il preambolo della Costituzione dell'OIL considera le condizioni di sfruttamento lavorativo una minaccia alla pace mondiale ed esorta a un miglioramento di tali condizioni, compresa la "protezione degli interessi dei lavoratori impiegati in paesi diversi dal proprio". Anche la Dichiarazione di Filadelfia (1944), allegata alla Costituzione, ribadisce il principio fondamentale secondo cui "il lavoro non è una merce". Essere migranti in situazione irregolare non significa non avere diritti. Indipendentemente dalla nazionalità, dalla residenza o dallo status migratorio, i principi e i diritti sanciti nelle otto Convenzioni fondamentali dell'OIL che riguardano il lavoro forzato, il lavoro minorile, i diritti sindacali e la non discriminazione in materia di impiego e professione si applicano a tutti i lavoratori. La Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, adottata nel 1998, sancisce l'applicazione universale dei principi e dei diritti fondamentali dell'OIL ed esorta a prestare particolare attenzione ai gruppi vulnerabili, compresi i lavoratori migranti.

La Conferenza dell'OIL si è sempre interessata alle condizioni di abuso associate alla migrazione irregolare di manodopera. In un primo momento, tale interesse si è concretizzato nella lotta contro la "tratta delle schiave bianche" e nella collaborazione con la Società delle Nazioni sulla tratta di donne e bambini², ma è successivamente cresciuto in seguito al-

² Nel 1922, la Conferenza dell'OIL ha incaricato l'Ufficio di adoperarsi per facilitare il coordinamento internazionale delle statistiche sulle migrazioni e ha ritenuto auspicabile, a questo proposito, una "collaborazione con la Società delle Nazioni sul traffico di donne e bambini"; si vedano le Risoluzioni relative alle statistiche sulle migrazioni e sul traffico di donne e bambini presentate dalla Commissione per le statistiche sulle migrazioni, adottate il 28 ottobre 1922 (quarta sessione).

l'adozione della Convenzione sul lavoro forzato (n. 29). Nel 1949, le norme rivedute dell'OIL sulla migrazione di manodopera hanno sottolineato l'importanza di regolamentare il reclutamento dei lavoratori migranti, ritenendo necessaria l'adozione di sanzioni contro la migrazione irregolare ed esortando gli Stati membri dell'OIL a adottare provvedimenti contro le informazioni fuorvianti sul processo migratorio.

Nel 1975, la crescente preoccupazione dei costituenti dell'OIL di fronte all'aumento dei flussi migratori irregolari di manodopera e all'elevato numero di lavoratori migranti in condizioni di abuso è culminata nell'adozione della Convenzione sui lavoratori migranti (Disposizioni complementari) (n. 143) e della Raccomandazione sui lavoratori migranti (n. 151)

Negli ultimi decenni, riconoscendo che il fenomeno è in crescita, l'OIL ha affrontato la questione da diversi punti di vista, anche attraverso l'adozione di politiche in materia di reclutamento equo, governance della migrazione di manodopera, parità di trattamento, tratta di persone, lavoro forzato e lavoro minorile. I costituenti dell'OIL hanno inoltre ravvisato la necessità di rafforzare la tutela dei diritti dei lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status, attraverso l'adozione di nuovi strumenti normativi sulle agenzie per l'impiego private, sui lavoratori domestici, sul lavoro forzato, sull'economia informale, sul lavoro dignitoso, sull'occupazione per la pace e la resilienza e sulla violenza e sulle molestie.

Diverse discussioni in seno alla Conferenza internazionale del lavoro, sia all'interno della Commissione di esperti per l'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEA-CR) (1999 e 2016) che delle Commissioni tecniche per le discussioni generali sulla migrazione di manodopera (2004 e 2017), indicano il riconoscimento da parte dei costituenti della necessità di far fronte alla mancanza di lavoro dignitoso legata alla migrazione irregolare. Nel 2014, il Direttore generale dell'OIL ha osservato nel suo Rapporto sull'Agenda per una migrazione equa che l'esistenza di grandi flussi migratori irregolari o "non documentati" è una naturale conseguenza del fatto che i governi esercitano la prerogativa della propria sovranità nazionale per limitare il fenomeno migratorio. Troppo spesso, la migrazione internazionale è associata a pratiche e abusi inaccettabili nei confronti delle donne e

degli uomini più vulnerabili nei nostri mercati del lavoro (OIL 2014a). La questione è stata affrontata anche nei successivi incontri tripartiti sulla migrazione di manodopera, sul reclutamento equo e sui pescatori migranti. Anche l'Iniziativa sul reclutamento equo dell'OIL è stata determinante nel promuovere soluzioni per porre fine all'irregolarità. La Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul futuro del lavoro (OIL 2019a), nell'esortare l'Organizzazione a "potenziare e intensificare le sue attività sulla migrazione internazionale di manodopera per rispondere alle esigenze dei costituenti e assumere un ruolo di guida sul tema del lavoro dignitoso nella migrazione di manodopera", offre all'OIL la possibilità di sostenere i costituenti nei loro sforzi per contrastare la migrazione irregolare di manodopera e proteggere i diritti dei lavoratori migranti. L'appello globale all'azione dell'OIL per una ripresa dalla crisi causata dal COVID-19 che sia inclusiva, sostenibile e resiliente riconosce che la crisi ha colpito in modo sproporzionato le persone più svantaggiate e vulnerabili, compresi i migranti. Per far fronte alla situazione, i costituenti dell'OIL si impegnano ad adottare un'agenda innovativa a favore dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione, volta a eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e ogni forma di discriminazione, sia essa per razza, colore, sesso, credo, opinione politica, origine nazionale e sociale, e tenendo conto delle circostanze specifiche e delle vulnerabilità di determinati gruppi, tra cui i migranti (OIL 2021b), par. 3 e 11 (b-h)).

È ampiamente riconosciuto che la migrazione deve essere sicura, organizzata e regolare. I governi si avvalgono di diversi strumenti per far fronte alla migrazione irregolare di manodopera, come le misure unilaterali e la cooperazione bilaterale. Ciononostante, tali risposte si sono rivelate nel complesso contraddittorie, prive di coerenza generale e di un chiaro collegamento con i diritti umani, compresi quelli sanciti dalle norme internazionali del lavoro. In alcuni casi, le risposte dei governi hanno portato a ulteriori violazioni dei diritti umani e del lavoro dei lavoratori migranti o a un maggiore ricorso a canali migratori irregolari.

La complessità del problema, l'aumento delle violazioni dei diritti, la moltitudine di approcci in materia di prevenzione e la mancanza di orientamenti e di documenti sulle buone pratiche sono alcuni degli aspetti che hanno spin-

to i costituenti dell'OIL ad adottare, in occasione della Conferenza del 2017, una risoluzione sulla governance equa ed efficace della migrazione di manodopera (OIL 2017a). La risoluzione è stata attuata attraverso un piano d'azione quinquennale (2018-2022) adottato nel novembre 2017 dalla 331a sessione del Consiglio di amministrazione dell'OIL, nell'ambito del quale l'Ufficio è stato incaricato di elaborare il presente compendio di buone pratiche (OIL 2017b).

Il presente Compendio descrive le diverse situazioni che possono portare i lavoratori migranti a una situazione di irregolarità, così come i diritti di questi migranti, le norme internazionali e le relative linee guida applicabili.

Esamina inoltre le esperienze e le pratiche degli Stati e delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nella prevenzione della migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso e nella protezione dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

La speranza è che questo rapporto possa facilitare l'adozione di risposte adeguate e di strategie basate sui diritti, oltre a promuovere un dialogo informato e la cooperazione multilaterale.

Il presente Compendio vuole essere un documento di riferimento per l'uso da parte di:

- ▶ governi;
- ▶ organizzazioni non governative;
- ▶ organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- ▶ organizzazioni della società civile;
- ▶ imprese/organizzazioni imprenditoriali;
- ▶ accademici;
- ▶ ONG internazionali;
- ▶ migranti.

Il Compendio descrive le pratiche degli Stati, delle parti sociali e di altri soggetti che possono contribuire al miglioramento dei processi

della migrazione di manodopera, aumentando i benefici della migrazione per i paesi di origine e di destinazione, i loro cittadini, i lavoratori migranti e le loro famiglie (OIL 2006, 2014b, 2015a)³. Per essere considerata una buona pratica, l'azione deve:

- ▶ essere conforme agli strumenti dell'OIL e ad altre norme internazionali, comprese quelle relative alla protezione dei lavoratori migranti in situazione irregolare, e contribuire alla loro attuazione (si vedano la Seconda Parte e l'Allegato 1);
- ▶ essere sostenibile nel tempo;
- ▶ avere applicabilità e adattabilità a contesti più ampi; e
- ▶ testimoniare la cooperazione e l'impegno transfrontaliero di diversi soggetti pubblici e privati.

Le pratiche descritte non intendono essere esaustive, quanto piuttosto fornire spunti su come i costituenti hanno affrontato le sfide in materia di migrazione irregolare. Esse rappresentano una mappatura delle esperienze e degli strumenti adottati dai governi e da altri attori per far fronte alla migrazione irregolare di manodopera e alle condizioni di abuso ad essa associate. A queste, si aggiungono esempi di situazioni che promuovono i processi migratori regolari.

Il Compendio attinge inoltre a informazioni fornite da altre agenzie e programmi delle Nazioni Unite e dai sistemi multilaterali, compresi i meccanismi delle Nazioni Unite per i diritti umani. Sono riportate altresì le buone pratiche associate ai meccanismi regionali per i diritti umani, nonché pubblicazioni di rinomati studiosi e istituti di ricerca.

La Prima parte del Compendio analizza il contesto in cui avviene la migrazione irregolare di manodopera, compresi i fattori che ne sono alla base e i diversi percorsi che portano all'irregolarità.

La Seconda parte descrive i diritti dei lavoratori migranti irregolari e le politiche e le pratiche adottate dagli Stati per garantire tali diritti. Il documento presenta anche una

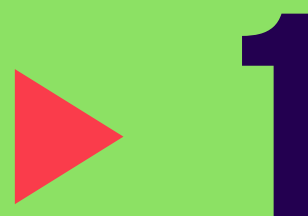
³ A parte qualche eccezione, la maggior parte delle misure e delle iniziative descritte è di recente introduzione. Pertanto, il loro impatto e la loro replicabilità non sono ancora stati verificati attraverso uno scrupoloso processo di ricerca, valutazione e revisione tra pari. Le buone pratiche rappresentano strategie o iniziative sostenibili e di successo, i cui risultati misurabili possono essere replicati in contesti diversi per produrre risultati altrettanto positivi.

panoramica delle pratiche degli Stati volte a promuovere la regolarizzazione dei lavoratori migranti.

La Terza parte si concentra sugli strumenti attraverso cui i lavoratori migranti in situazione irregolare possono accedere alla giustizia per denunciare le violazioni dei diritti e per ottenere rimedi legali.

La Quarta parte è incentrata sulle politiche e le pratiche volte a individuare e prevenire la migrazione di manodopera in condizioni di abuso. Questa parte include un'analisi generale dei metodi di raccolta dei dati, dei mec-

canismi transfrontalieri, delle attività tripartite e delle altre misure per promuovere il reclutamento equo, sanzionare i soggetti coinvolti nel processo di reclutamento (laddove necessario) e monitorare e proteggere i migranti che si trovano in situazione irregolare. Sono descritti anche i quadri politici e gli approcci basati sui diritti intrapresi dalle parti sociali, come iniziative bilaterali, settoriali o transnazionali. La Quarta parte descrive infine le misure adottate per proteggere i lavoratori migranti in caso di perdita del lavoro e promuovere la mobilità dei lavoratori.



Parte 1 – Il contesto delle migrazioni irregolari di manodopera

► 1.1 La migrazione irregolare di manodopera: definizione e dati

Per migrazione irregolare si intende il movimento di persone che avviene in violazione delle leggi, dei regolamenti e degli accordi internazionali che disciplinano l'ingresso o l'uscita dagli Stati di origine, transito o destinazione. Non esiste una definizione di migrazione irregolare universalmente accettata da tutte le agenzie delle Nazioni Unite e dagli attori internazionali che si occupano della questione. Tuttavia, come osservato dall'OIM, si tratta del "termine generalmente utilizzato per identificare le persone che si muovono al di fuori dei canali migratori regolari" (OIM 2019a).

Nel 1975, anno in cui l'OIL ha adottato gli strumenti in materia di lavoratori migranti e che trattano quindi anche la questione della migrazione in condizioni di abuso, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha invitato tutti gli organi e le agenzie specializzate a "utilizzare in tutti i documenti ufficiali il termine "lavoratori migranti privi di documenti o irregolari" per definire quei lavoratori che entrano illegalmente e/o clandestinamente in un altro paese per ottenere un lavoro" (Risoluzione n. 3449 (1975) dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite). Secondo la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (ICRMW, 1990), i lavoratori migranti privi di documenti o in situazione irregolare sono coloro che non sono autorizzati a entrare, soggiornare o lavorare nel paese di destinazione. Le norme dell'OIL, nonostante affrontino la questione della migrazione irregolare di manodopera e dei relativi diritti dei lavoratori migranti, non forniscono una definizione specifica di lavoratori migranti in situazione irregolare⁴.

Fornire un quadro statistico della migrazione irregolare non è semplice. Non si conosce con esattezza il numero di uomini e donne migranti che entrano nei paesi attraverso canali irregolari o vi rimangono in maniera altrettan-

to irregolare. La maggior parte dei metodi di raccolta diretta dei dati utilizzati per analizzare la migrazione internazionale tende a sotto-stimare o a escludere la migrazione irregolare di manodopera, oppure non specifica la quota globale di lavoratori migranti in situazione irregolare, anche rispetto alla popolazione totale di migranti internazionali (OIL 2018a, 20; UNDESA 2020, OIL 2021a).

Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (ICRMW), articolo 5

Ai fini della Convenzione, i lavoratori migranti e i membri delle loro famiglie:

- a.** Sono considerati in possesso di documenti o in situazione regolare se sono autorizzati a entrare, soggiornare e intraprendere un'attività remunerata nello Stato di arrivo, secondo la legge di quello Stato e gli accordi internazionali di cui tale Stato è parte;
- b.** Sono considerati privi di documenti o in situazione irregolare se non soddisfano le condizioni di cui alla lettera (a) del presente articolo.

Inoltre, la pandemia di COVID-19 ha influito negativamente sulla raccolta di dati a livello globale, rendendo ancora più difficile l'inclusione dei lavoratori migranti in situazione irregolare nella raccolta diretta di dati che avviene attraverso le indagini sulle famiglie e i censimenti della popolazione. Le stime degli stock e dei flussi di migrazione irregolare di manodopera e di impiego irregolare si basano generalmente su metodi e variabili di tipo indiretto (Fargues e Shah 2017, 35-36 (stock), 43-44 (flussi)). I paesi possono trarre delle stime indirette sulla migrazione irregolare a partire da una serie di fonti, tra cui i sistemi restrittivi in materia di visti, i rapporti sui dati dei programmi di amnistia e regolarizzazione, le

⁴ Gli organi di controllo dell'OIL adottano la stessa terminologia.

espulsioni, i casi amministrativi e giudiziari di controversie e rivendicazione dei salari e altri diritti del lavoro, le sanzioni contro i datori di lavoro in caso di impiego illegale e i programmi per contrastare la tratta, il lavoro forzato, lo sfruttamento, la servitù per debiti, la sostituzione dei contratti e il contrabbando. Oltre a ciò, si può fare riferimento anche ai dati amministrativi raccolti attraverso le ispezioni sul lavoro o le indagini di pubblica sicurezza (OIM 2018, 13). Si veda anche il primo capitolo della Parte quarta del presente documento.

Secondo il Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo (UNDP), la migrazione irregolare si concentra particolarmente nei paesi in via di sviluppo. Si stima che rappresenti, in media, circa un terzo di tutti i flussi migratori verso i paesi in via di sviluppo (UNDP 2009 e 2019). In Africa, ad esempio, si registrano importanti flussi migratori irregolari intracontinentali all'interno dell'Africa occidentale, verso l'Africa settentrionale (principalmente in Libia), nel Corno d'Africa e, nell'ambito di un flusso che include migranti vittime di contrabbando dall'Etiopia e dalla Somalia, verso il Sudafrica (ICMPD e OIM 2015; OIM 2019b, OIL 2019b). Gli africani della regione subsahariana coinvolti in flussi migratori misti, composti da coloro che sono alla ricerca di lavoro e da coloro che fuggono dalle persecuzioni, tentano di attraversare in maniera irregolare il Mediterraneo passando per il Nord Africa. Affidandosi a forme di reclutamento informale e al contrabbando, molti di essi hanno perso la vita o sono stati vittima di lavoro forzato o ridotti in condizioni di schiavitù, sia in Nord Africa che durante il transito verso l'Europa (OIM 2017a).

L'indagine dell'OIM sul monitoraggio dei flussi migratori ha rilevato che circa il 75 per cento degli intervistati sulla rotta del Mediterraneo centrale verso l'Europa partendo dal Nord Africa ha avuto esperienze dirette di abuso, sfruttamento, coercizione e pratiche equivalenti alla tratta di esseri umani (OIM 2017a, pp. 3-4). L'Unione europea ha stimato che nel 2018 erano 600.000 i migranti in situazione irregolare. I flussi dall'Africa verso l'Europa sono diminuiti da oltre un milione nel 2015 a meno di 150.000 nel 2018 (PE 2019, si veda anche il Riquadro 1). Nel 2015, la maggior parte dei migranti ha raggiunto la Turchia passando per la Grecia; la quasi totalità dei migranti registrati nel 2018 ha raggiunto l'Italia passando per il Nord Africa (OIM 2015a, 2020a). Nella

Federazione Russa, circa il 60 per cento dei lavoratori migranti, provenienti principalmente dall'Asia centrale, si trova in situazione irregolare (UN-ESCAP, 2015, 24). Negli Stati Uniti, si stima che due terzi dei 10,5 milioni di migranti che nel 2017 erano in situazione irregolare sono adesso occupati, pari a circa 7,6 milioni di lavoratori, circa il 4,6 per cento della forza lavoro statunitense (Passel et. al, 2019 e Lopez et. al, 20).

► Riquadro 1. Asilo e migrazione nell'UE: fatti e cifre

Il Parlamento europeo ha rilevato che il numero di migranti in situazione irregolare registrato nel 2018 è diminuito di circa 2,2 milioni unità rispetto al 2015. Anche il Pew Research Center, che conduce analisi sull'immigrazione "non autorizzata", ha riferito che, sulla base di dati e stime europee, nel 2015 almeno 3,3 milioni di immigrati non autorizzati (compresi quelli con una richiesta di asilo in sospeso) — e forse fino a 4,9 milioni — vivevano in Europa (i 28 membri dell'UE, compreso il Regno Unito, e l'Associazione europea di libero scambio — AELS). Tali cifre hanno raggiunto un picco nel 2016, contando almeno 4,1 milioni e forse addirittura 5,3 milioni di immigrati non autorizzati, per poi scendere ad una cifra tra 3,9 e 4,8 milioni di immigrati non autorizzati nel 2017).

Fonte: PE 2019; e Pew Research Center 2019.

Diversi paesi dell'Asia orientale ospitano grandi popolazioni di lavoratori migranti irregolari. Tra questi, si registrano grandi flussi migratori irregolari nel Sud-Est asiatico, dove la Malesia e la Thailandia sono i principali paesi di destinazione. La Thailandia, ad esempio, accoglie ogni anno più di 660.000 migranti provenienti da Cambogia, Myanmar e Laos (OIM 2015a). Si stima che un terzo dei lavoratori migranti nel Sud-Est asiatico sia in situazione irregolare e quasi la metà del numero totale di migranti registrati dalle Nazioni Unite nel 2015 si trovava nel Sud-Est asiatico (UNDESA 2015a).

I dati indicano che la chiusura delle frontiere e le restrizioni alla circolazione imposte durante la pandemia di COVID-19 hanno influito sugli stock e sui flussi migratori irregolari. I dati del

2020 relativi all'UE, ad esempio, indicano un calo del 13 per cento rispetto al 2019, per un totale di 124.000 tentativi di attraversamento; gli uomini hanno rappresentato l'80 per cento, di cui i più numerosi erano di nazionalità siriana, seguiti da marocchini, tunisini e algerini (Frontex 2021). In termini di migrazione irregolare verso i paesi OCSE, gli arrivi si sono

spostati dalla rotta del Mediterraneo orientale (-75 per cento) a quella del Mediterraneo centrale (+155 per cento) e dei Balcani occidentali (+105 per cento), a causa della chiusura delle frontiere e della sospensione delle domande di asilo. La rotta dell'Africa occidentale (verso le Isole Canarie) è aumentata di quasi il 900 per cento rispetto al 2019 (ICMPD 2021).

► 1.2 Le vie che portano all'irregolarità

In che modo si verifica la migrazione irregolare di manodopera? Come avviene la migrazione irregolare di manodopera? Secondo alcuni, la causa principale della migrazione irregolare è "non tanto l'inservanza delle norme da parte dei migranti, quanto la continua disuguaglianza all'interno dei paesi e tra di essi, e l'incapacità degli Stati di creare sistemi migratori adeguati a soddisfare la domanda economica" (Castles et al. 2012). Poiché spesso non c'è corrispondenza tra le norme di ingresso e la domanda di lavoro, le complicazioni burocratiche esacerbano le difficoltà che i migranti devono affrontare per rimanere in una situazione regolare.

Sono diverse le condizioni che possono portare i lavoratori migranti a una situazione di irregolarità. In alcuni casi, i migranti attraversano i confini tramite canali regolari, ma si ritrovano in una situazione irregolare a seguito della scadenza del visto; in altri, si ritrovano in una situazione di lavoro non autorizzato nell'economia formale o informale; oppure so-

no entrati nel paese di destinazione privi della documentazione necessaria; o ancora hanno perso il loro status regolare in quanto disoccupati o per la mancanza di alcuni requisiti per il rilascio del permesso di soggiorno (Spencer e Triandafyllidou 2021, 16).

In altri casi, i migranti si trovano in una situazione irregolare a causa del rifiuto di una richiesta di asilo, della violazione dell'obbligo di lasciare il paese, di un'espulsione che non ha avuto esecuzione o di inadempienze burocratiche nella gestione tempestiva delle domande di visto o di permesso di soggiorno (si veda la Tabella 1). Tuttavia, sebbene alcuni migranti scelgano volontariamente di lasciare il proprio paese in modo irregolare, la maggior parte di essi non ha controllo sui complessi fattori che determinano il loro status migratorio. Nella maggior parte dei casi si ritrovano in una situazione irregolare indipendentemente dalla loro volontà (OIL 2021c).

► Tabella 1. Le vie che portano all'irregolarità

Tipo di irregolarità	Contesto
Ingresso e soggiorno irregolari	Lavoratori migranti che hanno attraversato le frontiere violando le leggi e le politiche in materia di immigrazione. Possono rientrare in questa categoria anche le persone, compresi i minori, vittime di tratta o che sono state raggiunte sullo scopo o sulla regolarità del loro processo migratorio.
(Ingresso e) soggiorno irregolare/i	Minori in situazione di migrazione irregolare.
Ingresso regolare e soggiorno irregolare	Lavoratori migranti che hanno attraversato le frontiere tramite canali regolari (con un visto di lavoro o di altro tipo) ma il cui visto è scaduto o il cui permesso di soggiorno non è conforme alle leggi e alle politiche sull'immigrazione. Può trattarsi di situazioni in cui i lavoratori migranti sono incoraggiati da reclutatori illegali a entrare in un paese senza un visto di lavoro e a svolgere un'attività lavorativa al di fuori dei canali regolari; oppure situazioni in cui il permesso di soggiorno o di lavoro di un lavoratore migrante scade mentre lo stesso è in attesa dell'esito di una decisione giudiziaria (per esempio a seguito di una denuncia per condizioni di abuso); o ancora vittime di tratta a scopo di sfruttamento lavorativo che tuttavia erano entrate nel paese in maniera regolare. Lavoratori migranti che hanno attraversato le frontiere tramite i canali regolari ma che lavorano nell'economia formale o svolgono un'attività lavorativa non autorizzata. Può trattarsi di situazioni in cui il datore di lavoro non richiede il rinnovo del permesso di lavoro e di soggiorno del lavoratore, ma quest'ultimo continua a lavorare alle sue dipendenze; oppure situazioni in cui il lavoratore lavora per un altro datore di lavoro o in un settore diverso rispetto a quelli indicati sul visto o sul permesso di lavoro, che invece deve essere vincolato a un solo datore di lavoro o settore. Lavoratori migranti che sono entrati nel territorio e che vi soggiornano nel rispetto delle leggi sull'immigrazione, ma che si trovano in una situazione irregolare perché hanno perso il lavoro. La perdita di lavoro infatti invalida il permesso di lavoro o ne comporta la revoca o l'annullamento (i permessi di lavoro e di soggiorno sono vincolati a un solo datore di lavoro). Può trattarsi di situazioni in cui un lavoratore con un permesso di lavoro valido lascia il lavoro a causa di abusi e viene segnalato come lavoratore che ha abbandonato il posto di lavoro. Richiedenti asilo la cui domanda è stata respinta o migranti potenzialmente idonei a ottenere lo status di rifugiato, ma che non hanno presentato nessuna richiesta e pertanto non sono coperti dalle procedure in materia di asilo. Lavoratori migranti che non rispettano l'obbligo di lasciare il paese, o la cui espulsione non ha avuto esecuzione, anche a causa di inadempienze burocratiche. Rientra in questa categoria anche il caso in cui il datore di lavoro si rifiuta di pagare il biglietto aereo di ritorno o il passaporto del lavoratore, con il risultato che il lavoratore migrante non può lasciare il territorio nonostante l'annullamento o la scadenza del visto.
Ingresso e soggiorno irregolari	Lavoratori migranti che sono entrati nel territorio attraverso canali irregolari e che hanno beneficiato di programmi di regolarizzazione o di amnistia.

► 1.3 Le cause della migrazione irregolare

Spesso le cause della migrazione regolare equivalgono a quelle della migrazione irregolare e possono includere, tra l'altro, l'insicurezza politica e i disordini civili, le motivazioni economiche, il ricongiungimento familiare, i cambiamenti climatici e i disastri naturali. La migrazione irregolare di manodopera, così come quella regolare, è determinata da asimmetrie tra la domanda e l'offerta di lavoro nei paesi di destinazione e di origine, che derivano da una tensione tra dimensione economia e politica. Tuttavia, sebbene le cause della migrazione regolare e di quella irregolare possano sovrapporsi, le scarse possibilità di accedere a canali migratori regolari spingono le persone a ricorrere a canali irregolari (ONU 2017). Le persone possono essere costrette a lasciare il proprio paese per diversi motivi. Le cause della migrazione irregolare sono molteplici e riguardano fattori sia strutturali sia individuali. Le motivazioni economiche possono rappresentare un fattore importante, sebbene non sia l'unico (UNDP 2019). Alcune delle cause e dei fattori alla base della migrazione irregolare di manodopera sono:

la disparità di accesso ai diritti economici e sociali, tra cui l'assistenza sanitaria, la protezione sociale o il lavoro dignitoso, la mancanza di pari opportunità, la violenza di genere, la brusca cessazione o la mancanza di mezzi di sostentamento, anche a causa delle conseguenze negative dei cambiamenti climatici, del degrado ambientale, di catastrofi e di crisi, la presenza di reclutatori illegali di manodopera, la diffusione di informazioni fuorvianti o la scarsa comprensione delle regole in materia di visti e delle complesse norme sull'immigrazione (UNMN 2021).

L'OIL ha riassunto i diversi fattori che conducono all'irregolarità provocati dalla pandemia di COVID-19, come la chiusura dei luoghi di lavoro e la perdita di ore lavorate. L'Organizzazione esorta pertanto i decisori delle politiche a "sostenere una ripresa solida e di ampia portata, incentrata sull'occupazione, sul reddito, sui diritti dei lavoratori e sul dialogo sociale: una ripresa incentrata sulla persona" (OIL 2021b, 3; OIL 2021c).

Le cause della migrazione irregolare sono legate anche a flussi migratori più ampi, che devono essere intesi come "traiettorie che possono durare diversi anni, dal momento che i migranti si stabiliscono in un paese ma possono successivamente spostarsi in un altro o tornare nel loro paese d'origine al mutare delle condizioni" (Cummings et al. 2015, 6). Gli studi sulla migrazione irregolare, in particolare sui flussi verso l'Europa, indicano che la migrazione irregolare è in costante mutamento, rendendo estremamente difficile il monitoraggio delle condizioni, dei transiti e delle statistiche.

Le pratiche descritte nel presente Compendio riguardano una diversità di contesti geografici, sistemi giuridici ed economici, livelli di sviluppo e settori, tra cui l'ospitalità, l'edilizia, l'agricoltura, il lavoro di cura, compreso il lavoro domestico, e la pesca.

Per quanto riguarda la tratta di persone, sia come causa sia come manifestazione della migrazione irregolare, il presente documento si limita ad analizzare le situazioni dei lavoratori migranti in situazione irregolare, e non le pratiche adottate ai confini e all'interno dei paesi che riguardano l'applicazione delle leggi sull'immigrazione, tranne laddove siano strettamente associate all'irregolarità, comportando situazioni di abuso dei lavoratori migranti.

► 1.4 Vulnerabilità e condizioni di abuso

Diversi fattori personali o situazionali possono rendere i lavoratori migranti vulnerabili. Tali fattori possono riguardare la salute, il genere e l'identità di genere, la razza, l'etnia, la religione, la nazionalità, la disabilità o lo status migratorio. Anche le situazioni di esclusione e di detenzione o il rischio di espulsione possono generare situazioni di vulnerabilità. Tali fattori possono sovrapporsi, influenzarsi o aggravarsi a vicenda, così come evolvere o cambiare nel tempo (UNMN 2021). Qualunque sia il percorso intrapreso, i lavoratori migranti in situazione irregolare sono maggiormente esposti al rischio di violazione dei diritti umani rispetto a quelli con uno status regolare. I migranti in situazione irregolare hanno spesso difficoltà ad esercitare i diritti umani, tra cui l'accesso ai diritti del lavoro, alla protezione sociale, ai sistemi sanitari e di istruzione, ai servizi essenziali e a un alloggio adeguato. L'irregolarità aumenta la vulnerabilità alla tratta, al lavoro forzato e allo sfruttamento, alla servitù per debiti e alla sostituzione dei contratti, nonché alla discriminazione, in particolare per quanto riguarda i salari e le condizioni di lavoro, alla violenza e alle molestie di genere, rendendo spesso i migranti incapaci di accedere ai servizi, alla giustizia e ai rimedi legali. I giovani lavoratori migranti in situazione irregolare, i membri di minoranze etniche, religiose e linguistiche, e le popolazioni indigene e tribali sono vulnerabili a molteplici motivi di discriminazione sul lavoro (OIL 2017c, par. 39). Tra questi, le donne sono ancora più svantaggiate.

Le donne migranti spesso iniziano il loro percorso migratorio attraverso un trafficante, ma diventano poi vittime di tratta, oppure subiscono rapimenti e richieste di riscatto, estorsioni, violenze fisiche, abusi sessuali o matrimoni forzati (OIL 2017d). Secondo le statistiche più recenti, l'OIL ritiene che siano 11,5 milioni i lavoratori domestici migranti, 8,5 dei quali sono donne (OIL 2015a).

Molte lavoratrici migranti in situazione irregolare che lavorano nel settore domestico o che svolgono altre forme di lavoro di cura nella sfera privata hanno maggiori probabilità degli uomini di essere vittime di sfruttamento la-

vorativo e di avere un accesso molto limitato o nullo ai diritti economici e sociali di base, nonché di subire violenze e molestie sessuali e di genere sul posto di lavoro (OIL 2017c, par. 40). La situazione si aggrava ulteriormente se rimangono intrappolate nel paese di destinazione senza poter ricorrere alla protezione legale (Migrant Rights, 2020; Jones et.al, 2021). Le leggi, le politiche e i programmi con una prospettiva di genere variano a seconda delle circostanze specifiche del caso, anche in relazione ai fattori che hanno portato le donne alla migrazione irregolare (UN Women 2017a). Garantire un accesso paritario e non discriminatorio alle opportunità di migrazione e rimuovere i divieti o le restrizioni alla migrazione delle donne, compresi quelli basati sui settori di lavoro e sullo stato di matrimonio, sono aspetti fondamentali delle buone pratiche volte a scoraggiare il ricorso a canali irregolari da parte delle donne migranti.

I reclutatori di manodopera, le agenzie per l'impiego e gli altri intermediari che operano nei paesi d'origine richiedono ai migranti di corrispondere commissioni esorbitanti. Questa situazione aggrava la vulnerabilità economica dei migranti, i quali spesso prendono in prestito denaro a tassi di interesse elevati o ipotecano la loro terra o la loro casa, violando quindi le pratiche di reclutamento eque (OIL 2016b; OIL 2018b; OIL 2020a, OIL 2020b). Nei paesi di destinazione, i migranti in situazione irregolare, alcuni gruppi di lavoratori migranti con status regolare che tuttavia vivono in condizioni precarie, i lavoratori dell'economia informale e i lavoratori migranti temporanei poco qualificati affrontano barriere linguistiche, giuridiche, amministrative, culturali e di informazione. Questo li rende particolarmente vulnerabili alle condizioni di abuso e alle violazioni dei diritti del lavoro (Costello e Freedland 2014). Il rischio di incorrere nel lavoro forzato e in altre pratiche di abuso è particolarmente elevato per i lavoratori migranti in situazione irregolare che lavorano nell'economia informale e in alcuni settori, come l'agricoltura, la produzione di metalli di base, il lavoro domestico, l'edilizia, l'elettronica, la pesca, l'ospitalità, l'industria mineraria e il settore tessile e

dell'abbigliamento (UIP e OIL 2019, par. 4.2; si veda anche OIL 2016a, par. 539). Le condizioni di abuso riguardano condizioni di lavoro e salari inadeguati, la sostituzione del contratto dopo l'assunzione, la difficoltà a cambiare datore di lavoro a causa delle norme restrittive sui visti, la sottrazione dei documenti d'identità da parte del datore di lavoro o il trattenimento del salario, a cui si aggiunge il timore dei migranti di essere detenuti o espulsi da un momento all'altro (OIL 2017c, par. 187). L'irregolarità spesso spinge i lavoratori migranti verso l'economia informale, settore in cui sono maggiormente esposti allo sfruttamento, non godono di protezione sociale, soffrono di un deficit di competenze e dove mancano opportunità di lavoro che corrispondono al loro profilo.

Alcuni settori sono fortemente differenziati per genere, come l'edilizia dove lavorano prevalentemente gli uomini, e il lavoro domestico, dove lavorano principalmente le donne.

Come indicato in precedenza, la migrazione irregolare è spesso considerata un problema di sicurezza, e i migranti in situazione irregolare come dei criminali. I meccanismi internazionali in materia di diritti umani sottolineano che i lavoratori migranti in situazione irregolare non dovrebbero essere trattati come tali (CMW, commento generale n. 2). Gli Stati dovrebbero proteggere i migranti in tutte le fasi del processo migratorio e garantire l'accesso alla giustizia per porre rimedio a qualsiasi trattamento discriminatorio o violazione dei diritti umani. Il Relatore speciale ha fornito indicazioni agli Stati su come garantire un effettivo accesso alla giustizia per tutti i migranti in ogni fase del processo migratorio (UNHRC 2017, par. 63-65) (si veda la Seconda parte).

Essere in una situazione irregolare non rende i lavoratori migranti dei criminali

I migranti in situazione irregolare sono spesso definiti "clandestini" o "migranti irregolari" e quindi associati alla criminalità, mentre la migrazione irregolare è considerata un problema di sicurezza. In alcuni paesi, l'ingresso e il soggiorno irregolare costituiscono un reato, e di conseguenza i lavoratori migranti sono trattati come criminali. Tale politica di criminalizzazione li rende più vulnerabili e li espone maggiormente agli stereotipi, alimentando così la discriminazione e la xenofobia e sfociando nel respingimento dei migranti, contrariamente agli obblighi in materia di diritti umani (UN-CMW 2013, parr. 2 e 24; UN-HRC 2012, par. 13). Il respingimento dei migranti esacerba ulteriormente le situazioni di vulnerabilità, comprese quelle basate su diverse forme di discriminazione, ad esempio in base al genere, allo status migratorio, alla nazionalità e all'etnia (UN-HRC 2017, par. 63-65). Avvenimenti di carattere eccezionale, come un'emergenza sanitaria come la pandemia di COVID-19, sono spesso utilizzate per giustificare tali azioni (UN-HRC 2021, par. 49).

A prescindere dal modo in cui hanno intrapreso il percorso migratorio e dalla loro eventuale appartenenza a movimenti migratori misti, i migranti dovrebbero avere accesso effettivo ai diritti umani. Pur riconoscendo il diritto sovrano di tutti gli Stati di elaborare le proprie politiche in materia di immigrazione e lavoro, i meccanismi internazionali per i diritti umani sottolineano che l'ingresso e il soggiorno irregolare non dovrebbero essere considerati un reato e che i migranti in situazione irregolare non dovrebbero essere trattati come criminali (UN-CMW 2013, par. 2 e 24; OIL 2016a). Gli Stati dovrebbero garantire il rispetto dei diritti umani dei migranti nell'emanazione e nell'attuazione delle leggi nazionali sull'immigrazione (A/HRC/17/33). Se le azioni intraprese in violazione di determinate procedure di soggiorno o di lavoro possono essere considerate illegali, un essere umano non può esserlo. Considerare alcuni gruppi di persone come "illegali" ha gravi implicazioni sulla percezione generale dei lavoratori migranti e delle loro famiglie. La criminalizzazione incentiva la percezione e i pregiudizi dell'opinione pubblica secondo cui i lavoratori migranti in situazione irregolare sono concorrenti sleali nel mercato del lavoro e in relazione ai benefici sociali, alimentando così la discriminazione e la xenofobia.

 2

Parte 2 – Quali diritti per i migranti in situazione irregolare?

Sebbene ciascuno Stato abbia il diritto sovrano di regolamentare la migrazione di manodopera, l'esercizio di tale diritto deve garantire il rispetto degli impegni assunti a livello internazionale in materia di diritti umani e del lavoro. Il fatto che le persone attraversino le frontiere o accedano al mercato del lavoro di paesi terzo in modo irregolare non significa che tali persone non abbiano diritti e non godano delle tutele sancite dalle leggi internazionali, regionali e nazionali in materia di diritti umani. La migrazione irregolare di manodopera spesso genera situazioni di vulnerabilità, provoca perturbazioni nel mercato del lavoro e riduce i salari, soprattutto per i lavoratori a bassa retribuzione. Il consolidamento delle norme del lavoro e la promozione dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare permetteranno di migliorare le condizioni di tutti i lavoratori.

I diritti umani di tutti i lavoratori, compresi i diritti fondamentali del lavoro, devono essere tutelati nel rispetto del diritto internazionale. Diversi strumenti internazionali in materia di lavoro e diritti umani, di applicazione sia specifica che generale, costituiscono le basi normative fondamentali per far fronte alla migrazione irregolare di manodopera e proteggere i diritti dei lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status. I principali trattati delle Nazioni Unite sui diritti umani tutelano i diritti umani di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie⁵. Questi trattati, ratificati da quasi tutti i paesi, non fanno molte distinzioni tra cittadini nazionali e stranieri, compresi quelli in situazione irregolare (Relatore speciale delle Nazioni Unite sui diritti umani dei migranti). Il Capitolo III della Convenzione internazionale sui diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (ICRMW) fa esplicito riferimento ai diritti e alle libertà specifiche dei lavoratori migranti in situazione irregolare⁶. Questi diritti includono:

- ▶ la libertà di espressione, di associazione e di lasciare il paese;
- ▶ l'uguaglianza davanti alla legge e la sicurezza della persona e della proprietà;

- ▶ i diritti nell'ambito della detenzione;
- ▶ i diritti in materia di occupazione, a condizioni non meno favorevoli di quelle dei cittadini nazionali;
- ▶ il diritto alla sicurezza sociale a parità di trattamento con i cittadini nazionali, nella misura in cui soddisfino i requisiti previsti dalla legge o dal trattato;
- ▶ il diritto di ricevere le cure mediche urgenti che si rendano necessarie per preservare la vita ed evitare danni irreparabili, alle stesse condizioni dei cittadini nazionali;
- ▶ il diritto dei minori migranti a un nome, alla registrazione della nascita, a una nazionalità e all'istruzione; e
- ▶ i diritti in caso di partenza o di espulsione.

Le principali Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL che riguardano la migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso e i diritti ad essa associati sono la Convenzione sui lavoratori migranti (Disposizioni complementari) del 1975 (n. 143) e la Raccomandazione sui lavoratori migranti (n. 151), del 1975 (si rimanda al Riquadro 2 per una breve sintesi).

⁵ Patto internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR) (1966), Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR) (1966), Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (ICERD) (1965), Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) (1979), Convenzione contro la tortura e altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti (CAT) (1984), Convenzione sui diritti del fanciullo (CRC) (1989), Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità (ICRPD) (2006).

⁶ Si veda la Seconda parte 2, art. 7 e la Terza parte.

► **Riquadro 2. Le norme dell'OIL in materia di migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso**

La Convenzione n. 143 e la Raccomandazione n. 151 hanno lo scopo di guidare gli Stati membri nei loro sforzi per far fronte alla migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso e proteggere allo stesso tempo i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare. **I DIRITTI DEI MIGRANTI IN SITUAZIONE IRREGOLARE** Rispetto dei “**diritti umani fondamentali** per tutti i lavoratori migranti” inclusi coloro in situazione irregolare (Convenzione n. 143, art. 1) **Parità di trattamento dei lavoratori migranti in situazione irregolare** rispetto a quelli in situazione regolare o ai cittadini nazionali, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente nel paese in questione, relativamente ai diritti derivanti dal precedente impiego in materia di retribuzione, sicurezza sociale e altri benefici, iscrizione ai sindacati ed esercizio dei diritti sindacali e accesso alla giustizia per rivendicare tali diritti (Convenzione n. 143, art. 9, parr. 1 e 2, Raccomandazione n. 151, par. 8, parr. 3 e 4, e par. 34). **Esenzione dei costi di espulsione** e diritto di appello dinanzi a un'autorità amministrativa o giudiziaria per sospendere l'esecuzione del provvedimento di espulsione; parità di trattamento in materia di diritto all'assistenza legale (Convenzione n. 143, art. 9, par. 3, Raccomandazione n. 151, par. 8, par. 5, e par. 33). **Rapidità dei tempi di giudizio** nei casi di violazione della legislazione e dei regolamenti in materia di lavoro e migrazione affinché i lavoratori migranti sappiano se la loro posizione può essere regolarizzata o meno (Raccomandazione n. 151, par. 8(1)). **Possibilità di una regolarizzazione temporanea o permanente** per i lavoratori migranti in situazione irregolare come mezzo per promuovere i loro diritti e il loro contributo all'economia del paese ospitante (Convenzione n. 143, art. 9, par. 4). I lavoratori migranti la cui posizione è stata regolarizzata dovrebbero beneficiare di tutti i diritti previsti per i lavoratori migranti che si trovano legalmente sul territorio di uno Stato membro (Raccomandazione n. 151, par. 8(2)). **CONTRASTARE LA MIGRAZIONE IRREGOLARE DI MANODOPERA IN CONDIZIONI DI ABUSO** **Identificazione dei flussi migratori irregolari** che si verificano in condizioni di abuso e **delle situazioni di impiego illegale** di lavoratori migranti presenti sul territorio (Convenzione n. 143, art. 2 e 3). **Consultazione con le parti sociali** sullo scambio di informazioni e sulle leggi e misure per prevenire ed eliminare tali abusi, e riconoscimento delle loro iniziative adottate a tal fine (Convenzione n. 143, art. 4 e 7). **Adozione di disposizioni all'interno degli Stati membri o tra di essi per sopprimere la migrazione irregolare di manodopera e l'impiego illegale di lavoratori migranti**, al fine di intraprendere azioni adeguate contro gli organizzatori e i datori di lavoro coinvolti e per garantire lo scambio informazioni pertinenti (Convenzione n. 143, art. 2 e 3) **Imposizione di sanzioni amministrative, civili e penali** riguardo l'impiego illegale di lavoratori migranti e l'organizzazione delle migrazioni irregolari di manodopera in condizioni di abuso (Convenzione n. 143, art. 6). Coordinamento della giurisdizione incaricata del rispetto della legge per **perseguire legalmente gli autori della tratta di persone indipendentemente dal paese in cui operano** (Convenzione n. 143, art. 5 e 6). **Protezione dei lavoratori migranti** dalla revoca automatica del permesso di soggiorno o di lavoro unicamente a causa della perdita del lavoro, diritto a presentare un ricorso contro la cessazione del rapporto di lavoro e risarcimento in caso di cessazione ingiustificata (Convenzione n. 143, art. 8; Raccomandazione n. 151, par. 30–32). **Fonte:** Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975 (n. 143); Raccomandazione sui lavoratori migranti, 1975 (n. 151).

► 2.1 Diritti fondamentali del lavoro e parità di trattamento

Già nel 1975 era emerso un consenso sul fatto che la migrazione irregolare di manodopera aumenta la vulnerabilità alle violazioni dei diritti fondamentali, compresi gli abusi e lo sfruttamento, anche in forme estreme. Gli Stati di origine e di destinazione devono garantire il rispetto dei “diritti umani fondamentali di tutti i lavoratori migranti”, indipendentemente dallo status migratorio (Convenzione n. 143, art. 1). Questi includono i diritti fondamentali sanciti negli strumenti internazionali delle Nazioni Unite, alcuni dei quali comprendono i diritti fondamentali dei lavoratori, che si applicano a tutti gli individui senza discriminazioni (OIL 2016a, par. 276 e 297). Le misure adottate per contrastare le situazioni di abuso dei lavoratori migranti in situazione irregolare implicano quindi la necessità di far fronte alle violazioni dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro a loro applicabili.

Questi diritti, che sono considerati sia fini a sé stessi sia diritti abilitanti, consistono in: 1) eliminazione del lavoro forzato e obbligatorio, 2) abolizione del lavoro minorile, 3) libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, e 4) eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e occupazione in condizioni di pari opportunità (OIL 2010a). La parità di genere e la non discriminazione rientrano in questi diritti (OIL 2008).

Nell'ambito del Patto globale per la migrazione, gli Stati membri delle Nazioni Unite “riconoscono ... l'obbligo generale di rispettare, proteggere e soddisfare i diritti umani di tutti i migranti, indipendentemente dal loro status migratorio, promuovendo al contempo la sicurezza e la prosperità di tutte le nostre comunità” (ONU 2019).

Tale principio del rispetto dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare, compreso l'accesso a un processo equo, è essenziale per la realizzazione di buone pratiche laddove si combini la promozione di canali migratori agli sforzi di applicazione della legge. Pur essendo “fortemente basato sulle circostanze nazionali”, tale principio si applica all'azione nazionale dei paesi di origine, transito o destinazione (Convenzione n. 143, art. 1), nonché agli Stati che agiscono in strutture di governance regionali, subregionali e bilaterali. Lo Stato deve garantire che questo principio sia supportato da linee guida pratiche destinate alle autorità preposte all'adozione di metodi di applicazione diretti o indiretti, compresi i controlli identificativi e alla denuncia dei lavoratori migranti alle autorità giuridiche (UE-FRA 2011). La Terza parte, incentrata sull'accesso alla giustizia e sui meccanismi di applicazione della legge, fornisce esempi di quadri giuridici e di politiche che dimostrano come ciò avvenga nella pratica.

Il presente Capitolo si soffermerà invece su alcune tutele di base dei diritti umani, nonché su altri diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

L'elaborazione e l'attuazione di leggi, politiche e misure per adempiere all'“obbligo di rispettare, proteggere e soddisfare i diritti umani di tutti i migranti, indipendentemente dal loro status migratorio” è un principio generale di buone pratiche nella governance della migrazione, compresa la migrazione irregolare di manodopera (ONU 2019).

Gli Stati dovrebbero sviluppare le loro politiche nazionali e gli accordi di cooperazione bilaterale sulla base dei diritti umani, delle norme internazionali del lavoro e, in particolare, delle politiche relative alla migrazione e all'occupazione.

- ▶ In **Tagikistan**, la strategia nazionale sulla migrazione internazionale di manodopera mira a sviluppare forme e metodi efficaci di migrazione basati su una maggiore libertà economica, sul rispetto dei diritti umani e sullo sviluppo di relazioni internazionali bilaterali e multilaterali, e a stabilire relazioni reciprocamente accettabili su questi temi con i datori di lavoro dei paesi ospitanti⁷.
- ▶ Le politiche migratorie nazionali di **Azerbaijan, Bangladesh, Stato plurinazionale della Bolivia, Messico, Marocco, Nigeria, Filippine, Serbia e Uganda** prevedono la protezione dei diritti umani fondamentali dei loro cittadini che cercano lavoro all'estero (OIL 2016a, par. 182)⁸.
- ▶ In **Sudafrica**, una decisione del 2008 del Tribunale del lavoro di Johannesburg ha sottolineato che i lavoratori migranti in situazione irregolare godono del diritto a pratiche lavorative eque ai sensi dell'articolo 23 della Costituzione e delle tutele sancite dalla Legge sui rapporti di lavoro⁹.
- ▶ In **Argentina e Uruguay** la legislazione fa riferimento alla natura inalienabile del diritto a migrare¹⁰.

I lavoratori migranti in situazione irregolare sono maggiormente esposti al lavoro forzato e alla tratta di persone

La migrazione irregolare, oltre a mettere i migranti in pericolo, può esporli a diverse forme di sfruttamento, al lavoro forzato e alla tratta di persone. Lo status migratorio irregolare è addirittura considerato un fattore determinante per quanto riguarda la coercizione e,

potenzialmente, per il lavoro forzato e la tratta, dove il rischio di denuncia e di espulsione gioca un ruolo importante (PICUM 2020; ECtHR 2017). L'articolo 11 della ICRMW (1990) richiede agli Stati parte di adottare misure efficaci contro ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio praticato nei confronti dei lavoratori migranti. Il Protocollo dell'OIL del 2014 allegato alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930 riconosce che i migranti sono maggiormente esposti al lavoro forzato o obbligatorio (preambolo). Le misure per prevenire il lavoro forzato e obbligatorio devono quindi includere anche la protezione delle persone, in particolare dei lavoratori migranti, da possibili pratiche di abuso o fraudolente durante il processo di reclutamento e di inserimento lavorativo (art. 2, (d)). Per ulteriori informazioni sulle nuove pratiche emergenti, si rimanda al capitolo 5 della Quarta parte sulla promozione di un reclutamento equo.

Per attuare l'obbligo di rispettare e garantire i diritti dei migranti vittime del lavoro forzato e in situazione irregolare gli Stati possono adottare diverse misure, tra cui: 1) azioni volte a impedire la penalizzazione dello status migratorio irregolare delle vittime del lavoro forzato; 2) attività di sensibilizzazione e prevenzione attraverso la formazione, la creazione di organizzazioni dei lavoratori e l'assistenza necessaria per far valere i propri diritti e denunciare gli abusi; 3) misure di protezione, tra cui la possibilità di godere di un periodo di riflessione e recupero, il rilascio di permessi di soggiorno a breve o lungo termine e l'assistenza al rimpatrio, se necessario. L'assistenza al rimpatrio è la misura maggiormente utilizzata dagli Stati, seguita dal rilascio di permessi di soggiorno a breve o lungo termine, come in Bosnia-Erzegovina, Canada e Italia; dal rilascio di permessi di lavoro per i migranti liberati vittime di lavoro forzato e periodi di recupero e riflessione, necessario per valutare il rimpatrio (OIL 2018c). Si vedano anche il Riquadro 3, la Terza e la Quarta parte.

⁷ CEACR, Tajikistan, domanda diretta, 2018, Convenzione n. 143: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3186827. Si veda anche Comments on the National Strategy on International Labour Migration of Tajikistan Citizens for 2011-15: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3186827.

⁸ La politica nazionale della Nigeria in materia di migrazione di manodopera mira a promuovere, tra gli altri, il lavoro dignitoso e a garantire la non discriminazione e la parità di trattamento di tutti i lavoratori, si veda Nigeria — CEACR, Osservazione pubblicata nel 2018.

⁹ CEACR, Sudafrica, domanda diretta, 2010, Convenzione n. 111: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3186827.

¹⁰ Si veda Argentina (art. 4 della Legge n. 25.871 del 2004 sulla politica migratoria argentina); e Uruguay (art.1 della Legge sulle migrazioni n. 18.250).

► Riquadro 3. Porre fine al lavoro forzato

La Direttiva 2004/81/CE del Consiglio dell'Unione Europea del 29 aprile 2004, pubblicata nella GU L/261/19 del 6/08/2004 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* prevede il rilascio di titoli di soggiorno temporanei ai cittadini extracomunitari vittime di tratta, subordinato a un periodo di riflessione sulla decisione di cooperare, come incentivo "sufficiente perché essi cooperino con le autorità competenti, pur subordinandolo a determinate condizioni, per evitare gli abusi". La Direttiva prevede anche delle misure di protezione, tra cui l'assistenza medica, il rilascio di permessi di lavoro e la formazione professionale.

Il rapporto dell'OIL Ending Forced Labour by 2030 (Porre fine al lavoro forzato entro il 2030) indica che 122 paesi forniscono assistenza al rimpatrio (questa cifra include anche i programmi di rimpatrio volontario); 103 paesi concedono permessi di soggiorno di breve o lungo termine (questa cifra include anche i permessi il cui rilascio è subordinato alla testimonianza parte del colpevole o alla sua condanna); 60 paesi rilasciano permessi di lavoro ai migranti che sono stati liberati dal lavoro forzato; e 35 paesi, per lo più nell'UE, prevedono periodi di recupero e di riflessione (per valutare l'eventuale rimpatrio) e infine 35 paesi non prevedono alcuna misura di protezione speciale.

Fonte: OIL 2018c.

Nella prassi, molti paesi combinano queste misure. L'Argentina, ad esempio, ha modificato la legge sulla tratta di esseri umani nel 2012 introducendo una disposizione che garantisce servizi di rimpatrio alle persone vittime della tratta se desiderano tornare nel loro paese d'origine, o un permesso di soggiorno non condizionato per rimanere in Argentina. Per coloro che scelgono di rimanere, l'emendamento legislativo prevede anche il supporto psicologico, l'assistenza medica, l'erogazione di sussidi per l'alloggio e l'accesso all'istruzione (2018c, 101). In Guinea-Bissau, prima di procedere con il rimpatrio, la legislazione garantisce protezione alla vittima, scongiurando il rischio di una nuova esposizione alla tratta (ibid.). I paesi dell'ASEAN organizzano un forum annuale sui lavoratori migranti (AFML) per garantire l'attuazione degli impegni assunti nell'ambito della Dichiarazione sulla protezione e la promozione dei diritti dei lavoratori migranti, affinché i paesi di origine e di destinazione garantiscano la dignità dei lavoratori migranti, delineando i loro obblighi in materia di protezione contro lo sfruttamento, la discriminazione e la violenza e nella lotta contro la tratta di persone (ASEAN 2012).

Come principio fondamentale delle buone pratiche, l'assistenza alle vittime del lavoro forzato, anche nel contesto della tratta di persone, dovrebbe essere accessibile a tutti i mi-

granti in situazione irregolare vittime di lavoro forzato, e non solo a coloro che sono stati identificati come vittime di tratta.

Inoltre, l'accesso all'assistenza non deve essere condizionato alla volontà di cooperare con le forze dell'ordine, in quanto tale condizione non è conforme con i principi della Raccomandazione sul lavoro forzato (misure supplementari) del 2014 (n. 203) (par. 5(2)).

A seconda delle esigenze delle vittime, i servizi di assistenza dovrebbero includere l'alloggio, l'assistenza sanitaria medica e psicologica, le misure riabilitative speciali, l'assistenza materiale, la protezione della privacy e dell'identità e l'assistenza sociale ed economica, nonché l'accesso all'istruzione e alla formazione e a un lavoro dignitoso (par. 9). I servizi di assistenza per le vittime del lavoro forzato possono essere erogati dalle autorità statali o da attori non statali, oppure da entrambi. In alcuni casi, sono le ONG a finanziare e organizzare i servizi di assistenza alle persone liberate dal lavoro forzato.

► I minori migranti, soprattutto i minori non accompagnati, sono maggiormente esposti alle peggiori forme di lavoro minorile.

Laddove i minori migranti vittime della vendita e della tratta a scopo di sfruttamento sessuale o lavorativo risultino privi di documenti, gli Stati devono adottare "misure immediate ed efficaci per prevenire la tratta di minori e/o l'allontanamento e per garantire il loro reinserimento attraverso misure quali il rimpatrio, il ricongiungimento familiare e un sostegno adeguato, in collaborazione con il paese di origine del minore" (OIL 2016a, nota 106).

Come principio fondamentale delle buone pratiche, le leggi e i regolamenti che concorrono alla realizzazione di tali misure devono proteggere in maniera inequivocabile i lavoratori migranti dalle peggiori forme di lavoro minorile, compresa la tratta di persone.

- In **Thailandia**, le Good Labour Practice (GLP) Guidelines (Linee guida sulle buone pratiche in materia di lavoro), elaborate su base tripartita, forniscono informazioni generali, orientamenti basati sulle leggi e i regolamenti applicabili, nonché una lista di controllo delle buone pratiche per informare l'industria e le organizzazioni della società civile sui diritti e le responsabilità legati all'individuazione di lavoratori migranti di minore età e alle misure per porvi rimedio (OIL 2019c).

Dare voce ai lavoratori migranti in situazione irregolare

Dare voce ai lavoratori migranti in situazione irregolare è uno dei modi più efficaci per proteggere i loro diritti. La libertà di associazione e la contrattazione collettiva sono strumenti fondamentali per ottenere migliori condizioni di lavoro e salari adeguati. Tutti i lavoratori migranti, inoltre, devono esercitare i diritti sindacali senza minacce di ritorsioni. Tuttavia, ai lavoratori migranti in situazione irregolare spesso non è consentito, dal punto di vista pratico o legislativo, aderire o costituire sindacati e ricoprire incarichi dirigenziali all'interno dei sindacati. Essi, inoltre, non sono tutelati dalle discriminazioni dovute alle loro attività sindacali (OIL 2022, di prossima pubblicazione). Le lavoratrici migranti sono scarsamente rappresentate e spesso incontrano ulteriori ostacoli alla partecipazione sindacale a causa del tipo di settori in cui lavorano (OIL 2021d). In

linea con la Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale del 1948 (n. 87) e con la Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva del 1949 (n. 98), gli Stati dovrebbero chiarire, sia dal punto di vista legislativo che nella pratica, che il diritto di organizzazione e alla contrattazione collettiva deve essere garantito anche ai lavoratori migranti in situazione irregolare, senza distinzioni o discriminazioni di alcun tipo.

È fondamentale eliminare gli ostacoli alla partecipazione sindacale, come ad esempio il timore di ritorsioni a cui possono andare incontro alcuni lavoratori con contratti temporanei, compresi i lavoratori migranti, che vogliono aderire ad un sindacato. In Francia, ad esempio, le misure di protezione contro i licenziamenti per motivi discriminatori sono state estese ai casi di mancato rinnovo dei contratti di lavoro temporanei.

- La Corte Suprema della Repubblica di Corea ha riconosciuto espressamente questi diritti. In seguito alla sentenza della Corte Suprema, che ha stabilito che tutti i lavoratori devono godere dei diritti fondamentali dei lavoratori, compreso il diritto di iscriversi o fondare un sindacato, indipendentemente dal loro status migratorio, il sindacato dei migranti del paese ha rappresentato i diritti di oltre 500.000 lavoratori migranti registrati e di oltre 200.000 lavoratori migranti sprovvisti di documenti, anche attraverso un'azione di advocacy per modificare le politiche pubbliche del lavoro che possono esporre i lavoratori migranti a rischi di abuso o di lavoro forzato (si veda Corte Suprema della Repubblica di Corea, decisione del 2007 Du4995, 25 giugno 2015, relativa alla legge sull'adeguamento dei sindacati e dei rapporti di lavoro (UIP e OIL 2019; e OIL 2022, di prossima pubblicazione). Nell'aprile 2021, la Repubblica di Corea ha ratificato le Convenzioni n. 87 e n. 98.
- La Corte costituzionale spagnola ha sancito il diritto dei lavoratori migranti irregolari alla libertà di associazione, annullando una legge che richiedeva come requisito per l'esercizio di tale diritto il possesso della residenza o di un titolo per soggiornare nel paese. In un'istanza presentata da un ricorrente in situazione irregolare, la Corte ha ritenuto incostituzionale il requisito imposto dalla Legge fondamentale n. 4/2000 ai cit-

tadini stranieri di essere in possesso di un titolo di soggiorno in Spagna per esercitare i diritti fondamentali di riunione, associazione e appartenenza sindacale. Tale legge è stata quindi rivista al fine di garantire parità di trattamento con i cittadini nazionali nell'esercizio della libertà di associazione¹¹.

Le iniziative intraprese dai sindacati di diversi paesi, sia autonomamente sia tramite accordi transfrontalieri, hanno contribuito in modo determinante all'esercizio della libertà di associazione da parte dei lavoratori migranti, attraverso l'adesione a sindacati esistenti o l'istituzione di organizzazioni di lavoratori proprie.

Oltre a svolgere attività di advocacy e ad aiutare i lavoratori migranti in situazione irregolare a rivendicare i propri diritti, sono sempre più numerosi i sindacati che hanno esteso l'adesione anche a questi lavoratori.

Sono diversi i modi attraverso cui i sindacati possono promuovere i diritti dei lavoratori in situazione irregolare. La Confederazione europea dei sindacati (CES), la Union Migrant Net e la Piattaforma per la cooperazione internazionale sui migranti privi di documenti (PICUM) hanno proposto congiuntamente alcune misure per favorire la sindacalizzazione dei lavoratori migranti privi di documenti, quali: elaborare politiche mirate per consentire ai lavoratori migranti in situazione irregolare di iscriversi a un sindacato; porsi come obiettivo specifico l'organizzazione e il reclutamento dei lavoratori migranti in situazione irregolare; offrire informazioni e servizi ai lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status; intraprendere attività di mediazione o azioni collettive; garantire che i programmi di formazione dei sindacati includano informazioni sui diritti dei lavoratori in situazione irregolare; includere i diritti di tali lavoratori nell'agenda in materia di contrattazione collettiva del sindacato per garantire la parità di trattamento e prevenire le pratiche abusive; trasmettere messaggi condivisi con i datori di lavoro; collaborare con le ONG che si occupano di diritti dei migranti e con gli organizzatori delle comunità per lo scambio di risorse, lo sviluppo di programmi congiunti, le attività di forma-

zione e di advocacy e l'assistenza nelle attività di sensibilizzazione (CES, UnionMigrantNet e PICUM).

► **La Rete sindacale migranti del Mediterraneo e dell'Africa sub-sahariana (Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes, RSMMS)** conta 24 membri sindacali che coprono 14 paesi di origine e di destinazione in tre regioni. La RSMMS ha lo scopo di elaborare approcci congiunti e coordinati nei paesi di origine e di destinazione, anche rispetto al loro obiettivo comune di proteggere i diritti fondamentali dei migranti e delle loro famiglie, nonché i diritti dei lavoratori che transitano o che si stabiliscono nel loro paese (OIL 2016a, par. 629; FES 2017).

► Nei Paesi Bassi, la **Federazione sindacale olandese** (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV) ha contribuito alla sindacalizzazione dei lavoratori domestici migranti in situazione irregolare, coinvolgendo le loro organizzazioni comunitarie di auto-aiuto, anche nei paesi di origine, come il Sindacato indonesiano dei lavoratori migranti — Paesi Bassi (Indonesian Migrant Workers Union — Netherlands, IMWU-NL), a sua volta ispirato a un modello simile a Hong Kong (Cina). Oggi i lavoratori domestici possiedono la tessera di appartenenza, un aspetto importante di riconoscimento per i lavoratori privi di documenti (WIEGO-IDWF 2021). Nel 2012, la FNV aveva già incluso i lavoratori domestici nel contratto collettivo per il settore delle pulizie industriali. Molti di questi lavoratori sono migranti in situazione irregolare e il sindacato spera che questo riconoscimento da parte di un'organizzazione datoriale contribuisca a regolarizzare la loro posizione (OIL 2012a).

► In **Madagascar**, la Federazione internazionale dei lavoratori domestici ha contribuito alla creazione dell'organizzazione dei lavoratori domestici **SENAMAMA**, che è stata registrata come sindacato nel settembre 2019. I dirigenti sindacali ad interim di SENAMAMA hanno anche partecipato al dialogo nazionale a sostegno della modifica della legislazione esistente per ga-

¹¹ Corte costituzionale spagnola, sentenza n. 236/2007 del 7 novembre e n. 259/2007 del 19 dicembre 2007: <https://www.tribunalconstitucional.es/ResolucionesTraducidas/236-2007,%20of%20November%207.pdf>

rantirne la conformità con le Convenzioni ratificate nel luglio 2019, compresa la Convenzione n. 189 sui lavoratori domestici (Info-stories dell'OIL sul reclutamento equo, aprile 2021).

- In una fabbrica di elettronica in **Malesia**, sette lavoratori migranti del Myanmar sono stati espulsi su richiesta dell'azienda per aver preso parte a un'elezione segreta che ha portato al riconoscimento di un sindacato. Il sindacato del settore elettronico ha deciso di sospendere il pagamento delle quote di iscrizione fino alla stipula di un contratto collettivo per incoraggiare i lavoratori migranti a iscriversi al sindacato di fronte ai rischi di espulsione (OIL 2014c, Allegato 4, caso 3).
- I centri di risorse per i lavoratori migranti (Migrant Workers Resource Center, MRC) gestiti dai sindacati sono un punto di riferimento essenziale per promuovere la sindacalizzazione e l'azione collettiva dei lavoratori migranti. Questi centri sono stati istituiti in diversi paesi dell'Asia e in Giordania. Il Congresso sindacale della Malesia (Malaysian Trade Union Congress, MTUC) gestisce quattro MRC, alcuni dei quali forniscono servizi di supporto in un'ottica di genere su questioni come la violenza e le molestie e la tratta di persone.

La cooperazione tra i sindacati dei paesi di origine e di destinazione può colmare alcune lacune in materia di protezione. L'OIL ha promosso la conclusione di tali accordi di cooperazione, sulla base di un [modello di accordo per i sindacati](#).

Questo modello propone un'azione congiunta per promuovere "la consultazione tripartita e i meccanismi decisionali per affrontare le problematiche relative allo status dei lavoratori migranti, gli aspetti della protezione sociale ed eventualmente incoraggiare misure che facilitino la regolarizzazione dello status dei lavoratori migranti intrappolati in situazioni irregolari". Per ulteriori dettagli sugli accordi transfrontalieri, si rimanda alla Quarta parte.

Garantire la parità di trattamento e la protezione contro le discriminazioni

Le disuguaglianze e le discriminazioni, anche per motivi razziali, di genere o religiosi, esistenti nei paesi d'origine possono rappresentare un buon motivo per decidere di lasciare il proprio paese. Allo stesso tempo, l'intolleranza e la xenofobia possono generare episodi di discriminazione nei confronti dei lavoratori migranti nei paesi di destinazione. I migranti in situazione irregolare sono maggiormente esposti al rischio di esclusione e di discriminazioni, soprattutto se percepiti o trattati come criminali, a causa della loro vulnerabilità e del timore di espulsione o di ritorsioni da parte del datore di lavoro. Inoltre, la criminalizzazione dell'irregolarità dello status dei migranti, oltre a generare episodi di discriminazione, contrasta con le buone pratiche volte a promuovere la tolleranza (UN-HRC 2009, par. 13). La pandemia di COVID-19 ha accentuato le molteplici forme di discriminazione a cui sono esposti i lavoratori migranti, i quali sono stati particolarmente colpiti dalla stigmatizzazione e dall'intolleranza associate al virus. Le misure a supporto dei lavoratori adottate da molti paesi durante la pandemia di COVID-19 hanno escluso i lavoratori migranti, in particolare quelli in situazione irregolare (OIL 2020f, 21).

L'uguaglianza e la non discriminazione sono principi fondamentali sanciti dalle norme internazionali sia in materia di diritti umani sia in alcuni casi in materia di lavoro, come le norme internazionali del lavoro dell'OIL, in particolare la Convenzione sulla parità di retribuzione del 1951 (n. 100) e la Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958 (n. 111). Gli Stati devono promuovere e garantire l'applicazione del principio della "parità di retribuzione tra manodopera maschile e quella femminile per un lavoro di pari valore" (C100, art. 2(1)). Il principio è applicabile a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori domestici, siano essi cittadini del paese in questione o stranieri, indipendentemente dal loro status migratorio. Gli Stati devono inoltre adottare delle politiche e delle iniziative pratiche per promuovere il diritto di tutti i lavoratori migranti, compresi quelli in una situazione irregolare, alla protezione contro ogni forma di discriminazione per motivi di razza, colore,

sesto, religione, origine nazionale, opinione politica ed estrazione sociale. La Convenzione delle Nazioni Unite (ICRMW, art. 7) riafferma il principio della non discriminazione in materia di diritti e dichiara espressamente che i lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status, non devono godere di un trattamento meno favorevole di quello di cui beneficiano i cittadini del paese di arrivo in materia di retribuzione e di altre condizioni di lavoro, come gli straordinari, l'orario di lavoro, il riposo settimanale, le ferie retribuite, la salute, la sicurezza, la cessazione del rapporto di lavoro e qualsiasi altra condizione di lavoro che, in base alla legislazione e alla prassi nazionale, sono previste nei termini di impiego. Lo stesso vale per altre condizioni di lavoro, vale a dire l'età minima per l'accesso al lavoro o le restrizioni in materia di impiego. I datori di lavoro non possono sottrarsi a tale principio nella stipula dei contratti di lavoro, mentre gli Stati, dal canto loro, devono garantire che i lavoratori migranti non siano privati di alcun diritto derivante da questo principio a causa dell'irregolarità del loro soggiorno o del loro impiego. L'irregolarità non può nemmeno essere un motivo per dispensare i datori di lavoro dai loro obblighi legali o contrattuali (ICRMW, art. 25).

L'attuazione di tali norme richiede l'adozione di misure specifiche contro gli stereotipi sociali e culturali che generano intolleranza e xenofobia, anche attraverso la diffusione di notizie inesatte da parte dei media, che possono sfociare nella discriminazione dei lavoratori migranti in situazione irregolare. Sono diverse le misure adottate dai paesi per dare attuazione a questo principio, tra cui leggi, piani d'azione e strategie, ma anche come campagne di sensibilizzazione e di inclusione. È importante garantire la coerenza di tali misure rispetto alle altre politiche nazionali, comprese quelle in materia di occupazione e immigrazione (si veda, ad esempio, il paragrafo 15(e) della Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale all'economia formale (n.

204). La depenalizzazione dell'irregolarità dello status migratorio può contrastare la xenofobia, la discriminazione e la percezione pubblica secondo cui i lavoratori migranti e i loro familiari in situazione irregolare siano "clandestini" o concorrenti sleali nel mercato del lavoro o nell'ambito delle prestazioni sociali¹².

► La legislazione e le politiche adottate in **Spagna** riconoscono, attraverso una serie di misure che mirano a garantire l'uguaglianza, i diritti dei migranti in situazione irregolare alla libertà di associazione e di riunione, all'istruzione e alla formazione professionale, e garantiscono a tali lavoratori un accesso paritario all'istruzione e alla formazione post-obbligatoria, sulla base del fatto che il miglioramento delle competenze, delle qualifiche e delle lingue facilita l'integrazione nella società ospitante e scoraggia il lavoro irregolare¹³.

► In **Portogallo**, la Costituzione dispone che gli stranieri e gli apolidi che si trovano nel paese, siano essi muniti di un regolare permesso di soggiorno o meno, godono degli stessi diritti dei cittadini portoghesi. La politica di immigrazione portoghese riconosce a tutti i migranti, indipendentemente dal loro status, il diritto alla salute e all'istruzione, nonché l'accesso alla giustizia, in particolare per i lavoratori domestici, le vittime della tratta di esseri umani e nei casi di gravi forme di abuso nell'impiego di migranti in situazione irregolare¹⁴.

► I governi e le parti sociali di molti paesi, tra cui **Cipro, Italia, Kenya, Norvegia e Slovenia**, hanno organizzato campagne di sensibilizzazione e attività di informazione tramite i media per rafforzare la tolleranza nei paesi di destinazione (OIL 2016a, par. 624). Inoltre, la lotta alla discriminazione multipla che interessa i lavoratori migranti può allo stesso tempo contrastarne le conseguenze, come il lavoro forzato. Le campagne del governo ceco e del Partenariato nazionale antirazzista dell'Australia (Na-

¹² Si veda UN-OHCHR: (n.d.); The Criminalisation of Irregular Migration in the European Union (Provera 2015); Criminalisation of migrants in an irregular situation and of persons engaging with them (UE-FRA 2014); e Criminalising irregular migration: the failure of the deterrence model and the need for a human rights-based framework, Hastie e Crépeau (2014).

¹³ Si veda la legge spagnola sull'immigrazione del 2009, citata in OIL 2019c, par. 141. In Spagna, i cittadini stranieri hanno diritto ai servizi sociali di base, indipendentemente dalla loro situazione amministrativa.

¹⁴ CEACR. Portogallo, domanda diretta 2013, 2014, Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 97), con riferimento al Secondo piano portoghese per l'integrazione degli immigrati (2010-13): <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0:::>

tional Anti-Racism Partnership) testimoniano l'impegno nella sensibilizzazione dell'opinione pubblica in materia di migrazione e tolleranza (OIL 2016a, par. 293).

- Negli **Stati Uniti**, la Commissione per le pari opportunità di impiego (Equal Employment Opportunity Commission), riconoscendo la connessione tra la discriminazione e il lavoro forzato, promuove l'applicazione delle leggi federali sulla non discriminazione come parte integrante della lotta alla tratta (ibid. 299).

Definire in maniera chiara le tutele legali di cui godono i lavoratori migranti in situazione irregolare è essenziale per l'effettivo riconoscimento, senza discriminazione, dei diritti a loro applicabili sanciti a livello internazionale. Sebbene la legislazione e la costituzione di molti paesi prevedano disposizioni generali sul principio della non discriminazione, le buone pratiche richiedono l'adozione di disposizioni legislative specifiche per garantire l'applicazione di tale principio a tutti i lavoratori migranti, compresi quelli in situazione irregolare (OIL 2016a, par. 281-284, 301)¹⁵. Questo implica la necessità di indicare in maniera chiara eventuali esclusioni previste da leggi e regolamenti in relazione a determinati categorie di lavoratori migranti o settori di attività, in modo da non ostacolare il pieno esercizio dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare, compreso il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro e altre condizioni fondamentali per un lavoro dignitoso. Ad esempio, la Convenzione dell'OIL sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) richiede agli Stati ratificanti di "adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazione di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro"¹⁶.

- In **Cile**, i datori di lavoro hanno l'obbligo, nei confronti dei lavoratori domestici migranti in situazione irregolare, di conformarsi alle disposizioni risultanti dal fatto che tali lavoratori sono di nazionalità straniera. In caso di inadempienza da parte dei datori di lavoro, i lavoratori domestici migranti godono in ogni caso di tutti i diritti del lavoro¹⁷.

- In **Sudafrica**, la decisione del 2008 del Tribunale del lavoro di Johannesburg ha stabilito che i lavoratori migranti in situazione irregolare godono del diritto a pratiche lavorative eque ai sensi dell'articolo 23 della Costituzione e delle tutele sancite dalla Legge sui rapporti di lavoro¹⁸.

I lavoratori migranti in una situazione irregolare affrontano sfide importanti in materia di remunerazione, in particolare la disparità retributiva e il mancato pagamento dei salari

Il divario retributivo tra i lavoratori nazionali e quelli migranti è un fenomeno che interessa tutte le regioni del mondo e la maggior parte dei settori, in particolare quelli in cui i lavoratori migranti sono sovrarappresentati (OIL 2020g). È quindi fondamentale garantire salari dignitosi per tutti, anche attraverso l'applicazione del principio della parità di trattamento tra lavoratori migranti e lavoratori nazionali. Le misure antidiscriminatorie e le politiche volte a contrastare le cause che sono alla base della disparità retributiva devono applicarsi anche ai lavoratori migranti in situazione irregolare, che spesso sono più colpiti dalla disparità retributiva rispetto ai lavoratori migranti con status regolare e ai cittadini nazio-

¹⁵ Ad esempio, in una iniziativa storica per abolire il sistema della kafala, il governo del Qatar ha approvato una nuova legge per introdurre un salario minimo non discriminatorio, con la libertà dei lavoratori migranti di cambiare lavoro e di uscire dal paese senza il permesso del datore di lavoro. Si veda Landmark labour reforms signal end of kafala system in Qatar, comunicato stampa dell'OIL, 16 ottobre 2019, disponibile alla pagina: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_724052/lang-en/index.htm

¹⁶ Convenzione n. 190, art. 6.

¹⁷ CEACR. Cile, domanda diretta 2019, Convenzione n.189: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0::0::>

¹⁸ CEACR. Sudafrica, domanda diretta 2010, Convenzione n.111: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0::0::>

nali. In tal senso, è fondamentale creare una connessione tra le politiche migratorie e le politiche in materia di lavoro dignitoso. Altrettanto importante è garantire una pari applicazione della legislazione in materia di lavoro e remunerazione tra i lavoratori migranti e i lavoratori nazionali, al fine di prevenire la concorrenza sleale e le perturbazioni del mercato del lavoro.

Sebbene in tutto il mondo molti lavoratori migranti affrontino sfide importanti in materia retributiva, tali sfide interessano per lo più i lavoratori migranti in situazione irregolare. Il mancato pagamento o il ritardo nel pagamento dei salari può, in alcuni casi, dare origine a pratiche di lavoro forzato e di violazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro (OIL 2018c). L'irregolarità dello status migratorio non dovrebbe giustificare il mancato pagamento, il sotto pagamento o il ritardo nel pagamento dei salari. Tutti i lavoratori migranti, compresi quelli in situazione irregolare, devono ricevere il salario dovuto per il lavoro svolto. Tale principio fondamentale, sancito nella Convenzione n.143 (art. 9, par. 1), è in linea con il diritto internazionale in materia di lavoro e diritti umani¹⁹, comprese le norme dell'OIL sulla protezione dei salari.

Gli Stati dovrebbero adottare e attuare quadri giuridici per garantire, relativamente ai diritti derivanti da impieghi precedenti, che i lavoratori migranti in situazione irregolare godano di parità di trattamento in merito alla retribuzione, alla previdenza sociale e ad altri benefici in caso di infortuni sul lavoro, nonché all'indennità compensativa delle ferie non godute o il rimborso delle prestazioni sociali non erogate²⁰.

La pandemia di COVID-19 ha accentuato il problema del mancato pagamento e della riduzione dei salari, così come delle detrazioni ingiustificate dei salari dei lavoratori migranti (MFA2021; Foley e Piper, 2021). Il tasso di perdita del posto di lavoro, già più elevato per i lavoratori migranti rispetto ai cittadini nazio-

nali, è ancora più pronunciato per i lavoratori migranti in situazione irregolare (OIL 2021e). La Convenzione sulla protezione dei salari del 1949 (n. 95) e la Raccomandazione (n. 85) del medesimo anno mirano a garantire la massima protezione per i lavoratori in materia retributiva. In particolare, questi strumenti individuano le questioni da affrontare per garantire che il pagamento dei salari avvenga in modo prevedibile, tempestivo e completo per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status migratorio. Questo comporta il pagamento regolare dei salari e la liquidazione finale di tutti i salari entro un tempo ragionevole al momento della cessazione del rapporto di lavoro. La Convenzione (n. 189) e la Raccomandazione (n. 201) dell'OIL sui lavoratori domestici del 2011 forniscono indicazioni specifiche sul pagamento dei salari dei lavoratori domestici, indipendentemente dal loro status. I salari minimi devono essere estesi ai lavoratori domestici e i tassi retributivi devono essere corrisposti senza discriminazioni basate sul genere. Tuttavia, la risoluzione delle controversie in materia retributiva continua a costituire un problema per molti lavoratori migranti, soprattutto quelli in situazione irregolare. Molti di essi sono stati costretti a lasciare il paese in cui lavoravano prima di poter presentare una richiesta di risarcimento (OIL 2021c; Farbenblum e Bassina, 2021). Per garantire la parità di trattamento, è necessario che i lavoratori migranti possano presentare richieste di risarcimento contro i loro datori di lavoro per i salari non corrisposti anche dopo il ritorno nel loro paese d'origine, se necessario. Si vedano la Terza e la Quarta parte.

Gli organi di controllo dell'OIL hanno osservato che nei casi in cui i lavoratori migranti vengono espulsi o devono lasciare tempestivamente il paese — a prescindere dalle motivazioni — il governo del paese di destinazione ha la responsabilità di garantire che i salari siano corrisposti regolarmente e per in-

¹⁹ L'articolo 7 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR) (UN-OHCHR, 1976) si applica senza discriminazioni in base allo status migratorio (Quarta parte).

²⁰ Convenzione n. 143, art. 9, e Raccomandazione sui lavoratori migranti del 1975 (n. 151), par. 30. Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale, 2012 (n. 202).

²¹ Libia — CEACR — Osservazione pubblicata nel 2013; si veda Iraq — CEACR, Osservazione pubblicata nel 1992 e Iraq-CEACR — Osservazione pubblicata nel 1992, Pubblicazione: 79a sessione della Conferenza internazionale del lavoro (1992). OIL. *Protection of Wages, Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration*. Indagine generale sui rapporti relativi alla Convenzione sulla protezione dei salari (n. 95) e sulla Raccomandazione sulla protezione dei salari (n. 85), 1949, par. 391-398.

tero e che eventuali richieste di risarcimento per gli arretrati salariali siano prontamente regolate²¹.

- ▶ Oltre ai datori di lavoro, anche gli appaltatori diretti e gli altri subappaltatori all'interno dell'UE possono essere tenuti a versare allo Stato le imposte arretrate e a corrispondere la retribuzione dovuta al cittadino di un paese terzo, anche se in situazione irregolare (CE-EMN 2017).
- ▶ Negli **Stati Uniti**, l'applicazione giudiziaria della Legge sugli standard lavorativi equi (Fair Labor Standards Act) ha stabilito il diritto dei lavoratori migranti in situazione irregolare a ricevere un salario minimo e la retribuzione degli straordinari per il lavoro svolto²².
- ▶ Nell'ambito della cooperazione bilaterale, il **Myanmar** e la **Thailandia** si sono impegnate per garantire la parità di retribuzione tra i cittadini di entrambi i paesi, anche nel caso di lavoratori migranti in situazione irregolare²³.

Estendere la protezione sociale ai lavoratori migranti in situazione irregolare...

Il principio della parità di trattamento, sancito dalle norme dell'OIL in materia di migrazione e sicurezza sociale²⁴, implica l'abolizione della discriminazione basata sulla nazionalità della persona. Di conseguenza, il requisito del possesso di un permesso di soggiorno o di lavoro per beneficiare di tutte le prestazioni sociali non sembra contrastare di per sé con tale principio²⁵.

In molti paesi, i migranti in situazione irregolare, anche se vivono e lavorano nel paese ospitante da diversi anni, sono esclusi o possono essere esclusi dal sistema di protezione sociale, compreso l'accesso all'assistenza sanitaria, a seguito di un cambiamento che pregiudichi la regolarità del loro soggiorno. Alcuni fattori che ostacolano l'accesso ai diritti di sicurezza sociale sono: la mancanza della documentazione legale necessaria per accedere alle prestazioni sociali, i requisiti di ammissibilità relativi all'occupazione e al soggiorno, le condizioni di lavoro che potrebbero non essere note alle autorità e la scarsa consapevolezza dei propri diritti unita al timore di essere detenuti o espulsi (OIL 2021f, 4).

Tuttavia, la sicurezza sociale è un diritto umano sancito dagli strumenti internazionali sui diritti umani che sono stati ratificati dalla maggior parte dei paesi del mondo (UN-OHCHR 1976, artt. 2 e 9; ONU 1948, art. 22). Gli strumenti internazionali sui diritti umani hanno posto l'accento sulla necessità di garantire in ogni caso l'accesso: alle cure mediche primarie e di emergenza, indipendentemente dalla nazionalità, dal soggiorno e dallo status migratorio della persona; ai contributi previdenziali eventualmente versati; ai sistemi non contributivi di sostegno al reddito; e all'assistenza sanitaria e al sostegno delle famiglie, sulla base della sostenibilità economica e della disponibilità dei servizi, per gli individui e i gruppi svantaggiati ed emarginati (UN-ESC, 2008). Allo stesso modo, la Raccomandazione dell'OIL sui sistemi nazionali di sicurezza sociale del 2012 (n. 202) prevede che, fatti salvi gli obblighi internazionali di un paese (che includono gli obblighi assunti in materia di diritti umani), tutti i soggiornanti e i minori, come definiti a livello nazionale, dovrebbero avere

²² Si veda il diritto americano: *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, n. 12-2170 (8a Cir. 2013): <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca8/12-2170/12-2170-2013-07-29.html>

²³ CEACR, Myanmar, domanda diretta, 2013, Convenzione n. 19: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

²⁴ Si vedano la Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 97) e la Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni supplementari), 1975 (n. 143); la Convenzione sulla parità di trattamento (infortuni sul lavoro), 1925 (n. 19) e la Convenzione sulle prestazioni in caso di infortunio sul lavoro, 1964 [Tabella I modificata nel 1980] (n. 121); la Convenzione sulla sicurezza sociale (norme minime), 1952 (n. 102) e la Convenzione sulla parità di trattamento (sicurezza sociale), 1962 (n. 118).

²⁵ Gli organi di controllo dell'OIL hanno ritenuto che, quando vengono imposte tali condizioni, la disparità di trattamento non sembra essere motivata dallo status di stranieri delle persone interessate, quanto piuttosto dalla loro situazione giuridica in base alle norme che regolano l'ingresso e il soggiorno nel paese, o l'accesso al lavoro (si veda la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (ONU 1948, art. 22). Si veda anche la Convenzione n. 102, art. 68; la Convenzione n. 130, art. 32; la Convenzione n. 168, art. 6; la Convenzione n. 183, art. 1; si veda Parità di trattamento (sicurezza sociale), Indagine generale della CEACR, Conferenza internazionale del lavoro, 63a sessione, par. 57.

accesso a un sistema di protezione sociale che garantisca l'assistenza sanitaria primaria e la sicurezza del reddito.

Pertanto, i lavoratori migranti in situazione irregolare, così come i minori, dovrebbero avere diritto almeno ad alcune prestazioni di sicurezza sociale di base e/o ad altre prestazioni sociali, in particolare quelle relative a impieghi precedenti e quelle fornite nell'ambito dei piani nazionali di protezione sociale (OIL 2019d).

La Convenzione n. 143 garantisce ai lavoratori migranti in situazione irregolare e ai membri delle loro famiglie parità di trattamento relativamente ai diritti derivanti da impieghi precedenti, in particolare per quanto riguarda la sicurezza sociale e altre prestazioni (art. 9, par. 19(1)²⁶). Tuttavia, i migranti in situazione irregolare possono beneficiare di un determinato diritto solo se, in base alla legislazione del paese di destinazione, tale diritto è concesso ai migranti impiegati legalmente (OIL 2016, par. 303). Di conseguenza, i diritti in materia di sicurezza sociale dovrebbero di norma derivare da tutti i precedenti impieghi, autorizzati o meno. Nella pratica, questo principio comporta non pochi problemi, in particolare per quanto riguarda l'accesso alle prestazioni, che in molti casi richiede che la persona soggiorni legalmente nel territorio nazionale (OIL 2016, parr. 304 e 307). Nei casi in cui il lavoratore migrante lasci il territorio nazionale, dovrebbero essere attuati meccanismi che garantiscano la portabilità nel paese di origine dei diritti acquisiti e in via di acquisizione. È in questo contesto che si sottolinea l'importanza di stabilire accordi bilaterali o multilaterali in materia di sicurezza sociale per far fronte a tali situazioni. In mancanza di accordi di questo tipo, la Raccomandazione sui lavoratori migranti del 1975 (n. 151) promuove il

... recupero di tutti i contributi di sicurezza sociale che, in base alle leggi o ai regolamenti nazionali o ad accordi internazionali, non hanno dato e non daranno luogo a diritti — a condizione che, nel caso in cui i contributi di sicurezza sociale non permettano di avere diritto a prestazioni, sia com-

piuto ogni sforzo per stipulare accordi bilaterali o multilaterali per proteggere i diritti dei migranti....

- Nel 2004, è stata introdotta in **Argentina** una nuova legge sulla migrazione (n. 25871/2004), che non solo ha riconosciuto la migrazione come un diritto umano, ma facilita la regolarizzazione dei migranti, garantisce loro la parità di trattamento e il ricongiungimento familiare, nonché l'accesso all'assistenza sociale, alla salute e all'istruzione, indipendentemente dallo status migratorio. Nel 2005 è stato attuato il programma "Patria Grande", il cui obiettivo era promuovere la regolarizzazione dei migranti in situazione irregolare provenienti dal MERCOSUR e dai paesi associati.

In riferimento alle prestazioni per infortunio sul lavoro, le norme dell'OIL richiedono agli Stati di garantire a tutti i "non cittadini" parità di trattamento rispetto ai cittadini nazionali. La Convenzione n. 121 sugli infortuni sul lavoro prevede la parità di trattamento rispetto alle prestazioni per infortuni sul lavoro senza alcun riferimento allo status di soggiorno della persona (art. 27)²⁷. La Raccomandazione sui lavoratori migranti del 1975 (n.151) stabilisce la parità di trattamento per i "lavoratori migranti la cui posizione non è stata o non poteva essere regolarizzata" (par. 8(3)) e precisa che i lavoratori migranti che lasciano il paese in cui lavorano dovrebbero avere diritto alle prestazioni per infortunio sul lavoro, indipendentemente dal loro status migratorio (par. 34(1b)).

Riconoscendo tale diritto, diversi paesi garantiscono tali prestazioni indipendentemente dallo status migratorio dei lavoratori interessati o dai contributi versati dal lavoratore o dal datore di lavoro al sistema di sicurezza sociale.

- In **Giappone**, la legge sulle norme del lavoro prevede l'erogazione di un'indennità di disoccupazione a prescindere dallo status migratorio dei lavoratori e dal fatto che questi ultimi o il datore di lavoro abbiano o meno versato i contributi al sistema di sicurezza sociale. L'obbligo di pagamento da

²⁶ Si veda anche la Raccomandazione n. 151, parr. 8(3) e 34(1) b.

²⁷ Si veda anche la Convenzione sulla parità di trattamento (infortuni sul lavoro), 1925 (n. 19), art. 2. La Convenzione n. 19 prevede l'assistenza medica e le prestazioni in denaro in caso di infortunio sul lavoro che comporti l'inabilità temporanea o permanente al lavoro, totale o parziale, e la morte totale capofamiglia.

parte del datore di lavoro rimane applicabile anche dopo che il lavoratore ha lasciato il paese. (Si veda Giappone (1947): Legge sulle norme del lavoro, Legge n. 49 cap. VIII).

- ▶ Nella **Repubblica di Corea**, la legge sull'indennità in caso di infortunio sul lavoro prevede che tutti i lavoratori abbiano diritto a tale prestazione²⁸.
- ▶ In **Belgio**, i datori di lavoro sono tenuti a stipulare un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, anche per i lavoratori sprovvisti di documenti. In questo modo, i migranti in situazione irregolare beneficiano del diritto al risarcimento in caso di infortunio (OIL 2019d, par. 141). I lavoratori migranti in situazione irregolare hanno diritto a beneficiare del fondo per gli infortuni sul lavoro FEDRIS qualora il datore di lavoro non abbia stipulato l'assicurazione obbligatoria. Nella pratica, tuttavia, per accedere al FEDRIS è necessario avvalersi del supporto di terze parti, come avvocati, sindacati e organizzazioni della società civile che hanno conoscenze pratiche sulle procedure necessarie. In caso di fallimento del datore di lavoro, le potenziali vittime possono rivendicare una parte dei loro salari attraverso i programmi statali per le procedure di insolvenza. Avendo familiarità con tali procedure, gli organi di supporto hanno aiutato efficacemente le potenziali vittime (Wintermyr e Weatherburn, 2021).
- ▶ Negli **Stati Uniti**, sono stati spesi 85 milioni di dollari a fronte dei risarcimenti per i danni subiti dai migranti in situazione irregolare a causa delle condizioni precarie del loro ambiente di lavoro (UE- FRA 2011, Capitolo 4).
- ▶ In **Sudafrica**, la legge sull'indennità per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali si applica espressamente anche ai lavoratori migranti, a prescindere dal loro status migratorio (Sudafrica 1997).

La Commissione di esperti dell'OIL ha osservato, in riferimento all'applicazione della Convenzione sulla parità di trattamento (infortuni sul lavoro) del 1925 (n. 19), che il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale perderebbe di significato se l'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale fosse subordinato a tali condizioni, il cui adempimento è particolarmente difficile per i lavoratori migranti o dipende dalle azioni dei datori di lavoro o delle autorità del paese ospitante. Per prevenire e porre rimedio a tale situazione, le norme internazionali sulla sicurezza sociale hanno messo in atto una serie di misure di tutela che forniscono indicazioni ai governi che intendono applicare il principio della parità di trattamento in buona fede.

In particolare, l'ammissibilità ai sistemi di risarcimento da parte dei lavoratori non deve essere subordinata al pagamento dei contributi sociali da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore in questione. I governi devono assumersi la responsabilità generale della corretta amministrazione delle istituzioni di sicurezza sociale, assicurando la loro stretta collaborazione con altri organi, in particolare allo scopo di agevolare la copertura previdenziale dei migranti²⁹.

I sistemi nazionali di protezione sociale riconoscono sempre più spesso la protezione sociale di base dei lavoratori migranti in situazione irregolare (OIL 2019d).

- ▶ In **Germania**, le persone in situazione irregolare e i loro figli usufruiscono delle prestazioni sociali. La legislazione dell'**Honduras** riconosce il diritto alla salute e alla sicurezza, indipendente dallo status migratorio (OIL 2016a, par. 309 e OIL 2019d, par. 141).
- ▶ A **Cipro**, quando vengono individuati lavoratori non dichiarati o impiegati irregolarmente, gli ispettori invitano il datore di lavoro a iscrivere tali lavoratori nel sistema di previdenza sociale, in cui rientrano tutte le persone che svolgono un'attività lavorativa nel paese³⁰.

²⁸ Repubblica di Corea: Legge sull'indennità in caso di infortunio sul lavoro del 1963 (e successive modifiche) artt. 5(2) e 6, citata in OIL 2016a, par. 310 alla nota 75.

²⁹ Si veda NORMLEX, osservazione della CEACR sulla Germania: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2307583,fr:NO.

³⁰ Si veda NORMLEX, osservazione della CEACR su Cipro: http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13200:0::NO::P13200_COUNTRY_ID:103070

- **L'Argentina** e il **Costa Rica** riconoscono a chiunque — indipendentemente dallo status migratorio — pari accesso all'istruzione, alla protezione sociale e ai servizi sanitari. Rimane tuttavia difficile garantire tale uguaglianza a livello pratico (OCSE e OIL 2018).

Per quanto concerne l'assistenza sanitaria, alcuni paesi garantiscono solo l'accesso all'assistenza medica e sanitaria d'emergenza (OIL 2019d, par. 140), mentre altri riconoscono che garantire l'accesso all'assistenza sanitaria preventiva, curativa e palliativa è nell'interesse della salute pubblica, oltre che dei lavoratori migranti e delle famiglie interessate. Alcuni paesi prevedono il diritto alla parità di accesso all'assistenza sanitaria come parte di un sistema generale di protezione sociale nei confronti dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

- La legislazione in materia di immigrazione di **Messico** (legge del 2014, sezione 8) e **Uruguay** (legge n. 18.250 del 2007, sezione 9) garantisce l'accesso all'assistenza sanitaria a tutte le persone presenti nel paese, indipendentemente dallo status migratorio.
- In **Germania**, i lavoratori migranti in situazione irregolare, oltre ad avere accesso alle cure mediche d'emergenza, possono richiedere il rimborso delle spese sostenute senza temere di essere denunciati o espulsi, in quanto tale procedura prevede l'obbligo di riservatezza (OHCHR 2014). Inoltre, 18 paesi dell'UE, oltre alla Svizzera e al Regno Unito, forniscono assistenza sanitaria d'emergenza ai migranti in situazione irregolare, mentre altri paesi offrono livelli di protezione più elevati.
- La **Svezia** ha esteso l'accesso all'assistenza sanitaria ai lavoratori privi di documenti. La legge svedese sull'assistenza sanitaria e medica per le persone che soggiornano illegalmente nel paese è entrata in vigore il 1° luglio 2013.
- La **Thailandia** ha introdotto un sistema di assicurazione sanitaria obbligatoria per i migranti — sia in situazione regolare che in

situazione irregolare — comprese le persone a carico, che consente di usufruire dei servizi sanitari previo pagamento di una quota annuale. Anche i lavoratori migranti provenienti da **Cambogia**, **Repubblica Democratica Popolare del Laos** e **Myanmar** beneficiano di tale sistema (OCSE e OIL 2018, 38).

- Molte città e sotto-regioni **europee**, tra cui Atene, Barcellona, Düsseldorf, Francoforte, Madrid, Monaco, Vienna e Varsavia, nonché le regioni italiane di Puglia e Toscana e tutte le Comunità autonome della Spagna, hanno esteso l'accesso all'assistenza sanitaria.
- Nella **Comunità di sviluppo dell'Africa meridionale**, il Codice sulla sicurezza sociale del 2007 stabilisce che "i soggetti che soggiornano illegalmente nel paese e i migranti in situazione irregolare devono godere di una protezione minima di base e beneficiare di protezione conformemente alla legislazione del paese ospitante".

In relazione alla sicurezza del reddito, la Commissione di esperti dell'OIL ha sottolineato che gli Stati dovrebbero valutare:

... tutti gli approcci possibili per promuovere l'accesso dei lavoratori migranti e delle loro famiglie alla protezione del reddito di base, conformemente alle legislazioni e ai regolamenti nazionali e agli obblighi internazionali, e per creare condizioni di uguaglianza tra i lavoratori nazionali e i lavoratori migranti. La Commissione ribadisce la necessità di stipulare accordi bilaterali e multilaterali sulla trasferibilità delle prestazioni e di trovare soluzioni efficaci per i lavoratori migranti provenienti da paesi che non sono interessati da tali accordi.

A tal fine, è utile promuovere lo scambio di buone pratiche nei paesi che riconoscono i diritti di sostegno al reddito, compresi quelli sopra menzionati. Nel caso dei lavoratori migranti in situazione irregolare dell'economia informale, dovrebbero essere adottate misure volte a eliminare gli ostacoli che impediscono l'accesso a servizi informali di sicurezza sociale, come le assicurazioni comunitarie³¹.

³¹ Si veda UN-OHCHR, ICESCR, Commento generale 19, par. 34. Si veda anche la Raccomandazione n. 204, par. 1.

Le misure per facilitare la transizione dall'economia informale a quella formale includono la creazione di sistemi di protezione sociale, laddove questi non esistano, e l'estensione della copertura dei sistemi esistenti. Come possibile approccio applicabile sia ai lavoratori nazionali che migranti, i sistemi di trasferimento di denaro potrebbero estendere la sicurezza sociale e garantire quantomeno un livello minimo di sicurezza del reddito ai lavoratori mi-

granti in situazione irregolare soprattutto, in particolare nell'economia informale attraverso programmi non contributivi finanziati tramite le imposte o altre risorse pubbliche (OIL 2018c, 2019d). Il Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare stabilisce anche gli obiettivi e gli impegni relativi al diritto alla sicurezza sociale nell'ambito dell'Obiettivo 22. Per ulteriori dettagli, si rimanda al Riquadro 4.

► **Riquadro 4. Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare (2019) – Obiettivo 22 – Stabilire meccanismi per la portabilità dei diritti previdenziali e delle prestazioni maturate**

Per realizzare tale obiettivo, intendiamo:

- (a) Stabilire o mantenere sistemi nazionali di protezione sociale non discriminatori, che garantiscano un livello minimo di protezione sociale per i cittadini nazionali e i e migranti, in linea con la Raccomandazione n. 202 dell'OIL sui livelli di protezione sociale;
- (b) Concludere accordi bilaterali, regionali o multilaterali sulla portabilità dei benefici maturati da parte dei lavoratori migranti con qualsiasi grado di qualifica, che facciano riferimento ai livelli di protezione sociale applicabili nei rispettivi Stati, ai diritti e alle disposizioni applicabili in materia di sicurezza sociale, quali pensioni, assistenza sanitaria o altre prestazioni maturate, oppure integrare tali disposizioni in altri accordi pertinenti, come quelli sulla migrazione di manodopera a temporanea o a lungo termine;
- (c) Integrare le disposizioni sulla portabilità dei diritti e delle prestazioni maturate nei regimi nazionali di sicurezza sociale, designare referenti nei paesi di origine, di transito e di destinazione per facilitare le richieste di portabilità da parte dei migranti, rispondere alle difficoltà che le donne e gli anziani possono incontrare nell'accesso alla protezione sociale e creare strumenti dedicati a sostegno dei lavoratori migranti e delle loro famiglie, come i fondi di assistenza sociale per migranti nei paesi di origine.

Fonte: ONU, Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare, 2019.

Estendere la protezione sociale ai migranti in situazione irregolare presenta numerosi vantaggi: garantisce protezione contro i rischi economici e sociali, riducendo la vulnerabilità di tali lavoratori e rafforzando la loro resilienza, occupabilità e produttività; contribuisce a migliorare il loro stato di salute e a ridurre i rischi per la salute pubblica (compresa la diffusione di malattie trasmissibili), nonché a diminuire i tassi di mortalità infantile e giovanile; favorisce l'integrazione o il reinserimento dei lavoratori migranti nella società ospitante e può inserirsi in un processo di regolarizzazione o formalizzazione; e contribuisce alla creazione di sistemi di sicurezza sociale più solidi ed economicamente più efficienti, distribuendo i rischi su un numero maggiore di iscritti e migliorando la sostenibilità finanziaria di tali

sistemi, dal momento che i lavoratori migranti sono spesso contribuenti netti nel corso della loro vita e tendono a essere più giovani.

Integrare i migranti in situazione irregolare nei meccanismi contributivi riduce inoltre la pressione sui sistemi di protezione sociale finanziati dalle imposte sia nei paesi di origine che di destinazione (OIL 2021f). La Guida dell'OIL sull'estensione della protezione sociale ai lavoratori migranti offre opzioni politiche specifiche per garantire il diritto alla sicurezza sociale dei lavoratori migranti in situazione irregolare, che vanno dalla regolarizzazione, all'estensione unilaterale della protezione sociale di base, alla conclusione di accordi bilaterali o multilaterali sulla sicurezza sociale, o a misure complementari per superare gli ostacoli amministrativi, pratici e organizzativi incontrati dai migranti in situazione irregolare. (OIL 2021g; OIL 2021f, 5).

► 2.2 Garantire la protezione nei casi di espulsione

La legislazione internazionale in materia di diritti umani prevede che i rifugiati e i lavoratori migranti, nonché i membri delle loro famiglie, godano di tutele specifiche nei casi di espulsione. In primo luogo, i lavoratori migranti in situazione irregolare non devono farsi carico dei costi relativi alla loro espulsione, compresi i costi per i procedimenti giudiziari o la detenzione amministrativa (ICRMW, art. 22(8); Commento generale n. 2, ICRMW; Convenzione n. 143, art. 9(3)). Inoltre, laddove la situazione di irregolarità non sia imputabile alla persona stessa, ma dipenda ad esempio dal licenziamento o dalla scadenza di un contratto o nel caso in cui il datore di lavoro non abbia provveduto agli adempimenti necessari, i lavoratori migranti non devono sostenere alcun costo relativo all'espulsione, comprese le spese di viaggio (ICRMW, Commento generale n. 2, OIL 2016a, par. 318).

I lavoratori migranti in situazione irregolare che sono trattenuti e minacciati di espulsione devono essere informati dei motivi di tali provvedimenti e autorizzati a contestarli. Devono godere di un accesso equo ed effettivo alla giustizia per presentare ricorso contro il provvedimento di espulsione o di allontanamento. In questo caso, il ricorso dovrebbe avere effetto sospensivo.

Tali misure di protezione implicano anche l'accesso all'assistenza legale e ai servizi di interpretariato, se necessario, nonché il permesso di rimanere nel paese mentre si esamina il merito di tali richieste (ICRMW, art. 22 (4); R151, par. 33). Il provvedimento di espulsione deve essere notificato in una lingua comprensibile alla persona, in forma scritta e deve essere debitamente motivato. L'esercizio di tali diritti è fondamentale per garantire un processo equo (ICRMW, art. 22 (3)). La persona interessata da un provvedimento di espulsione deve anche avere l'opportunità, prima o dopo la partenza, di richiedere il pagamento di salari e altre

prestazioni dovute, così come qualsiasi passività in sospeso. Questo aspetto è particolarmente importante nei casi in cui i lavoratori migranti si trovino in una situazione irregolare per motivi non imputabili ad essi, come il licenziamento prima della scadenza del contratto o il mancato adempimento da parte del datore di lavoro delle formalità previste in materia di immigrazione. In tal caso, il lavoratore può vantare diritti derivanti dall'impiego precedente o promesso. Questo diritto è sancito sia dalla ICRMW che dalla Convenzione n. 143 (art. 9, par. 1).

Tuttavia, è importante che i lavoratori migranti possano effettivamente ottenere il pagamento delle richieste di risarcimento, nonché dei salari e di altre prestazioni in sospeso. Per un approfondimento si rimanda alla Seconda parte (paragrafo sulla parità di trattamento) e alla Terza parte sull'accesso alla giustizia.

- In **Armenia**, un migrante contro il quale è stato emesso un provvedimento di espulsione ha il diritto a rimanere nel paese per la durata del procedimento, sia nel caso in cui la sua presenza sia necessaria per il proseguimento delle indagini sia per tutelare i suoi diritti³².
- La **Direttiva UE sulle sanzioni** e la legislazione di Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Grecia, Lituania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Svezia, Slovacchia e Slovenia impongono sanzioni economiche contro i datori di lavoro (PE 2009; CE-EMN 2017).
- In **Kenya**, la legge prevede misure di protezione delle vittime di tratta, come il rimpatrio, l'immunità giudiziaria, la possibilità di rimanere nel paese fino alla conclusione del procedimento giudiziario e il diritto a lavorare durante la permanenza nel paese³³.

³² Si veda NORMLEX, osservazione della CEACR sull'Armenia, domanda diretta, 2014, Convenzione n. 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

³³ CEACR, Kenya, domanda diretta, 2019, Convenzione n. 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

Sebbene non rientri nell'ambito di questo Compendio, la questione delle espulsioni collettive merita attenzione alla luce delle recenti notizie sui rimpatri forzati di grandi gruppi di lavoratori migranti durante la pandemia di COVID-19. Le espulsioni collettive violano la legislazione internazionale sui diritti umani. I provvedimenti di espulsione, infatti, richiedono una valutazione delle esigenze di protezione caso per caso, tenendo conto degli aspetti umanitari, dei legami sociali e di altri fattori. Nel contesto della pandemia COVID-19, il Relatore speciale sui diritti umani dei migranti e il Comitato delle Nazioni Unite per i lavoratori migranti hanno invitato gli Stati a prendere in considerazione una sospensione temporanea delle espulsioni e dei rimpatri forzati dei migranti, nel timore che, senza adeguate precauzioni sanitarie e di sicurezza, essi possano essere esposti a condizioni pericolose (UN-CMW 2020).

La Rete delle Nazioni Unite sulle migrazioni ha invitato gli Stati a sospendere i rimpatri forzati durante la pandemia, al fine di proteggere la salute dei migranti e delle comunità e garantire i diritti umani di tutti i migranti, indipendentemente dal loro status. Alcune buone pratiche sono riportate negli esempi sopracitati.

I rimpatri forzati dei migranti devono essere sospesi in tempi di COVID-19 - Dichiarazione della Rete ONU sulle migrazioni

Nell'ambito della risposta al COVID-19, molti governi hanno fornito esempi positivi di inclusione dei migranti. Tra questi, la sospensione temporanea dei rimpatri forzati e l'estensione dei visti e dei permessi di lavoro, il rilascio di permessi di soggiorno temporanei o altre soluzioni per garantire ai migranti uno status regolare, nonché il rilascio delle persone trattenute dai servizi per l'immigrazione e la ricerca di soluzioni alternative sicure e non detentive all'interno delle comunità evitando le espulsioni (UNMN 2020).

Misure per prevenire la detenzione

Sono necessarie misure specifiche per prevenire la detenzione dei lavoratori migranti unicamente a causa dell'irregolarità del loro status migratorio. Tale situazione costituisce infatti una privazione della libertà e una violazione di altri diritti. Come principio fondamentale delle buone pratiche, lo Stato deve promuovere la libertà dei lavoratori migranti in situazione irregolare e riconoscere il requisito legale secondo cui la detenzione deve essere prevista dalla legge, altrimenti costituisce una detenzione arbitraria³⁴. Le buone pratiche per far fronte a tale situazione prevedono l'adozione di misure per garantire che l'ingresso e il soggiorno irregolare siano considerati reati amministrativi e non penali e che le relative sanzioni siano appropriate, eque, non discriminatorie e conformi al diritto internazionale (UN-CMW 2013; ONU 2019, par. 27(f)).

L'obbligo di prevedere alternative alla detenzione nell'ambito del processo migratorio implica la necessità di adottare altre misure, quali la registrazione e il rilascio di documenti ai migranti, l'obbligo di presentarsi alle autorità, la libertà provvisoria, la costituzione di una garanzia finanziaria, il soggiorno presso centri aperti e semi-aperti, l'obbligo di dimorare in un luogo assegnato e il monitoraggio elettronico (Amnesty International 2009; CE-EMN 2017, sez. 6). La detenzione di minori e dei loro genitori a causa del loro status di irregolarità dovrebbe essere del tutto evitata (UN-CMW 2017b).

► In **Messico** è stato difficile ridurre il ricorso a misure detentive, nonostante siano stati lanciati diversi programmi pilota per trovare valide alternative alla detenzione. Durante la pandemia di COVID-19, il governo messicano non ha attuato una moratoria sui nuovi provvedimenti di detenzione per gli immigrati, ma ha autorizzato il rilascio di diverse persone come risposta alla crisi pandemica. In seguito a una decisione giudiziaria motivata da un contenzioso portato avanti strategicamente dagli attori della società civile, il governo ha proce-

34

Questo significa che è fondata su un obiettivo legittimo, considerata come ragionevole, necessaria e proporzionata alla luce delle circostanze e rivalutata man mano che avanza nel tempo. Delibera riveduta n. 5, Arb Det WG: par. 20, 25-27. Si vedano anche i Principi fondamentali e le Linee guida sui rimedi e le procedure relative al diritto di chiunque sia privato della libertà di adire un tribunale, Doc. ONU A/HRC/30/37. Diritti durante la detenzione par. 31-36.

duto al rilascio di un grande numero di migranti, che ha portato ad un calo del numero totale di persone trattenute per motivi di immigrazione (UNMN 2021).

- La **Malesia** sta esplorando diversi approcci basati sulla comunità che consentano di monitorare efficacemente i rischi legati al COVID-19, senza ricorrere alla detenzione di massa, che si è dimostrata costosa e inefficace nel contrastare la diffusione del virus. Inoltre, nel paese è stato avviato un progetto pilota sulle alternative alla detenzione per i minori non accompagnati e separati, nell'ambito del quale la società civile ha proposto delle alternative alla detenzione basate sulla comunità (ibid.).

La pandemia di COVID-19 ha anche evidenziato che il rischio di infezione è ancora più elevato nei centri di detenzione per immigrati e nei centri di accoglienza, dove si registra una grande presenza di lavoratori domestici migranti e dove sono state attuate scarse misure di protezione. Durante la crisi sanitaria, i governi sono stati incoraggiati a non espellere, trattenere o detenere i migranti in situazione irregolare e ad adottare altre misure, quali la sospensione della detenzione in attesa dell'espulsione, o alternative non detentive, ga-

rantendo il rispetto dei diritti umani di base nei centri di detenzione per immigrati (e nelle strutture destinate alla quarantena). In caso di infezioni confermate o sospette, i lavoratori migranti dovrebbero avere accesso a strutture dove rispettare il periodo di quarantena che garantiscono il distanziamento sociale, laddove tali strutture siano disponibili per altri gruppi di popolazione. Tali strutture dovrebbero prevedere spazi sicuri per le donne lavoratrici migranti e rispettare i requisiti in termini di privacy, igiene e servizi igienici (si veda IACHR 2020a; UN Women 2020; OIL 2020i; UN Women 2020; OIL 2020j).

- Alcuni paesi, tra cui il **Perù**, hanno sospeso o ridotto l'applicazione delle misure di espulsione;
- la **Repubblica Dominicana** ha sospeso le misure di detenzione in attesa dell'espulsione. Tali misure devono essere applicate in conformità con le procedure giuridiche, devono avvenire in condizioni sanitarie adeguate e per un tempo limitato e prestabilito. La detenzione non agisce mai nell'interesse dei minori e degli adolescenti migranti (IACHR 2020a, 2020b; UN Women 2020).

► 2.3 Programmi di regolarizzazione e altri meccanismi

La definizione dello status dei lavoratori migranti dipende dall'esistenza di politiche nazionali volte a impedire l'accesso dei lavoratori stranieri alle frontiere, ma anche dalle dinamiche del mercato del lavoro e dalle situazioni occupazionali (Spencer e Triandafyllidou 2021, 95). Quando la domanda di lavoratori migranti da parte delle imprese è di gran lunga superiore alle quote o ai volumi stabiliti dalle politiche governative, o quando l'immigrazione rimane a livelli significativamente inferiori rispetto al numero di lavoratori migranti che desiderano stabilirsi in quel paese, esiste il rischio che un elevato numero di lavoratori finisca per lavorare in condizioni irregolari. Impedire l'accesso al mercato del lavoro di un paese o l'ingresso nel suo territorio non significa impedire tale fenomeno. Quando le frontiere sono permeabili, la distinzione tra regolari e irregolari diventa meno netta. Questo accade spesso quando i migranti passano dall'informalità in un paese all'informalità in un altro (OIL 2014, 12).

ICRMW, articolo 69

1. Gli Stati parte, laddove siano presenti sul loro territorio lavoratori migranti e membri delle loro famiglie in situazione irregolare, adottano le misure appropriate per garantire che tale situazione non persista.
2. Qualora gli Stati interessati considerino la possibilità di regolarizzare la situazione di tali persone secondo la legislazione nazionale applicabile e gli accordi bilaterali e multilaterali, è necessario tenere in debito conto le circostanze e la durata del loro soggiorno negli Stati di arrivo e altre considerazioni pertinenti, in particolare quelle relative alla loro situazione familiare.

Le Convenzioni dell'OIL sui lavoratori migranti e la ICRMW sottolineano che l'adozione di misure per far fronte alla migrazione irregolare non impedisce ai paesi membri di dare alle persone che risiedono o lavorano illegalmente all'interno del proprio territorio il diritto di rimanere e di lavorare in maniera regolare. Gli Stati sono incoraggiati a fare in modo che la situazione di irregolarità dei lavoratori migranti presenti sul proprio territorio non persista e che tali lavoratori sappiano nel più breve tempo possibile se la loro situazione può essere regolarizzata o meno (Convenzione n. 143, art. 9 (d) e Raccomandazione n. 151, par. 8 (1); ICRMW, art. 69). L'importanza dei meccanismi attraverso cui i lavoratori migranti in situazione irregolare possono regolarizzare il proprio status è riconosciuta anche dal Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare (obiettivo 7(h)). I percorsi di regolarizzazione possono essere applicati in diverse situazioni, tra cui crisi umanitarie e di diritti umani, crisi di salute pubblica, come la pandemia di COVID-19 oppure nel caso di migrazioni avvenute a causa di disastri naturali, degli effetti negativi del cambiamento climatico e del degrado ambientale (UNMN, 2021).

I programmi di regolarizzazione sono generalmente applicati nei confronti dei migranti in situazione irregolare già presenti nel paese in questione. Tali programmi, che prevedono generalmente il rilascio (o il prolungamento) di permessi di lavoro o di soggiorno, possono essere applicati per diverse ragioni, tra le quali rispondere a situazioni di emergenza, fornire l'accesso all'assistenza sanitaria, contrastare il lavoro sommerso e lo sfruttamento lavorativo, affrontare e ridurre le situazioni di vulnerabilità dei migranti irregolari nei paesi di destinazione, fornire uno status di soggiorno in considerazione del tempo trascorso nel paese o del livello di integrazione, o ancora per mantenere l'unità familiare (ibid.). Sebbene questi programmi possano risultare efficaci nel breve termine, è necessario trovare soluzioni durature per regolarizzare lo status dei migranti e che rispondano alle esigenze dei migran-

ti in situazione di vulnerabilità³⁵. In alcune situazioni, i programmi di regolarizzazione possono generare benefici economici e lavorativi nei paesi di destinazione (Wright et al. 2017).

Elaborare e attuare programmi di regolarizzazione è importante anche in considerazione dei risultati che possono essere ottenuti, sia dal punto di vista economico che in termini di integrazione e benessere dei lavoratori migranti e nazionali.

I programmi di regolarizzazione non possono risolvere i problemi alla base della migrazione irregolare, e oltretutto la presenza di migranti in situazione irregolare non può essere affrontata solo attraverso l'applicazione di norme e politiche a breve termine, compresi i programmi di regolarizzazione di massa.

La Rete delle Nazioni Unite sulle migrazioni: promuovere i percorsi regolari

La Rete delle Nazioni Unite sulle migrazioni (UNMN) ha elaborato una guida contenente alcuni importanti elementi da tenere in considerazione nello sviluppo dei programmi volti a fornire percorsi regolari di ingresso e soggiorno dei migranti in situazioni di vulnerabilità, compresi i migranti in situazione irregolare. Tali programmi dovrebbero: (i) basarsi su una serie di principi guida (prestare particolare attenzione ai minori e alla dimensione di genere, tenere in considerazione i traumi dei migranti e rispettare i diritti umani e le norme internazionali del lavoro, compresa la non discriminazione); (ii) avere criteri chiari e trasparenti, definiti da leggi e regolamenti o a livello giuridico; (iii) affrontare le questioni in materia di accessibilità (per quanto riguarda la lingua, il lavoro dignitoso, i meccanismi di denuncia e di ricorso, la parità di genere); (iv) prevedere procedure di ammissione accessibili e gratuite; (v) impedire la revoca automatica dei permessi di lavoro e di soggiorno in caso di perdita del posto di lavoro; (vi) prevedere garanzie procedurali (tra cui l'accesso alle informazioni e a un sistema di protezione contro le autorità preposte all'applicazione delle leggi sull'immigrazione in caso di domande non accolte); (vii) consentire un monitoraggio e una revisione indipendenti, anche da parte delle organizzazioni della società civile e delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro; (viii) fornire documenti provvisori, che potrebbero essere necessari per lavorare o avere accesso a mezzi di sostentamento adeguati; (ix) garantire che i documenti risultanti dalla procedura di ammissione attestino l'identità dei migranti di fronte ai funzionari pubblici di tutti gli enti statali; (x) fornire l'accesso ai diritti e ai servizi dopo la regolarizzazione; e (xi) in caso di soggiorno temporaneo, prevedere la possibilità di passare ad altri status, compreso il soggiorno a lungo termine, sulla base di procedure chiare, accessibili e sostenibili.

Fonte: UNMN 2021.

Attualmente, è in atto in Europa un passaggio dai programmi di regolarizzazione di durata limitata o ad hoc ad altre modalità o meccanismi di regolarizzazione stabiliti per legge (OSCE-ODIHR, 2021). Si tratta di procedure regolari che sono entrate a far parte del quadro politico migratorio a lungo termine e che consentono la regolarizzazione dei migranti

che la "conquistano" in virtù di condizioni predefinite, come il soggiorno a lungo termine, le ragioni umanitarie, l'impossibilità di rimpatrio, le condizioni di salute o i legami familiari (Spencer e Triandafyllidou 2021, 95). Altri meccanismi prevedono percorsi di regolarizzazione basati sull'integrazione sociale, l'istruzione o l'occupazione, come accade in Bel-

³⁵ La guida della Rete delle Nazioni Unite sulle migrazioni indica una serie di situazioni in cui l'ingresso e il soggiorno per motivi legati ai diritti umani, per ragioni umanitarie o altre motivazioni possono essere importanti per i migranti che si trovano in situazioni di vulnerabilità. Tra questi vi sono i minori e i giovani che hanno vissuto nel paese ospitante residenza fin dall'infanzia e che altrimenti rischierebbero di ritrovarsi privi di documenti a 18 anni; i migranti il cui rimpatrio potrebbe essere impossibile per motivi pratici, come la mancanza di documenti; i migranti che soffrono di condizioni di salute gravi o croniche; i sopravvissuti alla tratta o alla violenza e alle molestie di genere; o i migranti che hanno sviluppato legami affettivi, personali, economici o sociali duraturi con il paese di destinazione, si veda UNMN, 2021.

gio, Francia, Grecia, Italia, Kazakistan, Spagna e Svizzera (OSCE-ODIHR, 2021). Alcune ricerche hanno messo in relazione i risultati positivi in termini di creazione di posti di lavoro con i programmi di regolarizzazione attuati in assenza di una restrittiva applicazione delle norme sull'immigrazione (Chassamboulli e Peri 2015).

- In **Spagna**, il processo di regolarizzazione ha generato un forte aumento delle entrate pubbliche, anche nei casi in cui lo Stato erogava già ai lavoratori migranti in situazione irregolare le prestazioni di sicurezza sociale. È stato rilevato inoltre un impatto positivo sul mercato del lavoro in relazione alla mobilità dei lavoratori immigrati da aree con un'elevata popolazione di immigrati ad aree con una bassa popolazione di immigrati (Monras et al. 2018).
- In **Italia**, l'elevata mobilità dei lavoratori migranti verso altre imprese, aree e settori ha contribuito in maniera determinante ai risultati positivi e neutri del processo di regolarizzazione sul mercato del lavoro e sull'occupazione delle imprese.

I motivi della regolarizzazione e gli strumenti adottati possono variare a seconda della situazione e possono prevedere il rilascio di permessi speciali o oltre procedure di regolarizzazione temporanee, oppure il passaggio definitivo allo status regolare. Altri programmi concedono amnistie per permettere ai migranti di lasciare il paese senza incorrere in sanzioni.

Inoltre, alcuni programmi o meccanismi di regolarizzazione si basano su considerazioni umanitarie o impegni in materia di diritti umani, nel qual caso la legislazione nazionale valuta caso per caso la concessione di un permesso di soggiorno per motivi umanitari.

- Alcune circostanze eccezionali possono legittimare il rilascio di un permesso di soggiorno temporaneo, come previsto dalla legislazione della **Francia** e della **Nuova Zelanda**. In Francia, il permesso di soggiorno può essere rilasciato in base ad ulteriori criteri, quali un contratto di lavoro in corso o

un'offerta di lavoro, un'esperienza professionale e un periodo minimo di soggiorno nel paese, di norma pari a cinque anni (OIL 2016a, note 111 e 112).

- In **Brasile**, la legge n. 11.324 promulgata nel 2006 ha introdotto una serie di incentivi per la regolarizzazione dei lavoratori domestici non dichiarati, in base ai quali i datori di lavoro possono beneficiare di agevolazioni fiscali se dimostrano che i loro lavoratori sono registrati nel sistema di sicurezza sociale. Sono state inoltre semplificate le procedure di pagamento.

Alcuni paesi, come Belgio, Francia, Grecia, Italia, Kazakistan, Spagna e Svizzera, hanno istituito meccanismi che consentono la regolarizzazione dei migranti in base al loro livello di integrazione sociale, di istruzione o in base al loro status occupazionale (OSCE-ODIHR, 2021).

- In **Spagna**, il sistema Arraigo consente la regolarizzazione di persone che hanno sviluppato radici sociali, lavorative o familiari durature. Il sistema prevede un permesso di soggiorno e di lavoro temporaneo per le persone che soddisfano determinati criteri, tra cui: un soggiorno continuativo di 2 o 3 anni, rapporti di lavoro pregressi non inferiori a 10 mesi o una proposta di contratto di lavoro non inferiore a un anno. Tale sistema ha portato alla regolarizzazione di oltre 40.000 persone nel 2019 (ibid.).

Alcuni paesi concedono permessi di soggiorno e di lavoro a seguito di crisi nei paesi vicini che causano l'esodo di un gran numero di persone, come nel caso di Haiti, Venezuela e paesi dell'Africa sub-sahariana.

- La **Repubblica Dominicana** ha adottato misure nell'ambito del suo Piano nazionale per la regolarizzazione dei cittadini stranieri per regolarizzare la situazione dei dominicani di origine haitiana e dei lavoratori migranti haitiani in situazione irregolare³⁶.

³⁶ CEACR, Repubblica Dominicana, Osservazioni 2016 e 2017, Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111): <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

³⁷ Per ulteriori dettagli, si veda OIM, 2021, p.52-53.

- ▶ A **Panama**, il governo ha emanato nel 2016 i decreti 167 e 168 per la regolarizzazione dei migranti con status irregolare. Il paese ha avviato circa 15 processi per la regolarizzazione dei migranti dal 2008³⁷.
- ▶ Dopo aver bloccato nel 2017 le richieste di un permesso speciale di due anni che avrebbe permesso ai **venezuelani** di lavorare e vivere nel paese, la proposta della **Colombia** del 2019 di introdurre un permesso di lavoro speciale temporaneo si rivolge, in linea di principio, all'oltre mezzo milione di venezuelani che, secondo il governo, vivono irregolarmente nel paese. La proposta garantirebbe a qualsiasi straniero un accesso regolare al mercato del lavoro (Reuters 2019). Il 1° marzo 2021, il Presidente della Colombia ha firmato un decreto per l'istituzione di un permesso di protezione temporanea di 10 anni per i migranti venezuelani residenti in Colombia al 31 gennaio 2021. L'attuazione di tale decreto prevede una fase di registrazione online, seguita dal rilascio di un documento di regolarizzazione e identificazione (OCSE, 2021).
- ▶ Nell'aprile 2021, il **Cile** ha avviato un processo di regolarizzazione dei migranti entrati nel paese attraverso punti di accesso autorizzati prima del 18 marzo 2020. I migranti entrati illegalmente in Cile possono lasciare il paese per richiedere un visto consolare senza incorrere in sanzioni per essere entrati illegalmente (ibid.).
- ▶ Il **Marocco** ha approvato la regolarizzazione di massa nell'ambito di due campagne lanciate nel 2014, che hanno portato a 23.056 autorizzazioni, e di un'altra avviata tra il 2016 e il 2017 per la quale sono state registrate più di 26.000 richieste che sono ancora in fase di elaborazione (Alami 2016; OIM 2017b). Il Marocco è l'unico paese nordafricano ad aver adottato una decisione simile nei confronti dei migranti dell'Africa subsahariana.
- ▶ Il **Giappone** ha promosso la concessione di un permesso di soggiorno ad hoc attraverso le agenzie per l'impiego pubbliche, soprattutto per gli studenti e i tirocinanti licenziati dai loro datori di lavoro (OCSE, 2021).

Durante la pandemia di COVID-19, i programmi di regolarizzazione adottati per far fronte alle conseguenze negative della crisi sui lavoratori migranti in situazione irregolare hanno contribuito a garantire maggiore protezione a tali lavoratori. In una nota di orientamento congiunta, il Comitato delle Nazioni Unite per i lavoratori migranti e il Relatore speciale delle Nazioni Unite sui diritti umani dei migranti hanno incoraggiato gli Stati a promuovere la regolarizzazione dei migranti in situazione irregolare o dei migranti privi di documenti, anche attraverso l'adozione di procedure regolari per i migranti in situazione di vulnerabilità, misure per estendere la validità dei visti di lavoro, al fine di facilitare l'accesso dei migranti ai diritti e di proteggere la salute pubblica (UN-CMW 2020; UN-OHCHR 2020).

- ▶ Secondo l'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR), i programmi di regolarizzazione di ampia portata adottati in alcuni paesi dell'America Latina rappresentano un'ancora di salvezza per i rifugiati e i migranti venezuelani che desiderano diventare autosufficienti. In **Ecuador**, ad esempio, il governo ha annunciato un piano per regolarizzare nel 2021 quasi il 50 per cento dei 430.000 rifugiati e migranti venezuelani presenti nel paese che attualmente sono in situazione irregolare. Il piano non solo rimuoverà gli ostacoli pratici all'accesso ai servizi essenziali, come l'assistenza sanitaria e l'istruzione, che sono già garantiti indipendentemente dallo status migratorio, ma eliminerà anche le barriere all'imprenditorialità e aprirà la strada verso la piena inclusione (UNHCR 2021).
- ▶ **Perù** e **Argentina** hanno adottato procedure semplificate per il riconoscimento delle qualifiche professionali dei migranti venezuelani nel paese di destinazione, almeno per la durata delle misure attuate in risposta alla pandemia di COVID-19 (OIL 2020e).

Alcuni paesi hanno consentito la regolarizzazione dei migranti — anche attraverso programmi specifici — nell'ambito delle misure per far fronte alla pandemia di COVID-19. Ad esempio, oltre 20 paesi hanno esteso la validità dei visti temporanei per evitare che i migranti rimanessero bloccati a causa delle restrizioni imposte durante la pandemia, nonché per prevenire l'insorgere di situazioni di

irregolarità (CE-EMN 2020). Altri paesi hanno attuato misure per regolarizzare i migranti al fine di soddisfare le specifiche richieste del mercato del lavoro durante la pandemia. In alcuni paesi, i lavoratori del settore agroalimentare sono stati identificati come “essenziali” e questo ha permesso ai governi di adottare misure a breve termine per mitigare l'impatto del COVID-19, tra cui: la regolarizzazione dei migranti presenti sul territorio, il rilascio di permessi di lavoro temporanei e l'impiego dei richiedenti asilo — nonostante in alcuni paesi questi ultimi non siano autorizzati a svolgere attività lavorative (OIL 2020h). Si veda anche la Quarta parte sulle misure per impedire ai lavoratori migranti di cadere nell'irregolarità.

► In **Australia**, il Programma per i lavoratori stagionali (Seasonal Worker Programme) e il Piano per il lavoro nel Pacifico (Pacific Labour Scheme) hanno permesso il prolungamento del soggiorno fino a 12 mesi per lavorare presso datori di lavoro autorizzati, i quali hanno garantito assistenza e alloggio conformemente alle misure adottate per mitigare il rischio di contagio del COVID-19. Inoltre, è stato prolungato il tempo massimo di permanenza, solitamente pari a 6 mesi, dei lavoratori in vacanza-lavoro che lavorano nei settori dell'agricoltura e della trasformazione alimentare, i quali, in caso di scadenza del visto nei sei mesi successivi, hanno ottenuto altri visti per continuare a lavorare in questi settori considerati “essenziali” (ibid.).

► In **Germania**, un accordo tra il Ministero dell'agricoltura e l'Agenzia federale per l'occupazione ha permesso a gruppi specifici di richiedenti asilo senza permesso di lavoro di svolgere attività lavorative nel settore agricolo tra il 1° aprile e il 1° ottobre 2020. Inoltre, i lavoratori migranti extracomunitari (“cittadini di paesi terzi”) del settore alberghiero e gastronomico, le cui aziende erano state costrette a chiudere, hanno ottenuto il diritto a lavorare nel settore agricolo senza dover richiedere una modifica del permesso di lavoro (ibid.).

► In **Nuova Zelanda**, durante il periodo di massima emergenza del COVID-19, i visti di lavoro temporanei dei lavoratori stagionali del settore dell'orticoltura e della viticoltura che sarebbero scaduti tra il 2 aprile e il 9 luglio 2020 sono stati automaticamente

prorogati fino al 25 settembre 2020. I lavoratori avevano inoltre diritto a un'indennità erogata dallo Stato in caso di contagio o quarantena mentre si trovavano nel paese per lavorare (a partire dalla data di inizio del contratto) o in caso di impossibilità a lavorare a causa della chiusura dell'azienda. Sono stati messi a disposizione dei datori di lavoro dei sussidi per la retribuzione dei salari dei lavoratori stagionali stranieri, i quali avevano diritto all'indennità di congedo per i lavoratori essenziali (Essential Workers Leave Support) (ibid.).

► In **Thailandia** è stato introdotto all'inizio del 2021 un programma nazionale di amnistia temporanea per contenere la diffusione del COVID-19. I lavoratori migranti con status irregolare provenienti da Cambogia, Laos e Myanmar potevano registrarsi per richiedere la regolarizzazione del loro soggiorno e lavorare nel paese fino al 13 febbraio 2023, senza incorrere in alcuna sanzione. Il programma di amnistia è stato concepito come strumento per monitorare le condizioni dei lavoratori migranti in Thailandia e colmare le carenze di manodopera dovute dalla chiusura delle frontiere. In totale, sono stati assunti regolarmente circa 596.500 dei 654.860 lavoratori migranti che si erano registrati presso le autorità. A causa delle restrizioni imposte dalla pandemia, tra luglio e settembre 2021, i lavoratori migranti il cui status regolare era a rischio a causa delle difficoltà legate al rinnovo dei documenti o alla finalizzazione delle procedure hanno ottenuto una proroga del permesso di soggiorno. Altri invece sono riusciti a regolarizzare il proprio status (ILO TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note (luglio-settembre 2021); Phuket News, 15 febbraio 2021).

In alcuni paesi, le misure di regolarizzazione hanno riguardato ambiti specifici, come l'accesso ai servizi sanitari da parte dei lavoratori in situazione irregolare che avevano contratto il COVID-19. Si veda anche il Paragrafo 2.3 sui diritti in tempi di COVID-19.

► A fine marzo 2020, il governo **portoghese** ha regolarizzato tutti i lavoratori migranti e i richiedenti asilo di tutti i settori dell'economia, fornendo loro un permesso di soggiorno temporaneo per poter accedere ai servizi sanitari. In maniera analoga, il 20

maggio 2020 la Spagna ha esteso la validità dei permessi di soggiorno e di lavoro degli stranieri in considerazione dello stato di emergenza dichiarato nel contesto pandemico. Questa situazione potrebbe portare all'adozione di percorsi di regolarizzazione (OIL 2020d).

A livello locale, i comuni possono contribuire a estendere i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare. Alcune grandi città stanno cercando di ottenere un riconoscimento in questo senso e hanno adottato delle politiche per mitigare l'impatto delle restrizioni imposte a livello nazionale per contrastare le irregolarità.

I Comuni si confrontano quotidianamente con la problematica dei lavoratori migranti in situazione irregolare, soprattutto quando a questi ultimi viene negato l'accesso ai servizi di sostegno e di welfare o quando vengono esclusi dal mercato del lavoro.

Alcuni comuni hanno adottato approcci inclusivi in relazione all'erogazione di determinati servizi (Spencer e Triandafyllidou 2021; OSCE-ODIHR 2021).

- La città di **Barcellona** ha finanziato 55 "entità sociali" senza scopo di lucro incaricate di fornire assistenza legale gratuita su come ottenere uno status regolare o rinnovare il permesso di soggiorno, nonché per presentare le istanze a nome dei migranti. Lo scopo generale della strategia della città di Barcellona sui migranti in situazione irregolare è quello di promuovere la regolarizzazione ed evitare di cadere nell'irregolarità (Spencer e Triandafyllidou 2021, 196)³⁸.

Protezione speciale per i gruppi in situazione di vulnerabilità

I meccanismi di regolarizzazione possono interessare anche gruppi di persone che necessitano di una protezione speciale, come i minori, le persone con disabilità e le vittime della tratta o di sfruttamento lavorativo³⁹. Alcune iniziative si concentrano in particolar modo su determinati settori di attività. In alcuni casi, le politiche di amnistia hanno lo scopo di promuovere l'inclusione dei lavoratori migranti in situazione irregolare nel mercato del lavoro formale e disincentivare quindi il ricorso al lavoro informale a basso costo.

- L'**Algeria** tiene conto delle situazioni umanitarie eccezionali che si verificano nei paesi d'origine, come la Repubblica Araba Siriana e l'Africa sub-sahariana, in particolare Mali e Nigeria (OIL 2016a, nota 10).
- Il governo **argentino** è stato pioniere nel lancio del Piano Patria Grande, finalizzato alla regolarizzazione di quasi un milione di migranti in situazione irregolare, molti dei quali provenienti da Paraguay e Stato plurinazionale della Bolivia, tra cui un elevato numero di lavoratori domestici migranti, costituiti principalmente da donne⁴⁰.
- In **Italia**, sono stati introdotti dei programmi di regolarizzazione nel settore sanitario e dell'assistenza. Il governo italiano ha riferito che nei programmi del 2009 e del 2012 i lavoratori domestici hanno rappresentato il 73 per cento delle richieste di regolarizzazione. Nel 2020, un decreto contenente le misure urgenti di sostegno dei lavoratori e dell'economia durante la pandemia di COVID-19, ha permesso la formalizzazione dei lavoratori dell'economia informale, sia nazionali sia migranti, nel settore agricolo e nel lavoro domestico. Per quanto riguarda i lavoratori migranti, che sono sovrarappresentati in entrambi i settori, il decreto

³⁸ Per un approfondimento sul ruolo dei comuni relativamente all'inclusione dei migranti in situazione irregolare, si rimanda a Spencer e Triandafyllidou 2021).

³⁹ Si veda, ad esempio, Ecuador, Finlandia e gli Stati Uniti (OIL 2016a, par. 321, note 107 e 108 (permessi temporanei). Negli Stati Uniti, alcune vittime della tratta di esseri umani o di reati con gravi abusi mentali o fisici, possono ottenere un permesso di lavoro e di soggiorno permanente dopo un determinato periodo (ibid. nota 108). Nel suo programma di regolarizzazione, il Marocco tiene in particolare considerazione coloro che soffrono di gravi patologie (ibid., par. 321).

⁴⁰ CEACR, Argentina, osservazioni, 2008-2010, Convenzione n. 111: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

prevede che coloro il cui permesso è scaduto dopo la fine di ottobre 2019 possano ottenere un primo rinnovo di sei mesi, che può essere successivamente prorogato in caso di conclusione di un rapporto di lavoro formale. Lo stesso diritto è concesso a qualsiasi lavoratore migrante in questi due settori economici — compresi coloro che non hanno mai avuto un permesso di lavoro — su richiesta dei datori di lavoro, i quali si impegnano a stipulare un contratto di lavoro formale con tali lavoratori (art. 103 del decreto n. 34 del 19 maggio 2020).

- ▶ In **Thailandia**, l'OIL fornisce assistenza tecnica attraverso il programma Ship to Shore, che, tramite il riconoscimento facciale, identifica i lavoratori migranti in situazione irregolare sui pescherecci e provvede alla loro registrazione (OIL 2014d).
- ▶ I membri dei programmi di amnistia del **Consiglio di Cooperazione del Golfo (CCG)** hanno consentito ai lavoratori migranti in situazione irregolare di regolarizzare il loro status all'interno del paese (Migrant Rights Organization 2019). In **Bahreïn** e negli **Emirati Arabi Uniti** viene garantito il diritto di lasciare il paese senza sostenere alcun costo. La libertà di lasciare qualsiasi paese è un diritto umano riconosciuto a livello internazionale.
- ▶ Il governo della **Malesia** ha annunciato per il 2019 il programma "Back for Good", un programma di amnistia per il rimpatrio volontario, che, contrariamente ai programmi precedenti, non riguarda venditori e agenti del settore privato. I miglioramenti apportati nelle pratiche di reclutamento dovrebbero favorire un miglior coordinamento nella regolarizzazione relativamente ai diritti nel contesto nazionale (OIL 2020i).

Sono diversi i fattori che contribuiscono all'efficacia delle attività di regolarizzazione.

Conformemente alle norme internazionali in materia di diritti umani e del lavoro, le buone pratiche garantiscono la parità di trattamento dei lavoratori migranti recentemente regolarizzati con quelli che si trovano già in una situazione regolare, compresa l'erogazione di prestazioni di sicurezza sociale e all'accesso all'istruzione. Questo è il caso dell'Argentina per quanto riguarda la sicurezza sociale obbligatoria e della Colombia per le prestazioni sa-

nitare e pensionistiche. Le richieste di regolarizzazione sono spesso complicate da lunghi periodi di attesa, risultati incerti e scarso accesso a informazioni tradotte, tutti fattori che aumentano la vulnerabilità dei richiedenti. Le decisioni dovrebbero essere adottate nel più breve tempo possibile in modo da risolvere eventuali problemi di conformità con le leggi e i regolamenti pertinenti (si veda la Raccomandazione n. 151 dell'OIL, paragrafo. 8(1)).

I servizi nazionali devono puntare a ridurre i lunghi tempi associati alle richieste di protezione sociale e a rendere le procedure generalmente più accessibili. Questo potrebbe incoraggiare i migranti in situazione irregolare a presentare una richiesta di regolarizzazione del loro status. Inoltre, stabilire preventivamente dei contatti con le missioni consolari dei paesi di riferimento potrebbe facilitare le attività di traduzione e di diffusione delle informazioni. Difatti, il numero di lavoratori migranti che avviano la procedura di regolarizzazione è più alto quando le rispettive ambasciate sono informate prima della dichiarazione di amnistia. In tal modo, le ambasciate possono incrementare il personale, tradurre le procedure, richiedere i documenti ufficiali, pianificare i programmi di reinserimento e coordinarsi con le organizzazioni di migranti (Migrant Rights Organization 2019). Il coinvolgimento delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nei programmi di regolarizzazione, siano essi mirati o di portata generale, può sensibilizzare l'opinione pubblica e garantire un maggior rispetto dei diritti dei migranti interessati.

- ▶ Basata su una consultazione tripartita a livello locale e sulla partecipazione attiva delle associazioni, l'**Operazione Papyrus a Ginevra (Svizzera)** (febbraio 2017 – dicembre 2018) mirava alla regolarizzazione dei migranti privi di documenti presenti a Ginevra e a far fronte alle criticità dei settori economici con la maggiore incidenza di lavoro sommerso e di disparità retributiva. Il programma si articolava attorno a tre aspetti: 1) un processo di regolarizzazione delle condizioni di soggiorno di diverse centinaia di lavoratori migranti privi di documenti che risiedevano nel Cantone di Ginevra da diversi anni; 2) un sistema per monitorare il rispetto delle condizioni di lavoro, degli obblighi salariali, dei contributi sociali e delle misure per far fronte alle criticità dei setto-

ri economici con la maggiore incidenza di lavoro sommerso e di disparità retributiva (in particolare il lavoro domestico); e 3) un sistema di integrazione, che prevedeva lo scambio di posti di lavoro nel settore del lavoro domestico e una campagna informativa per i datori di lavoro. Una valutazione del programma condotta dalle autorità nel 2019 ha rivelato che il progetto ha avuto nel complesso un esito positivo, non solo per le persone coinvolte, ma anche per il mercato del lavoro locale e la sicurezza sociale⁴¹.

- Negli Stati Uniti, il Sindacato dei lavoratori agricoli (**United Farm Workers, UFW**) ha collaborato con le principali associazioni di coltivatori per introdurre una nuova legislazione federale bipartisan volta a creare percorsi attraverso cui i lavoratori agricoli qualificati in situazione irregolare possono ottenere uno status regolare temporaneo e avviare il percorso per l'ottenimento della cittadinanza (OIL 2021d, 55 (fn)105).

Infine, l'adozione di clausole di cooperazione negli accordi di lavoro bilaterali ha rafforzato il coordinamento tra i paesi di destinazione e di origine in materia di regolarizzazione.

- In **Spagna**, i datori di lavoro hanno partecipato all'elaborazione e all'attuazione dei vecchi programmi di regolarizzazione, mentre i sindacati hanno collaborato con i datori di lavoro selezionando e filtrando le richieste di regolarizzazione presentate sia dai lavoratori sia dai datori di lavoro (Spencer e Triandafyllidou 2021).
- Il **Sudafrica** ha introdotto permessi speciali con il Lesotho (2016–2018) e lo Zimbabwe (2017–2021) per centinaia di migliaia di migranti al fine di regolarizzare il loro status per un tempo prestabilito e limitare quindi le espulsioni (Bimha 2017). Tuttavia, i risultati in termini di integrazione e di impatto socioeconomico sono stati contrastanti (Ndlovu 2018).

⁴¹ Per un approfondimento sull'obiettivo e i criteri del programma consultare la seguente pagina: <https://www.ge.ch/document/19689/telecharger>, mentre per maggiori informazioni sul Progetto Papyrus del Forum globale su migrazione e sviluppo consultare la pagina: <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/11539>.

 3

Parte 3 – L'accesso alla giustizia e ai meccanismi di ricorso

Garantire l'accesso alla giustizia e a una pari tutela legale è un diritto umano fondamentale. Tuttavia, l'esercizio di tale diritto è spesso estremamente difficile per i lavoratori migranti, soprattutto quelli in situazione irregolare. Alcuni dei fattori che ostacolano l'accesso dei lavoratori migranti alla giustizia sono la mancanza di prove e di documenti scritti, la lentezza e gli elevati costi dei procedimenti giudiziari, la mancanza di copertura da parte del diritto del lavoro e la difficoltà di accedere ai meccanismi di recupero degli arretrati salariali (Farbenblum e Berg, 2021), o ancora la discriminazione e il timore di ritorsioni, che possono portare all'espulsione. Anche la scarsa consapevolezza dei propri diritti e dei meccanismi di ricorso esistenti, l'inadeguato supporto consolare e le restrizioni all'adesione sindacale, insieme agli ostacoli psicologici, istituzionali, giuridici o politici, possono impedire ai lavoratori migranti di accedere alla giustizia (ibid.). Proprio a causa dell'irregolarità del loro status, spesso i migranti non beneficiano di supporto e consulenza legale. La criminalizzazione della migrazione irregolare esacerba ulteriormente la vulnerabilità dei lavoratori migranti e li disincentiva a denunciare le violazioni dei diritti. Dall'altra parte, i lavoratori migranti in situazione regolare spesso temono che presentare una denuncia nei confronti del proprio datore di lavoro abbia come conseguenza la cessazione del rapporto di lavoro, che potrebbe tradursi nella revoca del permesso di soggiorno e di lavoro e, quindi, nell'espulsione.

Gli Stati dovrebbero fare in modo che le legislazioni nazionali e regionali stabiliscano in maniera chiara il diritto dei lavoratori migranti in situazione irregolare di rivolgersi agli organi competenti per rivendicare l'applicazione dei diritti e l'accesso a meccanismi di ricorso efficaci in caso di violazione⁴². Le denunce dei lavoratori migranti in situazione irregolare possono riguardare le presunte violazioni dei diritti, tra cui le condizioni di abuso sul lavoro, o rivendicazioni legate ad eventi pregressi, come il mancato o parziale pagamento dei salari, la privazione della libertà, la tratta e lo sfruttamento sessuale, la violazione dei diritti nel processo di reclutamento e, in caso di provvedimento di espulsione, il rimpatrio forzato. I meccanismi di ricorso possono riguardare invece il risarcimento, anche dei danni morali, la reintegrazione e il reinserimento, nonché provvedimenti ingiuntivi o amministrativi, come il pagamento degli arretrati salariali, la sospensione dell'esecuzione dell'ordine di espulsione, l'immunità giudiziaria e le misure di protezione per garantire l'anonimato nei procedimenti in materia di immigrazione.

Gli strumenti internazionali e regionali forniscono indicazioni sulle procedure e le forme di assistenza applicabili alle situazioni e alle rivendicazioni specifiche nell'ambito della migrazione irregolare di manodopera⁴³. Il diritto dei lavoratori migranti in situazione irregolare di far valere i propri diritti dinanzi a un organismo competente è espressamente menzionato nelle norme dell'OIL relativamente ai diritti derivanti da impieghi precedenti (retribuzione, sicurezza sociale e altre prestazioni, nonché l'appartenenza sindacale e l'esercizio dei diritti sindacali) (si veda la Convenzione n. 143, art. 9 (2) e la Raccomandazione n. 151, par. 8 (4)). Le norme dell'OIL sul lavoro forzato richiedono inoltre agli Stati di garantire a tutte le vittime del lavoro forzato o obbligatorio, indipendentemente dalla loro presenza

sul territorio e dal loro status migratorio, accesso alla giustizia e a meccanismi di ricorso appropriati ed efficaci (si veda il Riquadro 5).

In quanto diritto umano fondamentale, il diritto a un ricorso effettivo si applica a tutte le persone, indipendentemente dallo status migratorio⁴⁴. Per esercitare tale diritto, è importante rafforzare il sistema giudiziario, l'ispettorato del lavoro e le altre autorità preposte all'applicazione della legge (OIL 2016a, par. 502). Le buone pratiche si rivolgono a organismi riconosciuti dalla legge come autorevoli, efficaci, accessibili e imparziali, quali l'ispettorato del lavoro, gli organismi per le relazioni industriali e i tribunali, nonché gli organi specializzati con ruoli consultivi o incaricati dell'analisi delle denunce presentate dai lavoratori migranti (Carrera e Stefan 2018).

►► Per garantire pari accesso alla giustizia, i lavoratori migranti temporanei, compresi i lavoratori in situazione irregolare, devono avere la possibilità di presentare le proprie rimostranze al Ministero del lavoro o alle altre autorità competenti e adire i tribunali del lavoro, ricevere assistenza legale e avere diritto a un'indennità e a un risarcimento in caso di violazione dei diritti del lavoro e in situazioni di abuso. Qualora i lavoratori migranti temporanei lascino il paese quando il procedimento non è ancora concluso, dovrebbero avere la possibilità di perseguire il caso nei tribunali.

Fonte: OIL 2021d.

⁴² "I lavoratori migranti e i membri delle loro famiglie hanno diritto all'uguaglianza rispetto ai cittadini dello Stato interessato davanti alle corti di giustizia e ai tribunali". ICRMW, artt. 18.1 e 83. Sul diritto a un ricorso effettivo senza discriminazioni, si veda anche UN-OHCHR. Patto internazionale sui diritti civili e politici CCPR, artt. 2.3(a) e (b) (1976).

⁴³ Per le violazioni dei diritti nel processo di reclutamento, si veda OIL 2019c, Principio generale 13; per la tratta e il lavoro forzato, si veda la Raccomandazione n. 203 dell'OIL; e per il rimpatrio forzato, si vedano le 20 Linee guida del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa sui rimpatri forzati, citate nello studio CEPS di Stefan e Carrera sui meccanismi di ricorso (Carrera e Stefan 2018, 45).

⁴⁴ Si veda UN-OHCHR, Patto internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR), art. 2; Convenzione delle Nazioni Unite contro la tortura, art. 39; e Patto internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR), art. 39; e la Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, art. 6.

► **Riquadro 5. Accesso alla giustizia per i lavoratori migranti in situazione irregolare ai sensi del Protocollo alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930 (n. 29) e della Raccomandazione sul lavoro forzato (misure supplementari) del 2014 (n. 203)**

Protocollo 29, articolo 4(a) e Raccomandazione n. 203, paragrafo 12

Ogni Membro deve garantire che tutte le vittime del lavoro forzato o obbligatorio, indipendentemente dalla loro presenza o dal loro status giuridico sul territorio nazionale, abbiano effettivo accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci. In particolare, è necessario:

- a) garantire, conformemente alla legislazione, ai regolamenti e alla prassi di ciascun paese, che tutte le vittime, autonomamente o per mezzo di un rappresentante, abbiano effettivo accesso ai tribunali e ad altri meccanismi di risoluzione delle controversie, per presentare ricorsi e ottenere il risarcimento dei danni subiti;
- b) fare in modo che le vittime possano chiedere ai responsabili delle infrazioni un risarcimento e un indennizzo, ivi compresi i salari non corrisposti e i contributi obbligatori di sicurezza sociale non versati;
- c) garantire l'accesso ai sistemi di risarcimento esistenti;
- d) fornire informazioni e consulenza sui diritti delle vittime e sui servizi disponibili, in una lingua a loro comprensibile, nonché l'accesso all'assistenza legale, preferibilmente gratuita; e
- e) assicurare che tutte le vittime del lavoro forzato o obbligatorio, sia cittadini sia stranieri, verificatosi in uno Stato membro, possano presentare in questo Stato ricorsi amministrativi o giudiziari, civili o penali, indipendentemente dalla propria presenza o dal loro status giuridico nello Stato in questione, secondo procedure semplificate, ove opportuno.

Raccomandazione n. 203, paragrafo 11

- Tenuto conto delle circostanze nazionali, i Membri dovrebbero adottare le misure di protezione più efficaci per i migranti vittime di lavoro forzato o obbligatorio, indipendentemente dal loro status giuridico nel territorio nazionale, in particolare: (a) concedere un periodo di riflessione e di recupero per decidere rispetto alle misure di protezione e alla partecipazione in procedure giudiziarie; (b) concedere permessi di soggiorno temporanei o permanenti e l'accesso al mercato del lavoro; e (c) adottare misure che facilitino un rimpatrio sicuro e preferibilmente volontario.

È altrettanto importante garantire piena protezione a tali lavoratori, affinché possano far valere le proprie ragioni senza subire le conseguenze derivanti dal loro status irregolare. Senza tale protezione, il fatto che solo un ridotto numero di lavoratori riceva e il giusto risarcimento per i salari non corrisposti, pagati in ritardo o meno del dovuto, limita le possibilità e la volontà dei lavoratori migranti in situazione irregolare di avviare un procedimento (CE-EMN 2017, sez. 6). Questa situazione, inoltre, vanifica gli obiettivi di politica pubblica di eliminare qualsiasi incentivo all'impiego e alla mancata retribuzione dei lavorato-

ri in situazione irregolare, alla perturbazione dei mercati del lavoro, al lavoro forzato e alla schiavitù moderna (OIL 2017d).

Le prassi nazionali di Brasile, Francia, Germania, Grecia, Messico, Nuova Zelanda, Polonia e Sudafrica garantiscono ai lavoratori che presentano una richiesta di risarcimento la piena protezione dalle conseguenze derivanti dal loro status irregolare attraverso l'interpretazione da parte dei tribunali della legislazione del lavoro in vigore (Costello e Freedland 2014). La legislazione giordana prevede espressamente che l'accesso ai tribunali e

ai meccanismi di protezione del lavoro si applica in egual misura ai lavoratori migranti in situazione irregolare (OIL 2016a, par. 491).

In assenza di tale protezione, il diritto alla parità di trattamento in materia di retribuzione è applicabile solo a livello teorico ed è condizionato all'accettazione da parte del lavoratore migrante delle conseguenze sull'applicazione delle norme in materia di immigrazione derivanti dalla presentazione di una richiesta di risarcimento.

Nel contesto del COVID-19, le iniziative intraprese in Asia dai Centri di risorse per i migranti offrono esempi di assistenza legale e di accesso ai servizi di base e alla protezione sociale. Si veda il riquadro 6.

La vulnerabilità dei lavoratori migranti implica che "i lavoratori migranti potrebbero non essere sempre in grado di prendere l'iniziativa per far rispettare la legislazione pertinente a causa della mancanza di consapevolezza o del timore di ritorsioni" (OIL 2016a, par. 464). Pertanto, le procedure normalmente applicate possono essere affiancate da entità istituzionali indipendenti che intraprendono iniziative per indagare sulle violazioni e garantire il rispetto della legislazione, oppure da meccanismi che tengono conto delle situazioni specifiche dei lavoratori migranti in situazione di irregolarità⁴⁵. È opportuno valutare le esigenze istituzionali e formative dei vari meccanismi, così come la relazione tra di essi, al fine rafforzare la capacità di presentazione delle denunce e garantire ricorsi efficaci contro le violazioni.

- Nella **Macedonia del Nord**, il governo ha impartito una formazione specifica ad una serie di operatori di primo intervento, come agenti di polizia, ispettori del lavoro,

funzionari dell'immigrazione, membri delle ONG e operatori sociali. La formazione ha riguardato le modalità di identificazione del lavoro forzato durante le procedure di screening iniziale dei migranti e dei minori non accompagnati. In Mauritania e in Perù è in corso una formazione specifica per i diversi attori coinvolti nell'applicazione della legge (OIL 2018c, 111).

Fermo restando l'uguale applicazione del diritto ad un processo equo, le buone pratiche relative ai lavoratori migranti in situazione irregolare richiedono l'adozione di ulteriori misure per fare in modo che tali lavoratori possano effettivamente esercitare tali diritti e avere accesso ai tribunali e ad altri organi senza incorrere nelle conseguenze derivanti dal loro status irregolare (OIL 2006). Il timore di essere scoperti dalle agenzie di controllo e di conseguenza essere trattenuti o espulsi è uno dei motivi che scoraggia questi lavoratori a denunciare le violazioni e gli abusi (OIL 2017c e UE-FRA 2011). Altri, invece, non hanno la consapevolezza dei propri diritti o la capacità di farli valere, come i lavoratori con difficoltà linguistiche o che vivono presso il domicilio del datore di lavoro (OIL 2016a, par. 466) o ancora le vittime del lavoro forzato (OIL 2018c, 108). Creare "meccanismi efficaci e accessibili che permettono a tutti i lavoratori migranti di presentare denunce e ottenere risarcimenti senza discriminazioni, intimidazioni o ritorsioni" (OIL 2018c) richiede come prima cosa l'identificazione degli ostacoli che i lavoratori migranti affrontano a livello locale nella presentazione delle denunce e l'adozione di misure complementari per garantire un contesto che possa tutelare i loro diritti, mantenere l'anonimato nei procedimenti in materia di immigrazione e offrire assistenza e sostegno.

⁴⁵ Si veda NORMLEX, osservazione della CEACR per il Regno Unito, domanda diretta, 2015, Convenzione n. 97: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

► Riquadro 6. Misure per facilitare l'accesso alla giustizia da parte dei lavoratori migranti in situazione irregolare

Riconoscere la validità giuridica di un rapporto di lavoro e/o di un contratto di lavoro nei confronti dei lavoratori migranti in situazione irregolare

- In **Spagna**, ad esempio, fatte salve le responsabilità del datore di lavoro, il fatto che un lavoratore straniero non disponga di un permesso di soggiorno o di lavoro non invalida il contratto di lavoro relativamente ai diritti del lavoratore straniero, né costituisce un ostacolo all'ottenimento dei benefici derivanti dagli strumenti internazionali in materia di protezione dei lavoratori, e di altre prestazioni applicabili, a condizione che siano compatibili con la situazione del lavoratore (CEACR, Convenzione n. 19, domanda diretta 2017).

Adottare disposizioni legali che consentano ai lavoratori migranti di far valere i propri diritti anche dopo aver lasciato il paese

- Gli **Stati membri dell'UE**, ad esempio, recepiscono nella legislazione nazionale le disposizioni della Direttiva CE sulle sanzioni ai datori di lavoro (PE 2009), che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. In linea con questa Direttiva (PE 2009, par. 14), nella maggior parte dei paesi dell'UE, i lavoratori migranti in situazione irregolare possono presentare al proprio datore di lavoro richieste di risarcimento per i salari non corrisposti anche dopo il rientro nel paese d'origine. Venti paesi dell'UE hanno affermato di utilizzare questo approccio (CE-EMN 2017, sez. 6)⁴⁶.
- In **Grecia**, la legislazione prevede che, anche dopo il loro rientro nel paese d'origine, i cittadini di paesi terzi impiegati in maniera irregolare possano adire i tribunali e le autorità per rivendicare i salari non corrisposti e gli altri diritti legali, e per far valere tali decisioni nei confronti dei datori di lavoro interessati (EP 2021).

- Durante la pandemia di COVID-19, il governo dell'**Arabia Saudita** e il governo delle **Filippine** hanno introdotto la figura di un funzionario del lavoro all'interno dell'ambasciata dell'Arabia Saudita a Manila, incaricato di ricevere i casi delle controversie in materia retributiva direttamente dai lavoratori rimpatriati.

Tuttavia, non sono disponibili informazioni sull'attuazione di tale misura (Farbenblum e Berg, 2021).

Non imporre ai fornitori di servizi l'obbligo di denunciare l'irregolarità dei lavoratori migranti, chiarendo il dovere di non denunciare i migranti in situazione irregolare per garantire loro l'accesso ai servizi sociali di base

- In **Cechia**, il Comitato per i diritti degli stranieri del Consiglio per i diritti umani, un organo consultivo del governo, ha stabilito, dopo un incontro con gli operatori sanitari, che segnalare alla polizia gli immigrati in situazione irregolare che necessitano di assistenza sanitaria è illegale e che tale pratica dovrebbe essere evitata. La Camera dei medici ceca ha successivamente inviato una circolare ai medici chiarendo il dovere di non segnalare i migranti irregolari alla polizia (FRA 2011, p. 44 alla nota 169).

Autorizzare i sindacati a rappresentare i ricorrenti e consentire alle organizzazioni della società civile e per i diritti umani di denunciare le violazioni e assistere le vittime durante i procedimenti giudiziari

- In **Francia**, nell'ambito di una serie di iniziative volte a migliorare l'accesso alla giustizia, è stato modificato il Codice del lavoro per consentire ai sindacati di avviare un procedimento giudiziario per conto di un lavoratore migrante senza la necessità di un mandato, a condizione che non venga presentata una dichiarazione di opposizione (OIL 2016a, par. 491).

⁴⁶ Per quanto riguarda il riconoscimento giuridico esplicito in Bulgaria e Irlanda, si veda Bulgaria, Legge sulla promozione dell'occupazione del 2001, sezione 73(3); Irlanda, Legge sui permessi di lavoro (modificata) del 2015.

- ▶ I centri di risorse per i migranti, presenti in tutta la **Regione asiatica**, hanno aiutato i lavoratori migranti a orientarsi tra i complessi procedimenti e processi giudiziari e a ottenere la retribuzione per il lavoro precedentemente svolto, soprattutto dopo il rientro in patria. Questi centri offrono supporto a tutti i lavoratori migranti, compresi quelli in situazione irregolare, e sono gestiti in collaborazione con le istituzioni governative, i sindacati e le organizzazioni della società civile (OIL 2017e).
- ▶ Nella maggior parte degli Stati membri dell'**UE**, i terzi con interessi legittimi, come i sindacati o le organizzazioni dei lavoratori migranti, possono agire per conto o a sostegno dei lavoratori migranti in situazione irregolare (UE-EMN, 2017, sez. 6.7 e nota 162).

Assicurare che i lavoratori migranti in situazione irregolare conoscano i propri diritti, ricevano consulenza e assistenza legale e servizi di interpretariato, attraverso l'azione pubblica o il coinvolgimento da parte dei governi delle parti sociali o delle ONG al fine di garantire l'esercizio di tali diritti

- ▶ In **Slovenia**, il Ministero del lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità ha incaricato l'Associazione slovena dei sindacati liberi di: diffondere informazioni sui diritti dei migranti; svolgere regolarmente attività di advocacy per proteggere i gruppi più vulnerabili da abusi e dalle violazioni dei loro diritti; collaborare con le agenzie governative segnalando le violazioni; e fornire assistenza legale gratuita e supporto professionale di altro tipo ai migranti nei procedimenti giudiziari, amministrativi e penali, nonché nelle procedure della Corte Costituzionale (OIL 2016a, parr. 138 e 620).
- ▶ In **Austria**, un centro di accoglienza per i lavoratori privi di documenti che offre servizi informativi ha rilevato una generale disinformazione sui diritti dei lavoratori migranti che lavorano illegalmente, non solo tra gli stranieri stessi ma anche tra le istituzioni, con conseguenti difficoltà in materia (UE-EMN, 2017).

- ▶ Il governo **belga** collabora con le ONG per rappresentare i lavoratori migranti che hanno perso il lavoro nella rivendicazione degli arretrati salariali (OIL 2016a, par. 641).
- ▶ In **Cambogia**, il Centro di risorse per i migranti gestito dai sindacati cambogiani e laotiani in collaborazione con le ONG fornisce assistenza legale, nonché servizi di informazione e formazione. In un anno, il Centro ha assistito 1.030 migranti, tra cui 491 lavoratrici migranti, e ha risolto 31 denunce che hanno coinvolto 261 persone, tra cui 121 donne (OIL 2014d, Allegato 5).
- ▶ Nel contesto del lavoro forzato, i programmi di sostegno para-giuridici attuati in **Mauritania** e **Niger** hanno esteso l'accesso delle vittime all'assistenza legale (OIL 2018c, 108).

Concludere accordi sindacali transfrontalieri per tutelare i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare e fornire loro consulenza legale

- ▶ Nell'ambito di un'iniziativa transfrontaliera, sei sindacati di **Africa, Sud-Est asiatico, Asia meridionale, America, Stati Arabi e Pacifico** hanno concluso un accordo transfrontaliero per fornire congiuntamente adeguate misure per denunciare gli abusi e proporre meccanismi di ricorso⁴⁷.
- ▶ Un protocollo d'intesa tra i **sindacati thailandesi e cambogiani** prevede, tra gli altri servizi, la consulenza legale in materia di migrazione sicura e diritti del lavoro e l'assistenza nella risoluzione dei procedimenti per i salari non corrisposti e gli infortuni (OIL2018c, 103).
- ▶ In cinque distinti accordi transfrontalieri, la Confederazione dei sindacati indipendenti della **Bulgaria** ritiene che il coordinamento con gli altri sindacati europei sia fondamentale per garantire rappresentanza ai lavoratori migranti. Gli accordi prevedono disposizioni quali il riconoscimento dell'appartenenza sindacale per tutelare gli iscritti che lavorano in entrambi i paesi (nel caso della cooperazione con la **Romania**), il

⁴⁷ Si tratta di: Consiglio sindacale dell'ASEAN, Consiglio sindacale regionale dell'Asia meridionale, Organizzazione regionale africana della CSI, Confederazione sindacale delle Americhe, Confederazione sindacale araba e CSI-Asia Pacifico.

sostegno reciproco e lo scambio di informazioni, le iniziative commerciali congiunte e la difesa degli interessi e dei diritti dei lavoratori (OIL 2016a, risposta della CITUB)⁴⁸.

- Nell'ambito di un'importante iniziativa di coordinamento transfrontaliero, i governi di **Messico e Stati Uniti** hanno collaborato con i centri per i lavoratori migranti messicani per offrire rimedi legali contro le pratiche di reclutamento illecite (Gordon 2015; Howe e Owens 2016).

Fornire servizi di consulenza e procedure di denuncia in sede amministrativa, paragiudiziaria e giudiziaria in un'ottica di genere

- In **Costa Rica**, la città di Upala ha messo a punto un meccanismo di azione interistituzionale e interministeriale per tutelare, in collaborazione con le istituzioni e le organizzazioni della società civile, le donne migranti. Tale meccanismo opera con l'aiuto di volontarie locali e fornisce alle vittime di violenza un luogo sicuro dove trovare alloggio, assistenza e tutela legale.

Garantire protezione mediante la notifica alle autorità consolari del paese del lavoratore migrante interessato, dando così attuazione al principio del processo equo previsto dagli obblighi internazionali e regionali e dalla prassi di molti Stati

- In **Macedonia del Nord**, la legge prevede, nei procedimenti di espulsione, l'obbligo di notifica alle autorità consolari del paese di riferimento.

Garantire una risoluzione rapida ed efficace e delle controversie e la possibilità di ottenere un risarcimento

- In **Sudafrica**, l'istituzione e il ricorso alla Commissione per la conciliazione, la mediazione e l'arbitrato (CCMA) ha permesso di combinare la risoluzione alternativa delle controversie con le misure di conciliazione e arbitrato al fine di creare mezzi accessibili, efficaci e rapidi di risoluzione delle

controversie per i lavoratori con scarse disponibilità economiche, compresi i lavoratori migranti in situazione irregolare (OIL, 2013). La giurisdizione della CCMA si estende a tutte le persone, compresi i lavoratori migranti in situazione irregolare, in presenza di un rapporto di lavoro, indipendentemente dalla formalizzazione di un contratto di lavoro. *Discovery Health Ltd v CCMA & others* (CLL Vol. 17, April 2008), discussed in Ivan Israelstam, 'Recent Labour Court case shows general assumption's fallacy', in *Your guide to labour law in South Africa*.

- Nella regione dell'Africa meridionale, **Botswana, Lesotho, Namibia, Eswatini e Tanzania** hanno adattato il modello sudafricano della CCMA per creare istituzioni locali specializzate nella risoluzione delle controversie di lavoro che promuovono la mediazione e l'arbitrato come principale strumento di prevenzione e risoluzione delle controversie di lavoro (ibid.).

Garantire alle vittime della tratta e del lavoro forzato una protezione speciale e un permesso di soggiorno — temporaneo o di altro tipo — affinché possano rimanere nel paese in attesa della risoluzione del loro caso

- L'obbligo per la vittima di partecipare al procedimento giudiziario contro il soggetto che ha organizzato o compiuto la violazione senza tuttavia disporre di un tempo sufficiente di recupero o riflessione contrasta con le buone pratiche riconosciute a livello internazionale (si veda la Raccomandazione n. 203 dell'OIL, par. 11(a)). I governi di **Belgio, Lussemburgo e Portogallo** prevedono il rilascio di un permesso di soggiorno alle vittime della tratta e del lavoro forzato, indipendentemente dal loro status migratorio.
- In **Italia**, secondo il Testo unico sull'immigrazione, modificato dalla Legge n. 132 del 2018, il lavoratore straniero che presenta una denuncia contro un datore di lavoro per condizioni di lavoro di particolare sfruttamento e che decide di collaborare al relativo procedimento penale può ottenere un

⁴⁸ Si veda la Confederazione dei sindacati indipendenti in Bulgaria (CITUB) con il British Trade Union Council (Collegio sindacale britannico); la Confederazione generale greca del lavoro, la Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB), la Confederazione dei lavoratori di Cipro (SEK) e la Confederazione nazionale dei sindacati della Romania.

permesso di soggiorno speciale della durata di sei mesi, previo parere favorevole del Procuratore della Repubblica. Tale permesso speciale garantisce l'accesso a un lavoro e, dopo la sua scadenza, può essere convertito in un permesso di soggiorno per lo svolgimento di un lavoro dipendente o autonomo⁴⁹.

Imporre sanzioni alle autorità che non danno seguito alle denunce di cui sono venute a conoscenza

- ▶ In **Mauritania**, i funzionari locali e la polizia giudiziaria che non danno seguito alle denunce di pratiche di schiavismo di cui sono venuti a conoscenza sono passibili di reclusione e di un'ammenda (legge n. 2007/48 che condanna e reprime le pratiche di schiavismo).

Erogazione di servizi da parte del paese di origine nel paese di destinazione, anche attraverso accordi bilaterali

- ▶ Il Ministero del lavoro e dell'occupazione delle **Filippine** (DOLE) ha introdotto, in collaborazione con l'OIL, un sistema di apprendimento online per i lavoratori filippini espatriati da svolgersi nei paesi di destinazione, nonché seminari di orientamento successivi all'arrivo (PAOS). Inoltre, il Ministero mette a disposizione, presso gli uffici di assistenza dei paesi di destinazione, diversi servizi per supportare i propri cittadini che lavorano all'estero, indipendentemente dal loro status migratorio (si veda la pagina web dell'Ufficio OIL di Manila sul reclutamento equo).
- ▶ Nell'ambito di un accordo bilaterale tra il governo della **Repubblica di Moldova** e un **sindacato italiano**, il governo ha stabilito, insieme all'organizzazione dei lavoratori, di fornire sostegno sociale e legale ai migranti moldavi che vivono in Italia, indipendentemente dal loro status migratorio, finché sono membri di tale organizzazione sindacale (OIL 2016a, par. 139).

⁴⁹ CEACR, Italia, osservazioni, 2021, Convenzione n. 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

► 3.1 Meccanismi giudiziari e paragiudiziari

Un principio fondamentale delle buone pratiche prevede che gli Stati adottino le misure necessarie per garantire l'accesso dei lavoratori migranti in situazione irregolare alle procedure di denuncia giudiziarie e paragiudiziarie o amministrative. A livello pratico, questo implica l'assenza di tasse o costi come condizione di accesso e l'assistenza da parte dei tribunali per quanto riguarda i servizi di interpretariato e la rappresentanza legale. Inoltre, tali organismi dovrebbero garantire che i provvedimenti di espulsione non neghino de facto il diritto di ricorrere contro tali provvedimenti e di denunciare le violazioni di altri diritti (OIL 2016a). Si veda anche la Seconda parte.

In diversi paesi sono stati istituiti organismi e strumenti specifici quali mezzi paragiudiziari per garantire l'accesso alla giustizia e accogliere le denunce di determinati gruppi di lavoratori migranti in situazione irregolare che sono spesso emarginati, come i lavoratori domestici, i lavoratori del settore di cura alla persona e i lavoratori agricoli (OIL 2016a). In alcuni paesi, gli strumenti istituzionali includono organismi competenti in materia di migrazione e di diritti dei lavoratori (ibid. nota 32, par. 484, nota 29, par. 641). Inoltre, sono state istituite nei dipartimenti governativi o nei ministeri dei paesi d'origine unità specializzate incaricate di fornire informazioni ai potenziali lavoratori migranti, mentre altre sono state istituite nei paesi di destinazione con l'obiettivo di informare i lavoratori migranti sui loro diritti (ibid., nota 33, par. 485, nota 30, par. 641). Altri meccanismi, infine, intervengono per far fronte alle violazioni del lavoro perpetrate nei confronti dei migranti.

- In **Spagna**, le ONG e le associazioni forensi possono accogliere le denunce e trasmetterle alla Procura (Fiscalía), all'Ombudsman o alle autorità nazionali e regionali competenti (Carrera e Stefan 2018).
- In **Cambogia**, nell'ambito di una regolamentazione governativa delle agenzie per l'impiego private, è stata adottata una procedura di denuncia per i lavoratori migranti, anche con il sostegno dell'OIL, per fornire servizi che rispondano alle esigenze

di genere. Tale meccanismo ha riportato risultati positivi in termini di numero di denunce, casi risolti e migliore accesso alla migrazione regolare per i ricorrenti interessati (OIL 2017c, 67).

- In **Myanmar, Nepal e Qatar**, sono stati istituiti meccanismi di denuncia specializzati per fornire accesso alla giustizia alle vittime del lavoro forzato, compresi i lavoratori migranti in situazione irregolare (OIL 2018c). Le riforme adottate in Qatar includono anche un meccanismo di risoluzione delle controversie (OIL 2021d).
- In **Argentina e Perù** sono attivi dei servizi di assistenza telefonica e di messaggistica per denunciare i casi di lavoro forzato (ibid., 92).

Misure speciali per garantire pari accesso alla giustizia e ai meccanismi di ricorso

È necessario adottare misure specifiche per promuovere pari accesso alla giustizia da parte di determinati gruppi di lavoratori migranti in situazione irregolare che spesso non hanno consapevolezza dei loro diritti o degli strumenti per rivendicarli, o incontrano ostacoli dal punto di vista linguistico o vivono o lavorano in ambienti isolati o chiusi. Le donne migranti svolgono spesso lavori informali, isolati o non dichiarati, il che rende ancora più difficile dare voce alle loro rivendicazioni. Le lavoratrici migranti in situazione irregolare che lavorano in settori esclusi dall'ambito di applicazione della legislazione sul lavoro spesso affrontano diverse forme di discriminazione, tra cui la violenza e le molestie sul lavoro. Oltre a ciò, affrontano barriere giuridiche e strutturali, come la mancanza di indipendenza, che impediscono loro di accedere alla giustizia e all'uguaglianza di fronte alla legge, ivi compresa l'assistenza legale. I minori migranti in situazione irregolare impegnati in attività lavorati-

ve sono particolarmente esposti al rischio di sfruttamento economico e sessuale e ad altre violazioni dei diritti. Alcuni gruppi etnici, popolazioni indigene o rurali o i giovani lavoratori migranti in situazione irregolare sono impiegati in occupazioni e settori vulnerabili e pericolosi, tra cui il lavoro domestico, l'agricoltura, la pesca, l'edilizia, la manifattura e l'intrattenimento (OIL 2016a, par. 644-645). La Raccomandazione sulla violenza e le molestie sul lavoro del 2019 (n. 206) invita espressamente tutti gli Stati membri ad "adottare provvedimenti legislativi o altre misure per proteggere i lavoratori migranti, in particolare le lavoratrici migranti, indipendentemente dallo status migratorio, nei paesi di origine, di transito e di destinazione, a seconda dei casi, dalla violenza e dalle molestie sul lavoro" (par. 10).

Le buone pratiche relative ai meccanismi di accesso alla giustizia richiedono l'adozione di procedure speciali e innovative e di altre misure che permettano di raccogliere informazioni pertinenti. Le misure pratiche, come la sospensione dell'ordine di espulsione, l'accesso ad un'abitazione, all'alloggio e ai servizi di supporto, nonché le misure che facilitino l'onere della prova, sono fondamentali per consentire alle donne migranti prive di documenti di ottenere un risarcimento. Inoltre, per garantire una giustizia sicura, accessibile ed effica-

ce, l'accesso alla giustizia dovrebbe essere separato dai meccanismi di controllo dell'immigrazione (si veda il paragrafo successivo sulle autorità preposte all'applicazione della legge). Per garantire la parità di accesso è necessario sensibilizzare e creare fiducia tra i gruppi che potranno usufruire dell'assistenza legale gratuita o di altri servizi (si veda anche il paragrafo sui servizi delle parti sociali della Quarta parte). Infine, altrettanto importante è effettuare delle considerazioni specifiche per i minori.

- Le unità mobili **messicane** forniscono consulenza e assistenza legale ai lavoratori migranti in condizioni di vulnerabilità che si trovano in aree rurali remote (Carrera e Stefan 2018, 160).
- Nelle **Filippine**, la legislazione riconosce "il contributo delle lavoratrici migranti che vivono all'estero e le loro particolari vulnerabilità" e richiede al governo di "applicare criteri in un'ottica di genere nella formulazione e nell'attuazione delle politiche e dei programmi che riguardano le lavoratrici migranti, così come nella composizione degli organi incaricati del benessere dei lavoratori migranti"; la legge, inoltre ha recentemente istituzionalizzato il sostegno del governo ai lavoratori filippini che vivono all'estero, compresi i lavoratori migranti in situazione irregolare⁵⁰.

⁵⁰ Si veda la legge delle Filippine sui lavoratori migranti all'estero del 1995 (RA n. 8042) e UN Women 2017a, p. 4, che fa riferimento all'Amministrazione della protezione sociale dei lavoratori all'estero (OWWA), Legge della Repubblica n. 10801, 10 maggio 2016.

► 3.2 I meccanismi di monitoraggio e l'importanza della collaborazione

I meccanismi per monitorare e garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare implicano generalmente la cooperazione bilaterale, il coinvolgimento delle agenzie nazionali e provinciali, la consultazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, i loro contributi volontari e quelli delle organizzazioni della società civile, compresi i servizi ai lavoratori migranti. Le evidenze indicano che il coordinamento di questi meccanismi, attori e misure si rivela efficace laddove venga data priorità ai diritti dei lavoratori migranti rispetto ad altre politiche, rafforzando al contempo la capacità di cambiamento a lungo termine volta a eliminare la migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso.

La collaborazione con le parti sociali e altri soggetti interessati

Collaborando con le parti sociali, i governi possono rispondere efficacemente alle necessità dei lavoratori migranti in situazione irregolare e proteggere i loro diritti, sia nei paesi d'origine che all'estero, contribuendo al contempo alla prevenzione e all'individuazione di tale fenomeno.

In molti casi, i governi dei paesi d'origine collaborano con le parti sociali per fornire assistenza sociale di prima necessità, così come per monitorare e denunciare gli abusi in ambito lavorativo e sociale. Tale collaborazione riguarda anche le organizzazioni dei lavoratori migranti, le organizzazioni della società civile e i partenariati tra i sindacati e le ONG, tanto nei paesi di origine quanto in quelli di destinazione. Per un approfondimento sui servizi specifici delle organizzazioni dei lavoratori e delle organizzazioni della società civile, si rimanda alla Quarta parte.

I governi collaborano anche con le organizzazioni dei lavoratori migranti, le organizzazioni della società civile e i partenariati tra i sindaca-

ti e le ONG dei paesi di origine e di destinazione. A seguito delle restrizioni a livello nazionale, in particolare in Europa e negli Stati Uniti, i governi locali e provinciali hanno coinvolto le parti sociali e le ONG per fornire diversi servizi, in particolare assistenza sanitaria e legale. La stretta collaborazione tra le agenzie governative e i centri per i lavoratori migranti o le ONG si è dimostrata particolarmente efficace nel garantire l'accesso alla giustizia ai lavoratori migranti che hanno perso il lavoro o sono stati vittime della tratta o del lavoro forzato.

► Il Ministero del lavoro degli **Stati Uniti** ha istituito il Gruppo di lavoro inter-agenzia per l'applicazione coerente delle leggi federali in materia di lavoro, occupazione e immigrazione. Esso ha l'obiettivo di individuare le politiche e le procedure che favoriscono l'efficace applicazione delle leggi federali in materia di lavoro, occupazione e immigrazione. Il gruppo comprende i dipartimenti governativi che sovrintendono le questioni legate al lavoro, alla sicurezza nazionale e alla giustizia, nonché gli organismi amministrativi per i rapporti di lavoro e le pari opportunità nell'occupazione (risposta dell'AFL-CIO in OIL 2016a). Il gruppo di lavoro mira a garantire il rispetto delle politiche di protezione dei lavoratori e dell'immigrazione da parte delle agenzie e a promuovere la cooperazione dei lavoratori con le autorità preposte all'applicazione delle leggi in materia di lavoro e impiego senza il timore di ritorsioni. Per raggiungere questi obiettivi, il gruppo di lavoro si occupa, tra l'altro, di fornire maggiore chiarezza ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori, ai sostenitori e ai datori di lavoro in merito ai processi e alle procedure di collegamento tra l'applicazione delle leggi sull'immigrazione e l'applicazione delle leggi sul lavoro e sull'occupazione; rafforzare le procedure per sospendere gli ordini di allontanamento e fornire un permesso di lavoro temporaneo ai lavoratori privi di documenti che fanno valere le loro rivendicazioni sul posto di lavoro e per i quali è in corso un'indagine o un procedimento sul posto di

lavoro; fornire alle parti interessate modalità di comunicazione aperte e trasparenti con le autorità preposte all'applicazione delle leggi (Stati Uniti, n.d.).

Sebbene la maggior parte di tali procedure richieda il coinvolgimento di agenzie governative e attori non statali nel paese di destinazione, i meccanismi di ricorso per il reclutamento illecito richiedono sforzi coordinati tra i paesi di destinazione e di reclutamento. Le iniziative transfrontaliere delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro possono anche incentivare la consultazione con i governi a livello regionale e bilaterale su politiche fondate sui diritti e altre misure che possano garantire i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

- ▶ Nell'ambito di un'iniziativa bilaterale, le organizzazioni dei lavoratori stranieri dei paesi d'origine (**Thailandia, Nepal e Indonesia**) hanno collaborato con la Federazione dei sindacati asiatici dei lavoratori domestici di Hong Kong (Cina) e con la Federazione internazionale dei lavoratori domestici (International Domestic Workers Federation, IDWF) per redigere un rapporto dettagliato sul rispetto del codice del governo di Hong Kong (Cina) sull'ispezione del lavoro e la protezione dei lavoratori domestici migranti in Cina, Regione amministrativa speciale di Hong Kong (Cina).

Il rapporto ha riscontrato molte violazioni dopo un anno di attuazione del codice e ha chiesto un'applicazione più rigorosa del codice e una maggiore protezione dei lavoratori domestici migranti in un'alleanza che combini gli interessi dei lavoratori locali e stranieri (IDWF 2018).

I sindacati confermano che non è ragionevole aspettarsi che i lavoratori migranti facciano valere i propri diritti attraverso il sistema giudiziario senza tuttavia fornire un'assistenza specifica, soprattutto a causa delle difficoltà pratiche affrontate da tali lavoratori, come le limitate conoscenze linguistiche, l'incapacità di pagare le tasse e la scarsa comprensione del sistema giuridico (OIL 2016a). Il ruolo dei sindacati e delle ONG come attori in prima linea nella promozione dei diritti dei lavoratori migranti può quindi essere fondamentale per accogliere le richieste dei lavoratori migranti che hanno subito degli abusi. L'articolo 13 (2)

della Direttiva UE sulle sanzioni ai datori di lavoro obbliga gli Stati membri a garantire che i terzi con un interesse legittimo a garantire il rispetto della direttiva possano agire per conto o a sostegno del cittadino di un paese terzo in qualsiasi procedimento amministrativo o civile per difendere i suoi diritti. In diversi Stati membri dell'UE, i sindacati sono nella maggior parte dei casi gli unici autorizzati a presentare denunce per conto dei lavoratori o a rappresentarli in procedimenti civili o amministrativi. In alcuni paesi, anche le ONG possono fornire assistenza.

- ▶ In **Portogallo**, i terzi impegnati nella promozione dei diritti e degli interessi degli immigrati possono presentare denunce all'ispettorato del lavoro e al tribunale.
- ▶ In **Grecia**, la legislazione stabilisce che le persone impiegate illegalmente possono, a parità di condizioni con i lavoratori assunti legalmente, presentare personalmente o tramite terzi qualsiasi denuncia prevista dalla legislazione nazionale contro il proprio datore di lavoro.
- ▶ In **Austria**, l'ONG per l'assistenza sindacale ai lavoratori irregolari (Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDO-Kumentiert Arbeitende, UNDOK) è il principale punto di contatto per il sostegno sindacale ai lavoratori irregolari. Oltre a fornire informazioni e consulenza, prende in carico le denunce dei lavoratori, talvolta in collaborazione con ONG specializzate nell'assistenza alle vittime della tratta di esseri umani, come il Centro di intervento per le donne vittime di tratta (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel, LEFÖ-IBF) e Men VIA. UNDOK richiede ai datori di lavoro il pagamento degli arretrati salariali per conto dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

Se il datore di lavoro non risponde alla richiesta, UNDOK si rivolge al sindacato di riferimento o alla Camera del lavoro, che assiste il lavoratore nella presentazione di una denuncia al tribunale del lavoro. La legge fornisce la base giuridica per la rappresentanza presso i tribunali del lavoro da parte dei sindacati (FRA 2014, riquadro, pag. 15)

Le organizzazioni dei lavoratori e le ONG dei paesi di destinazione spesso si battono a favore di un processo equo e dell'accesso alla giustizia da parte dei lavoratori migranti in

situazione irregolare. Esse contribuiscono al monitoraggio e all'applicazione dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

- ▶ La Confederazione sindacale **austriaca** (Österreichischer Gewerkschaftsbund, OGB) gestisce un centro per i lavoratori migranti in situazione irregolare, comprese le vittime della tratta (OIL 2016a, par. 490).
- ▶ In **Germania**, il sindacato Ver.di offre consulenza e assistenza legale ai lavoratori migranti (OIL 2016a, par. 489).
- ▶ Il Congresso dei sindacati della Malesia (**Malaysian Trades Union Congress, MTUC**) ha collaborato, nell'ambito degli scambi transfrontalieri, con la Confederazione generale del lavoro del Vietnam (Viet Nam General Confederation of Labour, VGCL) al fine di: fornire istruzione ai lavoratori migranti vietnamiti; metterli in contatto con l'ambasciata vietnamita in Malesia; collaborare nella risoluzione delle controversie; e rafforzare la capacità della VGCL di partecipare al dialogo politico in Vietnam (OIL 2014c).
- ▶ Un'entità indipendente istituita dal governo **tunisino** come strumento di accesso alla giustizia con l'obiettivo di contrastare la tratta di persone ha collaborato con un sindacato nazionale per garantire sostegno ai lavoratori migranti vittime della tratta e del lavoro forzato⁵¹.
- ▶ In **Malesia**, una linea telefonica diretta per i lavoratori migranti indirizza le vittime di molestie sessuali e altre forme di violenza a Tenaganita, la più importante ONG malese per i lavoratori migranti, che possiede l'esperienza e le capacità per fornire servizi ai lavoratori che hanno subito abusi (Ford 2013).
- ▶ La **Confederazione Unica dei Lavoratori della Colombia** (CUT) ha contribuito alla creazione di una piattaforma specializzata in materia di migrazione per difendere i diritti dei lavoratori migranti (OIL 2016a, par. 489).

Il ruolo delle autorità preposte all'applicazione della legge

Gli accordi istituzionali in materia di migrazione irregolare di manodopera e di diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare coinvolgono una serie di istituzioni governative e non, tra cui le autorità preposte all'applicazione della legge sull'immigrazione, l'ispettorato del lavoro, le forze di polizia, le autorità giudiziarie e le agenzie di sicurezza nazionale. Lo scambio di informazioni e il coordinamento tra questi organismi richiedono accordi interagenzia per un'efficace gestione degli obiettivi delle politiche, in particolare dando priorità ai diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

Nell'esercizio della discrezionalità dello Stato in materia di immigrazione, l'applicazione della legge sull'immigrazione deve essere concepita e attuata in modo da non pregiudicare i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare. A livello pratico, il timore di essere scoperti dalle autorità ispettive e di controllo e della conseguente espulsione ostacola i lavoratori migranti in situazione irregolare nel far valere i propri diritti, anche laddove la legislazione preveda tale diritto. L'evidenza suggerisce che la cooperazione tra l'ispettorato del lavoro e le autorità per l'immigrazione dovrebbe svolgersi con cautela, al fine di garantire condizioni di lavoro dignitose e intercettare i casi di migrazione irregolare (UE-FRA 2021; OIL 2016a, par. 482; OIL 2018d, par. 847-849). Le ispezioni non dovrebbero comportare l'espulsione immediata dei lavoratori migranti in situazione irregolare che sono vittime di gravi violazioni dei loro diritti del lavoro.

Ispezioni efficaci e adeguate sono tuttavia indispensabili per garantire ai lavoratori migranti in situazione irregolare l'esercizio dei loro diritti e per contrastare il lavoro non autorizzato. Le buone pratiche indicano che l'ispettorato del lavoro deve essere in grado di

⁵¹ Si veda Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP) del Consiglio d'Europa alla pagina: <https://www.coe.int/fr/web/tunis/inltp>. Il servizio ha lanciato una strategia nazionale per il 2018-2023 e lavora in collaborazione con il Consiglio d'Europa, grazie all'assistenza dell'OIL. [Estratto da un'intervista con un funzionario dell'OIL, settembre 2019].

garantire il rispetto degli obblighi dei datori di lavoro e proteggere i diritti del lavoro dei lavoratori migranti⁵².

In primo luogo, l'ispettorato del lavoro dovrebbe servirsi della propria autorità per accedere nei luoghi di lavoro senza autorizzazione preventiva per adempiere al suo compito primario di far rispettare le disposizioni legislative in materia di condizioni di lavoro e protezione dei lavoratori. In secondo luogo, le ispezioni sul luogo di lavoro, condotte congiuntamente con i servizi di immigrazione, possono disincentivare i lavoratori migranti in situazione irregolare a denunciare episodi di sfruttamento (OIL 2017f)⁵³. La partecipazione delle autorità ispettive a tali operazioni congiunte compromette la capacità dell'ispettorato stesso di garantire i diritti legali di tali lavoratori e di verificarne l'attuazione, impedisce l'accesso a meccanismi di ricorso efficaci ed è incompatibile con i requisiti dell'ispezione del lavoro⁵⁴.

Permettere alle vittime di sfruttamento lavorativo e ai lavoratori migranti in situazione irregolare i cui diritti sono stati violati di denunciare in maniera sicura è fondamentale per garantire l'accesso alla giustizia. Le buone pratiche richiedono quindi la creazione di un "filtro" istituzionale tra gli ispettori del lavoro e l'applicazione della legge sull'immigrazione, per garantire l'accesso a mezzi di ricorso per le violazioni dei diritti dei lavoratori migranti, in particolare di quelli in situazione irregolare (OIL 2016a, par. 480 — 482, e risposta della ITUC). L'ispettorato del lavoro deve garantire che qualsiasi azione volta a verificare la legittimità dell'impiego sia condotta compatibilmente con il suo obiettivo principale di far rispettare la legge in materia di condizioni di lavoro e protezione dei lavoratori. Questo significa che le sue funzioni devono essere svolte separatamente da quelle delle autorità

politiche o di immigrazione interessate, senza quindi effettuare ispezioni congiunte. Le buone pratiche richiedono che le altre funzioni attribuite agli ispettori del lavoro, come la condivisione di informazioni con gli altri organismi interessati, non debbano interferire con il mandato principale dell'ispettorato del lavoro, ossia proteggere i lavoratori⁵⁵. (OIL 2017f, par. 452).

► In **Belgio**, in alcuni casi vengono effettuate ispezioni congiunte per individuare le vittime di tratta.

►► L'obiettivo dell'ispettorato del lavoro può essere raggiunto solo se i lavoratori interessati credono nella capacità dell'ispettorato di far rispettare le disposizioni legislative in materia di condizioni di lavoro e protezione dei lavoratori. I lavoratori che si trovano in una situazione di vulnerabilità potrebbero non essere disposti a collaborare con l'ispettorato del lavoro nel timore di conseguenze negative derivanti dalle attività ispettive, come la perdita del posto di lavoro o l'espulsione dal paese.

Fonte: CEACR, OIL 2017f, par. 452.

Le squadre specializzate anti-tratta dell'Ufficio nazionale della sicurezza sociale (Office National de Sécurité Sociale) conducono ispezioni insieme alle unità anti-tratta della polizia, mirate a individuare potenziali situazioni di sfruttamento lavorativo. Secondo l'ispettorato del lavoro, in questi casi i lavoratori vittime

⁵² CEACR, Lussemburgo, domanda diretta, Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81) e Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129); CEACR, Osservazione, Finlandia 2018, op. cit.. Si veda anche CEACR, Nuova Zelanda, domanda diretta 2018, Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81): <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>.

⁵³ Secondo una ricerca condotta dall'Agenzia europea per i diritti fondamentali (FRA), 20 dei 25 Stati membri dell'UE in cui si applica la Direttiva sulle sanzioni ai datori di lavoro segnalano alle autorità per l'immigrazione i migranti in situazione irregolare identificati durante le ispezioni. Questa situazione scoraggia le vittime dal denunciare abusi e violazioni dei diritti del lavoro (FRA, Protecting migrant workers in an irregular situation from labour exploitation. Role of the Employers Sanctions Directive, Rapporto, 2021, p. 7).

⁵⁴ CEACR, Finlandia, domanda diretta, Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81) e Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129). Si veda anche CEACR, Arabia Saudita, Osservazione 2018 Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81), alla pagina: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>.

⁵⁵ Lo scopo primario dell'ispettorato del lavoro è garantire la protezione dei lavoratori, come sancito all'art. 3, par. 2 della C81.

di sfruttamento hanno maggiori probabilità di essere individuati e indirizzati a un centro di accoglienza specializzato. Il rischio di espulsione delle potenziali vittime di sfruttamento lavorativo rimane piuttosto basso, anche nei casi in cui l'Ufficio per l'immigrazione partecipa alle ispezioni congiunte. Sebbene durante le ispezioni i lavoratori privi di documenti siano segnalati alle autorità competenti, nella pratica i lavoratori possono essere esonerati dalla detenzione qualora presentino una denuncia (si veda Wintermayr e Weatherburn, 79; FRA-EU, 2021).

Una formazione specializzata dei lavoratori migranti da parte degli organismi di ispezione del lavoro potrebbe essere utile laddove l'obiettivo della formazione sia coerente con tale approccio. Allo stesso modo, la formazione dei datori di lavoro da parte dell'ispettorato potrebbe contribuire a garantire il rispetto degli obblighi legislativi in materia di impiego e occupazione di tutti i lavoratori, ivi inclusi i lavoratori migranti in situazione irregolare. È necessaria un'ulteriore discussione sui metodi coerenti con questo approccio al fine di individuare le tendenze emergenti nella collaborazione tra i diversi organismi che garantiscano all'ispettorato del lavoro di svolgere la sua funzione primaria, ossia far rispettare i diritti e gli obblighi di legge in materia di occupazione.

► In **Romania**, in seguito all'adozione di un protocollo di cooperazione tra l'Agenzia nazionale anti-tratta (Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane, ANITP) e l'ispettorato del lavoro, l'ANITP ha condotto diverse attività formative per gli ispettori del lavoro su come individuare e segnalare i casi di tratta di esseri umani in diverse città (FRA-UE, 2021).

► In **Finlandia**, l'Unità degli ispettori del lavoro per gli stranieri mira ad affrontare e prevenire il lavoro sommerso e lo sfruttamento lavorativo in termini di salari, orario di lavoro, subappalto o alloggio dei cittadini di paesi terzi, così come dei lavoratori mobili dell'UE, rafforzando in tal modo la capacità degli ispettori del lavoro di effettuare le ispezioni (EPUW-ELA 2021).

► La **Confederazione lettone dei sindacati liberi** (LBAS) ha concluso un accordo di cooperazione con l'ispettorato del lavoro sulla condivisione di informazioni, nonché per prevenire e indagare sulle violazioni dei diritti del lavoro, anche nei confronti dei lavoratori migranti (OIL 2016a, par. 478).

Una grande percentuale di lavoratrici migranti in situazione irregolare lavora nei servizi domestici, nell'assistenza sanitaria e nei servizi sociali, nonché nel settore alberghiero e della ristorazione ed è particolarmente esposta alla violenza di genere e agli abusi sul posto di lavoro (OIL 2016c e 2017c, par. 40)⁵⁶. In questi settori, tuttavia, il controllo dei luoghi di lavoro e/o delle modalità di lavoro è reso difficile dalla resistenza dei datori di lavoro, dal timore dei lavoratori e dei datori di lavoro di essere scoperti (nel caso di questi ultimi, per ragioni fiscali), dall'"invisibilità" di tali rapporti di lavoro e dai limiti nell'accesso al luogo di lavoro.

Alla luce di tali difficoltà, le norme dell'OIL relative al lavoro domestico richiedono agli Stati di sviluppare e attuare misure ispettive, attuative e sanzionatorie, tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, in conformità con la legislazione nazionale. Tali misure devono anche specificare le condizioni che consentono agli ispettori del lavoro, o agli altri funzionari preposti al rispetto delle disposizioni applicabili al lavoro domestico, di accedere nell'abitazione o negli altri locali in cui vengono svolte le attività lavorative, nel rispetto della vita privata (Convenzione n. 189, art. 17(2) (3) e Raccomandazione n. 201, par. 24).

Alcuni paesi hanno esteso il mandato dei servizi di ispezione del lavoro anche al lavoro domestico, sebbene i meccanismi di attuazione e, in particolare, le ispezioni sul luogo di lavoro, siano fortemente influenzati dalle caratteristiche specifiche del settore e da vincoli direttamente collegati all'invisibilità che caratterizza molti accordi di lavoro (OIL 2016c, 16). In tali situazioni, le politiche di genere sono state associate con le attività formative dei funzionari dell'ispezione del lavoro per facilitare

⁵⁶ La Convenzione n. 189 riconosce espressamente che i lavoratori domestici sono più esposti a forme di abuso, molestie e violenza (art. 5).

l'identificazione dei casi di sfruttamento lavorativo e di tratta e per garantire il rispetto dei diritti dei migranti coinvolti (OSCE 2009).

- In **Spagna**, il governo ha organizzato delle attività formative per le forze ispettive incentrate sull'identificazione dei casi di sfruttamento lavorativo assimilabili al lavoro forzato. Laddove le vittime siano lavoratori privi di documenti, essi possono far valere i propri diritti evitando di essere espulsi a causa della mancanza di un permesso di soggiorno temporaneo (OIL 2016a).
- Dal 2008 l'**Autorità svedese per gli ambienti di lavoro**, che tradizionalmente era preposta al rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro, lasciando alle parti sociali la gestione dei rapporti di lavoro, è stata incaricata di promuovere il rispetto da parte delle famiglie non solo della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche delle norme che disciplinano l'orario di lavoro e il riposo giornaliero e settimanale (OIL 2015, 8).
- Nel 2017 è stata istituita l'**Agenzia nazionale irlandese per i diritti del lavoro** per garantire il rispetto della legislazione sui diritti del lavoro, anche nel lavoro domestico (ibid.).

Gli ispettorati del lavoro forniscono ai lavoratori informazioni sui loro diritti, per quanto possibile in una lingua a loro comprensibile.

- In **Italia**, se durante un'ispezione vengono individuati cittadini di paesi terzi che lavorano e soggiornano illegalmente nel paese, le autorità consegnano ai lavoratori un modulo contenente informazioni sui loro diritti, sull'obbligo del datore di lavoro di corrispondere i salari arretrati, i contributi pensionistici e previdenziali e su come far valere i propri diritti nei confronti del datore di lavoro. I lavoratori sono anche informati su come presentare una denuncia alla polizia e chiedere un risarcimento (FRA-EU, 2021).
- Il Piano strategico per la migrazione 2015–2020 del **Portogallo** prevedeva misure per prevenire e affrontare lo sfrutta-

mento dei lavoratori stranieri privi di un permesso di lavoro, anche rafforzando le ispezioni da parte delle agenzie per l'impiego e diffondendo informazioni sui diritti e i doveri dei lavoratori migranti.

- In **Slovenia**, gli immigrati in situazione irregolare individuati durante un'ispezione vengono informati dei loro diritti attraverso il verbale dell'ispezione, con un documento che include informazioni sulla richiesta di corresponsione degli arretrati salariali e contributivi. Se necessario, è possibile richiedere l'intervento degli interpreti (UE-FRA-2021).

Allo stesso modo, i fornitori di servizi pubblici non dovrebbero essere obbligati a segnalare i lavoratori migranti in situazione irregolare, in modo da consentire a tali lavoratori, nella misura necessaria, di accedere all'assistenza sanitaria, all'istruzione e ad altri servizi pubblici, senza conseguenze pregiudizievoli a causa del loro status irregolare (UE-FRA 2011). Questa politica dovrebbe applicarsi ai fornitori di informazioni, di assistenza legale e di protezione amministrativa o giudiziaria che tutelano i lavoratori migranti in situazione irregolare dalle ritorsioni sul posto di lavoro per aver rivendicato i propri diritti.

Come già indicato in precedenza, la legislazione internazionale in materia di diritti umani riconosce che i migranti in situazione irregolare non devono essere considerati criminali o come una minaccia per la sicurezza nazionale o pubblica solo per via del loro status migratorio (UN-CMW 2009 e 2012 e 2017b; UN-HRC 2012, par. 13).

Tale situazione potrebbe infatti sfociare in una violazione dei diritti umani, tra cui la detenzione arbitraria, la discriminazione e l'impossibilità di accedere a cure mediche essenziali, all'alloggio, all'istruzione o ad altri diritti. A livello pratico, alcune forme di migrazione irregolare possono essere regolarizzate attraverso azioni amministrative da parte degli organi competenti, e non attraverso l'applicazione di misure penali (OIL 2020i, 4–5).

Cooperazione bilaterale sull'applicazione della legge

Gli accordi bilaterali sulla migrazione di manodopera rappresentano utili strumenti di cooperazione in materia di gestione della migrazione di manodopera, purché siano conformi ai principi pertinenti riconosciuti a livello internazionale e trovino effettiva applicazione, come osservato nel Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare (ONU 2019, obiettivo 5)⁵⁷. Inoltre, possono essere efficaci strumenti per far fronte alla migrazione irregolare di manodopera laddove le parti interessate adottino misure per creare canali migratori regolari e per proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare. Promuovere l'attuazione degli accordi bilaterali a livello pratico è altrettanto fondamentale per garantirne l'efficacia. L'attuazione di tali accordi, inoltre, dipende da una serie di fattori, tra cui la natura giuridica e la trasparenza dell'accordo e i relativi meccanismi di supervisione. Nell'ambito di un gruppo di lavoro multiparte della Rete delle Nazioni Unite sulle migrazioni, guidato dall'OIL e dall'OIM, che vede la partecipazione delle parti sociali, delle agenzie delle Nazioni Unite, delle organizzazioni della società civile e di altre parti interessate, il sistema delle Nazioni Unite ha sviluppato una guida globale completa sugli accordi bilaterali in materia di migrazione di manodopera basati sui diritti (UNMN 2022). I principi generali della Guida in materia di diritti umani e del lavoro sottolineano l'importanza di includere negli accordi bilaterali disposizioni per monitorare le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori migranti, compreso il ruolo specifico dell'ispettorato del lavoro, di altre istituzioni competenti e dei servizi sanitari pubblici nel garantire un controllo efficace e una corretta applicazione degli impegni assunti.

► **L'Accordo di cooperazione sul lavoro tra il Canada e la Repubblica dell'Honduras** (2013) include disposizioni specifiche ri-

guardo le misure governative di applicazione della legge, che invita le parti dell'accordo a promuovere il rispetto e l'effettiva applicazione della legislazione in materia di lavoro, adottando azioni governative pertinenti e tempestive, come:

a) istituire e rafforzare i servizi di ispezione del lavoro, anche attraverso la nomina e la formazione di ispettori del lavoro o funzionari incaricati di monitorare il rispetto delle norme e di indagare sulle sospette violazioni, ad esempio tramite ispezioni proattive sui luoghi di lavoro; (b) avviare procedimenti per l'applicazione di misure sanzionatorie o di ricorso a fronte di tali violazioni; e (c) promuovere la mediazione, la conciliazione e l'arbitrato e istituire comitati composti dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro per regolamentare i luoghi di lavoro (art. 3).

Per supervisionare tali attività è necessario anche istituire commissioni congiunte incaricate di condividere e valutare le informazioni sulle condizioni dei lavoratori migranti e sulla migrazione potenziale, nonché sull'applicazione di altre disposizioni. I governi di Nicaragua e Costa Rica hanno concluso un accordo riguardante le ispezioni congiunte nelle aziende che impiegano lavoratori nicaraguensi nel Costa Rica (OIL 2016a, par. 479). La Nuova Zelanda e diversi Stati insulari del Pacifico hanno adottato criteri di valutazione sull'applicazione della legge che saranno discussi in occasione delle revisioni biennali degli accordi inter-agenzie sulla politica dei datori di lavoro stagionali autorizzati, ad esempio, il Sistema dei datori di lavoro stagionali autorizzati (Recognized Seasonal Employers Scheme, RSE) in Nuova Zelanda⁵⁸.

Alcuni meccanismi consentono ai lavoratori migranti di ottenere nel paese di destinazione assistenza da parte delle autorità del paese d'origine per indagare sulle violazioni degli accordi bilaterali che sanciscono, tra i vari diritti, anche la parità di trattamento (si veda anche l'Allegato sui quadri di cooperazione bilaterale).

⁵⁷ A partire dal 2000, i protocolli di intesa bilaterali si sono sviluppati principalmente in Asia e in particolare nel Sud-Est asiatico (Wickramesekara e Ruhunage 2019, 11), mentre l'attuale aumento degli accordi di cooperazione bilaterale riguarda in particolar modo la regione africana, dove diversi paesi hanno concluso o stanno negoziando accordi bilaterali o protocolli di intesa con i paesi del CCG e del Medio Oriente (OIL 2016a, par. 156).

⁵⁸ Per un approfondimento, consultare la banca dati dell'OIL sulle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=48

► Nello **Sri Lanka**, la legge che ha istituito l'Ufficio per l'occupazione estera (Bureau of Foreign Employ) consente alle autorità di indagare sulle denunce presentate dai lavoratori migranti, in particolare, da quelli del settore domestico⁵⁹. Le disposizioni operative della politica nazionale dello Sri Lanka in materia di migrazione di manodopera mirano a rafforzare e a semplificare la gestione delle denunce dei lavoratori migranti e gli altri servizi forniti dalle missio-

ni diplomatiche dello Sri Lanka nei paesi di destinazione, così come fornire ai lavoratori domestici che sono fuggiti dal loro datore di lavoro un alloggio sicuro e assistenza legale per la presentazione di denunce⁶⁰. Inoltre, gli accordi prevedono che i paesi di destinazione gestiscano all'interno dei paesi di origine uffici preposti al rilascio dei visti al fine di promuovere i diritti dei potenziali lavoratori migranti attraverso percorsi migratori regolari.

⁵⁹ Per un approfondimento, consultare la banca dati dell'OIL sulle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=27.

⁶⁰ Ibid., revisione del 2013, p. 11.

► 3.3 I meccanismi di risoluzione delle controversie sui luoghi di lavoro e a livello settoriale

Le buone pratiche riconoscono e affrontano i numerosi ostacoli che i lavoratori migranti in situazione irregolare incontrano nel rivendicare i propri diritti, garantendo in particolare protezione contro le ritorsioni. Uno di questi ostacoli è rappresentato dai datori di lavoro che fanno dell'irregolarità dei lavoratori migranti un pretesto per interrompere il rapporto di lavoro o che segnalano tali lavoratori alle autorità competenti per eludere le loro richieste, che possono riguardare il mancato o insufficiente pagamento dei salari, l'eccessivo orario di lavoro o episodi di violenza e molestie. Se non affrontata adeguatamente, questa situazione conferisce de facto ai datori di lavoro l'autorità sull'applicazione delle leggi in materia di immigrazione (OIL 2016a). Inoltre, può mettere in pericolo i lavoratori locali qualora i colleghi migranti abbiano il timore di segnalare le situazioni sul posto di lavoro che presentano un pericolo grave e imminente per la vita o la salute⁶¹.

Le politiche e le pratiche di alcuni paesi proteggono i lavoratori migranti in situazione irregolare che presentano denunce contro i propri datori di lavoro da possibili ritorsioni, in particolare attraverso una procedura bipartita che coinvolge i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati, un controllo amministrativo pubblico o un'azione preventiva di adeguamento.

► In **Belgio**, ad esempio, i lavoratori migranti in situazione irregolare possono presentare una denuncia contro il datore di lavoro direttamente all'Ispettorato del lavoro, che garantisce l'anonimato dell'istanza. Recentemente è stata avviata una cooperazione tra gli ispettorati del lavoro e le ONG per

quanto riguarda il pagamento degli arretrati salariali, che ha portato a esiti positivi (CE-EMN 2017).

► La **Commissione sudafricana per la conciliazione, la mediazione e l'arbitrato** (CCMA) (OIL 2013) promuove mezzi accessibili, efficaci e rapidi di risoluzione delle controversie aperti ai lavoratori, compresi i lavoratori migranti in situazione irregolare, che hanno un rapporto di lavoro⁶². La CCMA garantisce l'accesso a coloro che non dispongono delle risorse per presentare ricorso contro le decisioni dei tribunali civili di giurisdizione generale o dei tribunali del lavoro specializzati. Le strategie adottate della CCMA, che contribuiscono all'efficacia delle sue procedure, comprendono la semplificazione dei moduli di rinvio, l'assenza di memorie legali formali e la notifica delle udienze tramite SMS (OIL 2013, 45–46).

Nell'ambito degli approcci che promuovono le iniziative, gli ispettorati del lavoro, spesso in collaborazione con i gruppi comunitari o i centri per i lavoratori, si concentrano su luoghi di lavoro, aree geografiche e settori notoriamente caratterizzati da abusi nei confronti dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

Le autorità possono sensibilizzare le comunità di migranti sui diritti minimi, avvalendosi ad esempio delle reti di risorse per i migranti e dei centri di assistenza legale. Le parti interessate riferiscono l'esistenza di pratiche esemplari nell'adozione di iniziative preventiva di adeguamento in paesi come **Australia, Brasile, Canada (Quebec), Giappone, Malesia e Stati Uniti** (Ebuisi, Cooney e Fenwick 2016, 16–17)⁶³.

⁶¹ Il diritto all'allontanamento da tale situazione è garantito, a prescindere dallo status migratorio o altro. Si veda la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155), art.13.

⁶² Discovery Health Ltd. V. CCMA & others (2008) discusso sopra.

⁶³ Per quanto riguarda il Brasile, si veda la Piattaforma del Piano nazionale per l'eliminazione del lavoro in schiavitù, illustrata nell'intervista con i funzionari dell'OIL del novembre 2019.

- In **Malesia**, in seguito a un'ispezione condotta su iniziativa del Congresso sindacale malese per conto di una lavoratrice migrante vietnamita, la cui identità è stata mantenuta anonima, è stato concluso un accordo con l'azienda su diversi aspetti, come: le trattenute salariali, la mancata retribuzione delle ore di lavoro, l'obbligo di lavorare nei giorni di riposo, gli orari di lavoro eccessivi, la retribuzione inferiore a quella promessa e le restrizioni negli spostamenti (OIL 2014c).

In molti casi, i lavoratori migranti in situazione irregolare hanno difficoltà a dimostrare l'esistenza di un rapporto di lavoro o di impiego a causa di circostanze, quali la mancanza di un contratto di lavoro scritto o un rappor-

to mascherato in una catena di subappaltatori. Anche in presenza di un contratto, il datore di lavoro può appellarsi alla sua non applicabilità dal momento che l'impiego non è stato autorizzato. Le buone pratiche prevedono che le disposizioni legislative o l'interpretazione affermino la validità del rapporto di lavoro.

- In una causa intentata da un ispettore del lavoro, l'Autorità **neozelandese** per i rapporti di lavoro ha riconosciuto il diritto dei lavoratori migranti in situazione irregolare a ottenere un risarcimento per le ferie non godute e i salari trattenuti per sei anni, respingendo l'argomentazione dell'inopponibilità del contratto a causa dell'irregolarità dello status dei lavoratori migranti⁶⁴.

⁶⁴ Si veda OIL 2016a, par. 492 e nota 51, che cita Knightley (Labour Inspector) v. Ly t'a Taumaruni Bakery (2011) NZERA Auckland.



4

Parte 4 – Le strategie per prevenire abusi nei confronti dei lavoratori migranti irregolari

Il Patto globale delle Nazioni Unite per una migrazione sicura, ordinata e regolare (GCM) riconosce che i migranti possono trovarsi in situazioni di vulnerabilità a causa delle circostanze del loro viaggio o delle situazioni che trovano nei paesi di origine, transito o destinazione. La migrazione che avviene al di fuori di canali irregolari rende i lavoratori vulnerabili ad abusi e sfruttamento (UNMN,2021).

Impegni nell'ambito del Patto globale delle Nazioni Unite per una migrazione sicura, ordinata e regolare che contribuiscono a far fronte alla migrazione irregolare

1. Migliorare la disponibilità e la flessibilità dei percorsi migratori regolari (Obiettivo 5)
2. Ridurre al minimo i fattori negativi e i problemi strutturali che spingono le persone a lasciare il paese d'origine (Obiettivo 2);
3. Fornire informazioni accurate e tempestive in tutte le fasi migratorie (Obiettivo 3);
4. Affrontare e ridurre le vulnerabilità nel contesto della migrazione (Obiettivo 7);
5. Rafforzare la risposta transnazionale contro il traffico di migranti (Obiettivo 9);
6. Prevenire, contrastare e porre fine alla tratta di persone nel contesto della migrazione internazionale (Obiettivo 10);
7. Rafforzare l'invariabilità e la prevedibilità delle procedure migratorie al fine di operare le opportune verifiche, valutazioni e attività di orientamento (Obiettivo 12);
8. Garantire ai migranti l'accesso ai servizi di base (Obiettivo 15); e
9. Rafforzare la cooperazione internazionale e il partenariato globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare (Obiettivo 23).

La Convenzione sui lavoratori migranti (Disposizioni complementari) del 1975 (n. 143) mira a prevenire tutte le forme di migrazione di manodopera in condizioni di abuso. Questo obiettivo riguarda sia la migrazione irregolare di manodopera che l'impiego non autorizzato di lavoratori migranti, nonché, nelle sue forme più estreme, la tratta di persone e il lavoro forzato di lavoratori migranti. A tal fine, gli Stati sono chiamati ad adottare le misure necessarie ed opportune, sia all'interno della propria giurisdizione che in collaborazione con altri Membri, per porre fine alle migrazioni irregolari, nonché contro gli organizzatori di tali migrazioni, al fine di prevenire ed eliminare gli abusi che sono vietati da strumenti o accordi internazionali o da legislazioni e regolamenti nazionali (art. 3). La Convenzione n. 143 offre una serie di misure di azione per raggiungere questi obiettivi, nella fattispecie⁶⁵:

- ▶ stabilire contatti e scambi sistematici di informazioni con gli altri Stati (artt. 3 e 4);
- ▶ consultare le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro (artt. 2, 4 e 7);

- ▶ perseguire gli autori del traffico di manodopera, indipendentemente dal paese da cui esercitano le loro attività (art. 5);
- ▶ stabilire e applicare misure sanzionatorie (art.6).

Garantire la coerenza delle strategie nazionali per un'efficace definizione delle politiche

I paesi ricorrono a una serie di misure giuridiche e politiche per perseguire gli obiettivi nazionali in materia di migrazione irregolare di manodopera, tra cui: i) le leggi sull'immigrazione che disciplinano lo status, l'ingresso, il soggiorno, il lavoro e l'accesso alla protezione sociale e ai servizi sociali; ii) il diritto pubblico che riconosce i diritti delle persone presenti sul territorio nazionale, la parità di trattamento e la garanzia di un processo equo per rivendicare tali diritti; iii) le leggi sul lavoro e sull'occupazione che disciplinano le libertà economiche, i diritti e le politiche di mercato; iv) le leggi sull'ispezione del lavoro e sull'applicazione delle norme; v) le deleghe dei poteri in materia di immigrazione e applicazione della

⁶⁵ Si veda anche ICRMW, art.68.

legge; vi) le leggi e i sistemi sanzionatori amministrativi, civili e penali, anche in riferimento all'occupazione non autorizzata, la tratta di persone e altre pratiche illecite di reclutamento; vii) le procedure penali e i poteri esecutivi; e viii) le misure amministrative e le prassi in materia di istruzione, formazione, servizi di informazione e attività di sensibilizzazione. Le attività dei governi contro la migrazione irregolare, tuttavia, si sono concentrate in gran parte sul rafforzamento dei controlli alle frontiere e sull'attuazione di programmi attraverso cui i lavoratori migranti possono rientrare nel proprio paese senza incorrere in sanzioni.

Tuttavia, le misure restrittive volte esclusivamente a prevenire la migrazione irregolare spesso non raggiungono gli obiettivi prefissati e non affrontano le cause che spingono i lavoratori migranti all'irregolarità. Tali misure possono ridurre la migrazione irregolare nel breve termine, ma potrebbero non essere efficaci nel lungo termine per garantire una governance efficace della migrazione di manodopera e la protezione dei diritti dei lavoratori migranti (UN 2017).

Prevenire lo sfruttamento e le condizioni di abuso dei lavoratori migranti nel contesto della migrazione irregolare richiede una governance della migrazione di manodopera equa ed efficace a tutti i livelli. Questo sistema di governance richiede il coinvolgimento di una serie di settori politici e di amministrazioni interconnesse, di organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle varie parti interessate che siano in grado di contribuire al dialogo nazionale (OIL 2017c, 53-54). A questo proposito, anche le istituzioni del mercato del lavoro hanno un ruolo fondamentale (si veda anche la Terza parte sull'accesso alla giustizia e sul ruolo dell'ispettorato del lavoro). La coerenza delle politiche nazionali che rispet-

ti lo Stato di diritto e gli obblighi internazionali rispetto ai trattati, alle convenzioni e agli accordi ratificati, è fondamentale per buona governance della migrazione di manodopera ed è anche il presupposto per una cooperazione efficace a livello internazionale, regionale e bilaterale.

La coerenza delle politiche implica un'azione coordinata in riferimento alle leggi e alle politiche, nonché agli accordi istituzionali e ai partenariati sociali (OIL 2020j).

Il presente Capitolo fornisce una breve mappatura delle misure normative e politiche utilizzate all'interno e tra gli Stati per affrontare e prevenire la migrazione irregolare di manodopera e le relative condizioni di abuso. Tali misure comprendono l'individuazione dei flussi migratori irregolari e delle condizioni di abuso, anche attraverso la raccolta e il monitoraggio dei dati; la promozione di un reclutamento equo, l'imposizione di sanzioni efficaci e dissuasive contro gli organizzatori della migrazione irregolare di manodopera o i datori di lavoro che impiegano i lavoratori migranti in una situazione irregolare; il rafforzamento della collaborazione internazionale e dello scambio di informazioni, anche tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, nonché l'erogazione di servizi accurati e gratuiti ai lavoratori per prevenire gli abusi. Altre misure contribuiscono a promuovere la mobilità sul lavoro dei lavoratori migranti provvisti di documenti e a proteggere tali lavoratori dal rischio di ritrovarsi in una situazione irregolare dopo aver perso l'impiego. Infine, le buone pratiche sulla regolarizzazione e su altri programmi connessi contribuiscono alla riduzione della migrazione irregolare di manodopera, promuovendo approcci inclusivi (si veda il paragrafo sui programmi di regolarizzazione, Seconda parte).

► 4.1 La raccolta dei dati

Per garantire un'efficace concezione delle politiche e delle azioni in materia di migrazione irregolare è necessario valutare l'entità del fenomeno nel paese e delle relative condizioni di abuso cui sono sottoposti i lavoratori migranti (OIL 2016a, par. 647-649). Sia che si tratti di paesi di origine che di paesi di destinazione, gli Stati devono adottare misure appropriate per individuare sistematicamente i lavoratori migranti impiegati illegalmente sul loro territorio, o qualsiasi movimento di lavoratori migranti in cui tali lavoratori sono sottoposti a condizioni di abuso⁶⁶. L'espressione "condizioni di abuso" fa riferimento alle condizioni vietate dagli strumenti giuridici internazionali, dagli accordi bilaterali o da leggi o regolamenti nazionali (OIL 2016a).

La raccolta di dati accurati e completi sui lavoratori migranti in situazione irregolare è tuttavia un'attività complessa. La migrazione irregolare non si riferisce solo ai flussi (movimenti) irregolari, ma anche agli stock di migranti in situazione irregolare. Questi possono cambiare nel tempo a causa dell'ingresso o dell'uscita di migranti attraverso canali irregolari, ma anche a causa di cambiamenti nello status dei migranti già presenti nel paese. Come indicato nella Prima parte del presente documento, i migranti possono trovarsi in una situazione irregolare per una serie di motivi, tra cui l'ingresso irregolare, il soggiorno irregolare o il lavoro irregolare.

Essi possono anche entrare e uscire dall'irregolarità con il cambiare delle leggi e delle politiche in materia. Inoltre, sono utilizzati termini diversi in riferimento alla migrazione irregolare. In particolare, le espressioni "situazione — o status — irregolare", "privo/a di documenti" o "non autorizzato" sono spesso utilizzate indistintamente. L'espressione "privo/a di documenti" può essere fuorviante, in quanto la maggior parte dei lavoratori migranti ha un documento d'identità, ma si trova comunque in una situazione irregolare. L'espressione "non autorizzato" si riferisce di norma all'impiego o all'ingresso non autorizzato.

Attualmente, solo alcuni paesi raccolgono e analizzano dati sulla migrazione irregolare di manodopera, mentre la maggior parte si basa sulle stime. Disporre di maggiori informazioni sul numero di immigrati irregolari e sulle loro caratteristiche contribuirebbe a trovare un equilibrio tra i flussi migratori e le esigenze del mercato del lavoro, così come a contrastare la percezione pubblica, i pregiudizi e gli stereotipi sui lavoratori immigrati in situazione irregolare. Inoltre, faciliterebbe i processi decisionali delle autorità competenti in materia di immigrazione e occupazione al fine di migliorare la governance della migrazione e massimizzarne l'impatto positivo. Ad esempio, un'accurata raccolta e analisi di dati potrebbe aiutare i responsabili delle politiche a trovare il giusto equilibrio tra la regolarizzazione dei lavoratori migranti e l'adeguamento delle condizioni per la regolarizzazione dello status dei migranti (OCSE-OIL 2018, 42-43). Infine, potrebbe anche contribuire a orientare meglio i servizi e le misure per promuovere i diritti dei lavoratori migranti interessati. Alcuni paesi hanno sottolineato l'importanza dei dati statistici sulla migrazione irregolare nelle loro politiche nazionali.

Metodi di raccolta dei dati

La capacità di mettere a punto strumenti per la raccolta e l'analisi dei dati sulla migrazione irregolare di manodopera dipende in primo luogo dall'esistenza di solidi sistemi di raccolta e analisi dei dati sul mercato del lavoro e sulla migrazione di manodopera basati su metodi e criteri comparabili (OCSE-OIL 2018, 43). L'armonizzazione tra i Paesi dei metodi di raccolta dei dati di individuazione dei casi di migrazione irregolare di manodopera è necessaria per poter confrontare tali dati e per garantire l'efficacia delle risposte bilaterali, regionali e internazionali.

⁶⁶ Si veda la Convenzione dell'OIL n. 143, art. 2 e 4.

Disporre di dati disaggregati per sesso e in base ad altri fattori, come l'origine, l'età, lo status migratorio, il settore di impiego, l'occupazione e le condizioni di lavoro e di sostentamento è fondamentale per elaborare risposte politiche basate su dati concreti e per adottare sistemi di valutazione e adattamento, ove necessario. Analogamente, anche il modo in cui i dati vengono utilizzati per comprendere e affrontare il contesto specifico in cui avviene la migrazione irregolare di manodopera è importante per definire politiche efficaci basate su dati concreti, all'interno e tra i paesi di origine e di destinazione. L'analisi della migrazione irregolare di manodopera e delle condizioni di abuso include anche la valutazione delle complementarità in base al settore e alle competenze, la modellizzazione e la proiezione delle interazioni tra migrazione e crescita economica, la valutazione dell'impatto sulla produttività e del potenziale dei contributi fiscali diretti se tale manodopera fosse regolarizzata (ibid., 43–44).

Le linee guida della Conferenza internazionale degli statistici del lavoro (ICLS) sulle statistiche della migrazione internazionale di manodopera (2018) non differenziano i dati in base allo status migratorio, ma possono comunque contribuire alla raccolta di dati comparabili sull'occupazione dei lavoratori migranti, indipendentemente dal titolo di soggiorno o di lavoro posseduto dal migrante, facilitando la cooperazione regionale e internazionale nell'analisi e nella condivisione di dati⁶⁷.

- ▶ La **Banca dati dell'OIL sulla migrazione** di manodopera raccoglie dati sui lavoratori migranti di oltre cento paesi, così come e informazioni statistiche sugli stock dei lavoratori migranti e sui flussi in entrata e in uscita. Inoltre, comprende dati sull'occupazione, l'istruzione e la formazione, suddivisi per regione, età e sesso. I dati, tuttavia, non sono differenziati in base allo status migratorio.
- ▶ Nei paesi della subregione che fanno parte dell'Associazione delle nazioni del Sud-est asiatico (ASEAN), la **Thailandia** e altri paesi di origine e destinazione hanno creato, con

il supporto dell'OIL, una banca dati delle statistiche internazionali sulle migrazioni di manodopera (International Labour Migration Statistics, ILMS), che riunisce tutte le fonti governative ufficiali di dati sugli stock e sui flussi di lavoratori migranti all'interno e all'esterno della subregione. La banca dati facilita il ricorso a informazioni quantitative nell'elaborazione di politiche basate su dati concreti in materia di migrazione di manodopera a livello nazionale e regionale (OCSE-OIL 2018, 43)⁶⁸.

- ▶ L'approccio dell'ILMS è stato adattato negli **Stati arabi** in un'iniziativa statistica multinazionale nell'ambito della Rete per la governance delle migrazioni (MAGNET) (OIL 2017c, par. 120–121).
- ▶ La Comunità economica degli Stati dell'Africa occidentale (**ECOWAS**) ha elaborato studi e guide mirate sui sistemi informativi del mercato del lavoro e altre modalità di armonizzazione delle politiche al fine di migliorare l'integrazione regionale (ibid., par. 123).

In molti paesi, la responsabilità di individuare i casi di migrazione irregolare di manodopera è condivisa tra diverse autorità. Le autorità per l'immigrazione e gli organi di difesa monitorano da vicino i movimenti transfrontalieri. Inoltre, le forze di polizia, le autorità doganali e gli ispettorati del lavoro possono partecipare all'identificazione di casi specifici di lavoro irregolare. L'attività di questi organi preposti all'applicazione della legge può rivelare dati indiretti sull'entità della migrazione irregolare di manodopera. Inoltre, possono essere utilizzati, con diversi gradi di affidabilità, altri strumenti per individuare la migrazione irregolare di manodopera, come le segnalazioni pubbliche alle autorità, anche attraverso denunce e linee telefoniche dirette, o i controlli di polizia (identificazione e controllo dei permessi di soggiorno). L'Osservatorio digitale del lavoro in schiavitù del Brasile utilizza diversi approcci per consolidare e armonizzare i sistemi informativi esistenti (OIL 2018c, 43–44). Lo stesso vale per l'ente preposto al rilascio delle

⁶⁷ L'OIL fornisce competenze a livello nazionale e regionale che si basano sulle recenti linee guida contenenti definizioni e metodologie statistiche standardizzate in materia di migrazione adottate dalla Conferenza internazionale degli statistici del lavoro. Si veda: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/statistics/lang-en/index.htm>

⁶⁸ Si veda ad esempio, ASEAN Labour Migration Statistics: The International Labour Migration Statistics (ILMS) Database in ASEAN, disponibile alla pagina: <http://apmigration.ilo.org/asean-labour-migration-statistics>

licenze per i fornitori di manodopera nel Regno Unito, la Gangmasters Licensing Authority, che collabora con le imprese condividendo informazioni sulla tratta di persone e su pratiche analoghe all'interno dei loro settori di attività⁶⁹.

L'ispettorato del lavoro ricopre un ruolo fondamentale nell'individuazione dei lavoratori migranti in situazione irregolare sottoposti a condizioni di abuso, in particolare nei settori o nei luoghi di lavoro che sono notoriamente caratterizzati da pessime condizioni di lavoro o da inadempienze, come il mancato pagamento delle imposte.

Le ispezioni si svolgono secondo procedure prescritte nei documenti di riferimento e prevedono il controllo dei documenti relativi all'impiego e al pagamento di imposte e contributi previdenziali. Le attività volte a individuare la migrazione irregolare in situazioni di abuso, anche attraverso la collaborazione tra diversi organi, devono tuttavia preservare i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare. In particolare, il diritto degli ispettorati del lavoro di accedere ai luoghi di lavoro senza autorizzazione preventiva dovrebbe essere riconosciuto con l'intento di svolgere il loro compito primario, ossia garantire il rispetto delle disposizioni legislative relative alle condizioni di lavoro e alla protezione dei lavoratori. Tut-

tavia, è importante stabilire un limite nella collaborazione in materia di immigrazione, nella misura in cui il compito dell'ispettorato del lavoro può essere compromesso dal timore dei lavoratori di essere segnalati alle autorità per l'immigrazione da parte degli ispettori del lavoro (si veda anche la Terza parte sul ruolo suole delle autorità preposte al rispetto della legge e dei servizi di ispezione del lavoro).

Sono necessarie ulteriori ricerche e studi sui metodi di raccolta dei dati e sui risultati delle buone pratiche per ottenere esempi concreti di efficace collaborazione istituzionale nel rispetto dei diritti umani e del lavoro dei lavoratori migranti in situazione irregolare. La collaborazione con le parti sociali e le organizzazioni della società civile fornisce ulteriori metodi per la raccolta di informazioni e per garantire la trasparenza, che possono contribuire alla tutela dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare. Allo stesso tempo, anche la cooperazione con altri paesi nello scambio di informazioni e delle relative azioni è fondamentale per un'efficace individuazione dei lavoratori migranti in situazione irregolare e per garantire il rispetto dei loro diritti. Molti paesi attuano tale cooperazione sulla base delle disposizioni contenute negli accordi delle comunità economiche subregionali e negli accordi bilaterali in materia lavoro (si veda il paragrafo successivo).

⁶⁹ Per un approfondimento sulla Gangmasters Licensing Authority consultare la pagina: <https://www.gla.gov.uk>

► 4.2 Scambio di informazioni sulla migrazione irregolare di manodopera

Scambio di informazioni tra Stati

Lo scambio di informazioni e la cooperazione tra gli Stati contribuisce a coordinare le diverse esigenze del mercato del lavoro, a qualsiasi livello di qualifica, e a fronteggiare la migrazione irregolare di manodopera. Per contrastare e prevenire tale fenomeno, le buone pratiche stabiliscono contatti e scambi di informazioni tra i paesi di origine e quelli di destinazione, in consultazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, sia per quanto riguarda i lavoratori migranti irregolari che gli organizzatori di tali movimenti e i relativi datori di lavoro (come previsto dalla Convenzione n. 143, artt. 4 e 13(1)). Questi scambi possono avvenire tra i membri di una regione, tra le regioni, all'interno di gruppi economici sottoregionali o a livello bilaterale. In particolare, lo scambio di informazioni può riguardare le esigenze del mercato del lavoro, la domanda e l'offerta — per aprire percorsi regolari di migrazione di manodopera — i flussi di migrazione irregolare di manodopera e le esigenze dei lavoratori migranti in situazione irregolare, comprese le circostanze speciali dei gruppi vulnerabili. Il governo portoghese, ad esempio, ha avviato una cooperazione con altri paesi per prevenire e contrastare l'immigrazione irregolare e la tratta di persone e per garantire una migliore gestione del transito alle frontiere⁷⁰.

Le iniziative regionali e sottoregionali offrono opportunità di scambio di informazioni ed esperienze, su base regolare o su iniziativa dei membri.

- Nella Comunità economica degli Stati dell'Africa Occidentale (**ECOWAS**), ad esempio, gli Stati membri convocano riunioni periodiche finalizzate allo scambio di informazioni ed esperienze per garantire l'armonizzazione delle tecniche e dei metodi di azio-

ne, in particolare per quel che riguarda la libera circolazione delle persone (ECOWAS 1985).

- Nell'ambito della prevenzione della migrazione irregolare, **l'UE ha istituito un quadro di interoperabilità tra i sistemi informativi** dell'UE per consentire agli Stati di consultare i dati vi sono contenuti.
- **I dialoghi e i processi interregionali**, come il Dialogo di Abu Dhabi e il Partenariato strategico Africa-UE, nonché il Processo di Colombo, rappresentano occasioni di discussione e di scambio di informazioni sulle strategie migratorie, come gli approcci per prevenire e affrontare la migrazione irregolare (OIL 2020k).

Gli accordi bilaterali sulla migrazione di manodopera riguardano, per loro natura, la migrazione regolare, ma possono includere riferimenti alla collaborazione tra le parti per ridurre la migrazione irregolare di manodopera. Alcuni paesi hanno concluso tali accordi per scoraggiare la migrazione irregolare di manodopera. Ad esempio, l'accordo bilaterale sulla migrazione di manodopera stipulato tra la Repubblica di Moldova e Israele nel settore edile, redatto in consultazione con le parti sociali di entrambi i paesi, mira a fornire maggiori opportunità di migrazione regolare e a ridurre le conseguenze negative della migrazione irregolare, garantendo ai lavoratori protezione sociale e lavorativa.

Gli accordi bilaterali possono promuovere una migrazione di manodopera basata sui diritti e così dare attuazione ai diritti dei lavoratori sanciti dalle norme internazionali. Gli accordi bilaterali prevedono in genere l'obbligo di condividere informazioni e di intrattenere contatti regolari, attraverso strumenti come i comitati congiunti. Per garantire tali scambi, sono istituiti dei comitati misti, incaricati di riunirsi periodicamente per condividere le infor-

⁷⁰ CEACR, Portogallo, domanda diretta, Convenzione n 97: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

mazioni acquisite dai programmi di monitoraggio o di applicazione delle norme, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze del mercato del lavoro e prevenire i movimenti irregolari di manodopera (si veda l'Allegato 2). È tuttavia importante sottolineare che determinati aspetti possono essere affrontati solo nell'ambito delle politiche nazionali di migrazione di manodopera, come le modalità di ingresso, i sistemi per il rilascio di visti e permessi, i percorsi di regolarizzazione e cittadinanza, e così via.

Pertanto, gli accordi bilaterali devono essere allineati con le politiche nazionali pertinenti, promuovere la parità di trattamento ed essere fondati sui sistemi informativi del mercato del lavoro e della migrazione (LMMIS)⁷¹. Le Linee guida sugli accordi bilaterali sulla migrazione di manodopera del sistema delle Nazioni Unite contengono una serie di principi importanti, anche in relazione allo "status migratorio", che tali accordi dovrebbero tenere in considerazione per garantire tutele e politiche efficaci. Alcuni di questi principi sono: fornire linee guida chiare riguardo alle procedure e ai processi per definire lo status migratorio nel paese di destinazione; garantire procedure chiare e trasparenti per il rinnovo e l'estensione dei permessi di lavoro e di soggiorno; garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro dei migranti in situazione irregolare⁷².

Lo scambio di informazioni e la cooperazione tra gli Stati diventano ancora più importanti nell'ambito delle misure adottate per far fronte a situazioni di crisi, come la pandemia di COVID-19. La Raccomandazione "Occupazione e lavoro dignitoso per la pace e la resilienza" del 2017 (n. 205) riconosce che i migranti, i rifugiati e le altre persone costrette con la forza ad abbandonare la residenza abituale sono tra i soggetti più vulnerabili. La Raccomandazione invita i Membri dell'OIL a rafforzare la cooperazione internazionale, anche attraverso lo scambio continuo, su base volontaria, di informazioni, conoscenze, buone pratiche e tecnologie per promuovere la pace, prevenire e mitigare le crisi, favorire la ripresa e rafforzare la resilienza (par. 47). Tuttavia, alcuni dati suggeriscono che la mancanza di governance, cooperazione internazionale e solidarietà con responsabilità condivisa

nella lotta contro la pandemia di COVID-19 ha colpito maggiormente i lavoratori migranti

⁷¹ Si veda Rete delle Nazioni Unite sulle migrazioni (2022): *Guidance on bilateral labour migration agreements (BLMAs)*, Ginevra, (UNMN 2022).

⁷² Ibid.

(ITUC 2020b). In alcuni casi, le restrizioni agli spostamenti hanno intrappolato i migranti nei paesi di destinazione, mentre i licenziamenti hanno causato perdite di reddito o la revoca dei visti o dei permessi di lavoro, spingendo i migranti verso l'irregolarità. Le restrizioni agli spostamenti hanno anche impedito a molti lavoratori migranti di accettare impieghi all'estero per i quali avevano già un contratto, e per i quali molti di essi avevano pagato alte spese e costi di assunzione. Queste situazioni possono contribuire ulteriormente alla migrazione irregolare, a forme di schiavitù per debiti e alla tratta di esseri umani (OIL 2020e, f).

Nel caso dei lavoratori migranti in situazione irregolare o che rientrano in patria, stabilire una stretta collaborazione con i paesi d'origine sui programmi di amnistia, i percorsi di regolarizzazione, lo scambio di informazioni e i processi di rimpatrio può garantire maggiori tutele e facilitare il rimpatrio dei lavoratori migranti in situazione irregolare o di coloro che rientrano nel paese d'origine. Una simile collaborazione può anche promuovere il riconoscimento delle competenze e altre misure volte a facilitare il reinserimento lavorativo di tali persone (ibid.). È altrettanto essenziale garantire il coordinamento e la comunicazione tra i partner tripartiti, le missioni diplomatiche e gli intermediari del reclutamento nei paesi di origine e di destinazione allo scopo di monitorare il reclutamento dei lavoratori migranti, in particolare coloro che sono stati reclutati in tempi brevi per far fronte alla carenza di manodopera durante la crisi (ad esempio, nel settore agricolo, sanitario o manifatturiero, come nel caso della produzione di dispositivi di protezione individuale (DPI)) (OIL 2020l).

- La **Commissione interamericana per i diritti umani** ha raccomandato agli Stati di “stabilire canali di cooperazione, scambio di informazioni e coordinamento tra i paesi di origine, transito e destinazione affinché, nel contesto della pandemia di COVID-19, il rimpatrio dei migranti possa avvenire in modo volontario, coordinato, assistito, sicuro e coordinato tra gli Stati” (IACHR 2020b e 2020c).

Scambio di informazioni tra e con le parti sociali

In molti casi, le parti sociali forniscono ai governi informazioni sulle condizioni di abuso legate alla migrazione irregolare, sia direttamente, tramite un accordo con il governo, sia nel contesto della raccolta di informazioni e delle attività di monitoraggio e di advocacy, che rientrano nell'ambito delle loro iniziative di lotta contro gli abusi. Collaborando con le autorità governative per fornire servizi ai lavoratori migranti in situazioni di abuso, ad esempio, alcune parti sociali raccolgono e condividono informazioni sulle necessità e le sfide di tali lavoratori. In alcuni casi, le parti sociali forniscono informazioni importanti ai governi come risultato dei servizi da loro erogati ai lavoratori migranti. Le organizzazioni dei lavoratori ricevono informazioni sulle violazioni dei diritti dei lavoratori migranti, compresi quelli in situazione irregolare, che spesso si traducono in attività legali e di sensibilizzazione.

- ▶ **L'Associazione slovena dei sindacati liberi**, ad esempio, ha concluso un accordo con il governo che riguarda la collaborazione con gli organi di controllo e i servizi di polizia attraverso cui l'associazione si impegna a segnalare tempestivamente le violazioni (OIL 2016a).
- ▶ In **Malesia** è stato istituito un servizio di assistenza sul lavoro migrante, gestita dai membri dei 40 affiliati malesi del sindacato **UNI Global Union (UNI)**, che riceve diverse centinaia di chiamate al mese da parte di lavoratori migranti, sia in situazione regolare che irregolare, che incontrano difficoltà in materia di occupazione. La linea telefonica fornisce assistenza legale nei casi di salari trattenuti e altre violazioni dei diritti dei lavoratori migranti (Howe e Owens 2016).
- ▶ La **Mappa interattiva per le imprese delle organizzazioni contro la tratta di esseri umani** è un'altra iniziativa che si basa su un partenariato tra organizzazioni internazionali e regionali, istituzioni governative, organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e organizzazioni della società civile, tra gli altri (SDG Alliance 8.7)⁷³. Essa rap-

presenta uno strumento importante non solo per le imprese nell'identificazione dei partner emergenti per eliminare la schiavitù moderna e il lavoro minorile, ma anche per i governi nell'individuazione delle condizioni di abuso e di sfruttamento legate alla migrazione irregolare di manodopera.

Scambio di dati su situazioni particolari

È particolarmente complesso individuare e raccogliere le informazioni necessarie a rispondere alle esigenze dei lavoratori migranti irregolari che si trovano in situazioni particolari o vulnerabili, come quelli appartenenti a minoranze etniche o religiose o alle popolazioni indigene (OSCE 2009, 20).

Le lavoratrici migranti prive di documenti o in situazione irregolare sono spesso ancora più svantaggiate e necessitano pertanto di esigenze specifiche. I dati sulla migrazione in America Latina suggeriscono che molte donne migranti indigene lavorano in situazione irregolare e che esiste un divario significativo nell'accesso delle donne migranti all'attuale quadro normativo che disciplina la migrazione di manodopera. La situazione è particolarmente critica per le lavoratrici domestiche migranti in situazione irregolare, in particolare per quelle che vivono presso il domicilio del proprio datore di lavoro. Il lavoro domestico rimane uno dei settori meno tutelati e meno monitorato. È difficile, infatti, acquisire dati sul lavoro domestico e sulle situazioni di abuso. È quindi essenziale consultare le lavoratrici migranti, nell'ambito di un dialogo sociale tripartito, ad esempio prima di imporre o revocare divieti o restrizioni alla migrazione delle donne, e mettere in atto meccanismi alternativi. In questo modo è possibile elaborare politiche basate su dati concreti sulla migrazione irregolare di manodopera (Napier-Moor, 2017). I dati suggeriscono anche che sempre più donne migrano da sole con i propri figli e che affrontano gravi sfide nell'esercizio dei loro diritti alla protezione e al benessere. Alcuni minori migranti, compresi quelli non accompagnati, sono costretti al lavoro forzato e minorile in settori come la la-

⁷³ La mappa interattiva è una piattaforma online, disponibile alla pagina: <https://www.alliance87.org/the-challenge/>.

vorazione dei frutti di mare sulla terraferma. In molti casi, le vittime della tratta di persone e del lavoro forzato sono difficili da identificare a causa della natura coercitiva e clandestina della loro attività o del loro soggiorno.

In tali contesti, le prassi nazionali tendono ad utilizzare in maniera strategica i dati statistici disponibili, come quelli relativi al genere delle

lavoratrici migranti con status regolare o irregolare, allo scopo di identificare i bisogni locali e di differenziali per settore. Si rendono tuttavia necessarie ulteriori ricerche sui vari approcci per raccogliere dati specifici sui lavoratori migranti in situazione irregolare e sulle loro esigenze specifiche.

► 4.3 Dialogo sociale e consultazione sulla migrazione irregolare di manodopera

La Convenzione n. 143 esorta gli Stati a consultare le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro per l'adozione delle misure volte a individuare e prevenire la migrazione di manodopera in condizioni di abuso. Affinché tali misure siano efficaci, è necessario garantire la consultazione delle parti sociali, anche in relazione al reclutamento equo, come sancito nelle Linee guida per il reclutamento equo (si veda anche la Raccomandazione n. 169, par. 44). Le pratiche nazionali riflettono l'effetto positivo della consultazione nella lotta contro la migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso. Il dialogo sociale si è rivelato prezioso anche per far fronte alle conseguenze della pandemia di COVID-19 sui lavoratori migranti, compresi quelli in situazione irregolare. Per un approfondimento sugli insegnamenti tratti dalle crisi precedenti riguardo il dialogo sociale e le relative raccomandazioni, si veda OIL 2020m.

► La **Confederazione sindacale internazionale (CSI)** e l'**Organizzazione internazionale dei datori di lavoro (IOE)** hanno rilasciato una dichiarazione congiunta sul COVID-19, auspicando a un maggiore coordinamento di tutti gli attori ed esortando le istituzioni finanziarie internazionali a promuovere misure e politiche socioeconomiche. La Dichiarazione inoltre ha fatto appello "con forza" al dialogo sociale e al ruolo chiave delle parti sociali (IOE-CSI 2020).

Come principio di base delle buone pratiche, i governi devono adottare meccanismi per garantire la piena consultazione delle parti sociali sui meccanismi per l'individuazione del-

le situazioni di abuso associate alla migrazione irregolare di manodopera, sull'adozione di misure nazionali e internazionali per stabilire contatti regolari e scambiare informazioni pertinenti e sull'elaborazione di misure — anche di tipo legislativo — per prevenire e porre fine alla migrazione irregolare di manodopera⁷⁴.

Sebbene alcuni paesi dispongano di meccanismi consultivi sulle questioni generali legate alla migrazione di manodopera, non è chiaro in che misura il governo consulti le parti sociali sulle questioni specifiche della migrazione irregolare di manodopera e delle condizioni di abuso ad essa associate.

- Il governo **portoghese** ha istituito un Consiglio consultivo per le questioni relative all'immigrazione per garantire la partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori, dei lavoratori migranti e dei datori di lavoro allo sviluppo delle politiche pubbliche in materia⁷⁵.
- Il governo **maltese** ha riferito di aver regolarmente consultato e coinvolto le parti sociali nel processo legislativo in materia di lavoro non autorizzato (CE-EMN 2017, sez. 3.1.3).
- In **Finlandia**, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e il governo collaborano allo sviluppo e al monitoraggio della legislazione e alla diffusione di informazioni, anche sul lavoro non autorizzato e su come prevenire l'informalizzazione (ibid.).
- In **Ghana**, il piano nazionale per la lotta contro il lavoro sommerso 2016–2018 (PNLTI 2016–2018) prevede la definizione di azioni preventive in collaborazione con le parti sociali, tra cui il rinnovo dell'accordo di partenariato nel settore agricolo e

⁷⁴ Si veda la Convenzione n.143, artt. 2, 4 e 7. La Raccomandazione n. 86, parr. 4(2) e 19 richiede la consultazione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro su "tutte le questioni generali riguardanti la migrazione di manodopera" e sulle "operazioni di reclutamento, inserimento e collocamento dei lavoratori migranti".

⁷⁵ CEACR, Portogallo, domanda diretta, 2014, 2015, Convenzione n. 97: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11003:::>

la creazione di nuovi accordi di partenariato nel settore dello spettacolo e del lavoro domestico.

- Il governo **cambogiano** ha emesso, in consultazione con i sindacati in un gruppo di lavoro tecnico, delle ordinanze ministeriali (prakas) per rafforzare i meccanismi di protezione esistenti nei confronti dei lavoratori migranti e stabilire delle norme per le agenzie per l'impiego private, il processo di reclutamento e il relativo accesso alla giustizia (OIL 2014c).
- Il governo e le parti sociali dei **Paesi Bassi** hanno messo a punto un piano di azione nel contesto dell'Accordo sociale sottoscritto nel 2013, con l'obiettivo di contrastare i contratti di lavoro fittizi che portano a condizioni di impiego diseguali⁷⁶.
- Il **progetto Triangle ("Triangolo") dell'OIL nell'ASEAN** prevede un rafforzamento delle capacità tripartite in materia di migrazione che coinvolge le parti sociali di Australia, Cambogia, Laos, Malesia, Thailandia e Vietnam per un periodo di dodici anni (2015–2027). Il progetto ha già dato vita a diversi studi e pubblicazioni su questi paesi⁷⁷.
- In **Vietnam**, il processo di elaborazione della legge sui lavoratori vietnamiti a contratto all'estero 69/2020/QH14 (legge 69) si è basato sul dialogo tripartito e con la società civile, compresi i lavoratori migranti vietnamiti (per un approfondimento si rimanda al paragrafo sul reclutamento equo, Quarta parte).

La consultazione a livello internazionale con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro implica lo scambio di informazioni e di opinioni.

- Il **Gruppo imprenditoriale (Business Mechanism) del Forum mondiale su migrazione e sviluppo (GFMD)** è stato istituito nel 2016 per portare la voce delle imprese,

dei datori di lavoro nazionali e dei gruppi imprenditoriali al forum intergovernativo. Il settore privato partecipa al dialogo con i rappresentanti dei governi su questioni di interesse comune in materia di riforma del lavoro, governance delle migrazioni, migrazione irregolare e diritti dei migranti. I sindacati partecipano separatamente ai lavori del GFMD con il gruppo della società civile⁷⁸.

Le iniziative delle parti sociali per prevenire e individuare la migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso

Le iniziative private delle parti sociali finalizzate alla protezione e alla promozione dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare, basandosi sulle misure pubbliche, possono contribuire a prevenire e porre fine agli abusi associati alla migrazione irregolare. Pertanto, deve essere riconosciuta alle parti sociali la possibilità di intraprendere iniziative a tale scopo (Convenzione n. 143, art. 7). Le iniziative delle organizzazioni dei lavoratori, dei datori di lavoro e della società civile variano in termini di portata, scopo e mezzi nella promozione dei diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare.

Tali iniziative possono riguardare i servizi di informazione e formazione, l'assistenza sociale e altre forme di assistenza attraverso le prestazioni di sicurezza sociale e i sussidi per l'infanzia, i servizi legali per permettere ai lavoratori migranti di rivendicare i propri diritti e le attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e dei media attraverso campagne contro gli stereotipi e i pregiudizi, responsabili di alimentare il razzismo, la xenofobia e le discriminazioni. Alcune iniziative sindacali si concentrano sulla promozione dell'adesione sindacale da parte dei lavoratori migranti, con l'obiet-

⁷⁶ CEACR, Paesi Bassi, domanda diretta, 2014, Convenzione n. 97: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:131_00:P13100_COMMENT_ID:3189658

⁷⁷ Si veda il sito web del progetto Triangle nell'ASEAN: https://www.ilo.org/asia/projects/WCM_428584/lang-en/index.htm

⁷⁸ Per un approfondimento sul gruppo imprenditoriale del GFMD consultare la seguente pagina: <https://gfmdbusinessmechanism.org/>. Si veda anche GFMD, Toward a Global Compact on Migration: Perspectives on Labour Migration from the GFMD Business Mechanism, June 2017.

tivo di difendere i loro interessi, anche in riferimento alla contrattazione collettiva. Altre invece promuovono la creazione di cooperative di lavoratori migranti e di centri per i lavoratori migranti che offrono assistenza legale e socioeconomica a questi lavoratori, anche quelli in situazione irregolare. Infine, le linee di assistenza telefonica, il coinvolgimento delle ONG e la collaborazione tra queste ultime e i sindacati possono rivelarsi utili nelle indagini sugli abusi e nella risoluzione delle controversie. Si veda anche la Terza parte sull'accesso alla giustizia.

- In **Thailandia**, la Confederazione per i rapporti con i lavoratori delle imprese statali (State Enterprise Workers Relations Confederation, SERC) promuove i diritti dei lavoratori migranti, compresa la libertà di associazione e il diritto a un pari risarcimento per gli infortuni sul lavoro, in linea con la Convenzione sulla parità di trattamento (infortuni sul lavoro) del 1925 (n. 19), che è stata ratificata dalla Thailandia (OIL 2014c, par. 5).

La Confederazione ha partecipato, insieme al Comitato di solidarietà del lavoro thailandese (Thai Labour Solidarity Committee, TLSC) ad una visita di accertamento per indagare sulle pratiche di reclutamento e sulle condizioni di lavoro in determinate fabbriche, in seguito alla quale è stato elaborato un rapporto contenente raccomandazioni al governo e alle fabbriche (ibid.).

- Il Sindacato interprofessionale dei lavoratori (**Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, SIT**) e Unia (Svizzera) si sono mobilitati per organizzare i lavoratori domestici migranti privi di documenti, stabilendo delle alleanze con le organizzazioni di base dei migranti. Nell'ambito di un accordo siglato con le autorità, è stato creato un sistema di voucher attraverso il quale i datori di lavoro possono registrare i propri lavoratori domestici, compresi quelli privi di documenti. Il sistema fornisce l'accesso all'assistenza sanitaria e alle prestazioni pensionistiche, a cui i lavoratori migranti privi di documenti possono accedere senza timore di essere espulsi. SIT e Unia continuano a battersi

per i diritti dei lavoratori domestici migranti che soggiornano in Svizzera in maniera irregolare e forniscono informazioni e servizi a tutti i lavoratori, indipendentemente dallo status migratorio (OIL 2012a).

- In **Francia**, l'organizzazione nazionale dei lavoratori (Confédération générale du travail, CGT) promuove e difende i diritti dei lavoratori migranti in situazione irregolare, sulla base del principio secondo cui "un lavoratore regolarizzato = un nuovo lavoro formale" nell'economia (CGT 2018).

I documenti di orientamento e i seminari formativi destinati ai membri possono fornire indicazioni su come comportarsi con i lavoratori migranti sul posto di lavoro e nelle catene di fornitura. Le banche dati online contenenti informazioni sul lavoro forzato, la schiavitù moderna e le pratiche di reclutamento possono fornire alle imprese, alle organizzazioni dei lavoratori e al pubblico gli strumenti necessari per rispettare i principi sul dovere di diligenza nelle loro decisioni e operazioni. Si può citare a tal riguardo:

- La **Mappa interattiva per le imprese sulle organizzazioni contro la tratta di esseri umani** (Map for Business of Anti-Human Trafficking Initiatives and Organisations), sviluppata nell'ambito di una collaborazione tra la Coalizione globale delle imprese contro la tratta di esseri umani, l'Iniziativa RESPECT (composta dall'Iniziativa del Babson College sulla tratta di esseri umani, dall'Organizzazione internazionale per le migrazioni e dall'Iniziativa globale contro la criminalità organizzata transnazionale) e il Patto globale delle Nazioni Unite attraverso la Piattaforma d'azione sul lavoro dignitoso nelle catene di fornitura globali, con il supporto dell'Alleanza 8.7⁷⁹.

Le Reti transnazionali delle organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno partecipato al dialogo sociale su questioni legate alla governance delle migrazioni, influenzando sulla definizione delle politiche a livello globale, regionale o locale. In contesti bilaterali e regionali, gli accordi di cooperazione transfrontaliera tra i sindacati hanno rafforzato la capacità dei sindacati di rappresenta-

⁷⁹ La mappa interattiva è disponibile alla pagina: <https://www.unglobalcompact.org/library/5620>

re i lavoratori migranti in situazione irregolare e di coordinare le iniziative di advocacy con i rappresentanti del settore pubblico, anche nei negoziati sugli accordi bilaterali di lavoro (si veda anche l'Allegato 2).

Le iniziative sindacali

- I membri del Consiglio sindacale regionale dell'Asia meridionale (South Asian Regional Trade Union Council, **SARTUC**) hanno coordinato i loro sforzi di advocacy con i rispettivi governi, riuscendo così a includere nella Dichiarazione adattata in occasione del 18° vertice dell'Associazione dell'Asia meridionale per la cooperazione regionale (South Asian Association for Regional Cooperation, SAARC) un impegno alla cooperazione "per garantire la sicurezza, la protezione e il benessere dei lavoratori migranti nei paesi di destinazione al di fuori della regione" (SAARC 2014, par. 21). Combinata alla Carta sociale della SAARC, la Dichiarazione, che non fa distinzione tra lavoratori migranti con status regolare e irregolare, può essere considerata una base legittima per inserire le questioni relative alla migrazione irregolare di manodopera nei programmi della SAARC. Lo stesso vale per le richieste della SARTUC in materia di protezione dei lavoratori migranti: salari e prestazioni minime, sicurezza sociale, parità di genere e processo migratorio⁸⁰.
- Dal 2018, la Federazione internazionale dei lavoratori domestici (International Domestic Workers Federation, **IDWF**) partecipa agli incontri biennali tra il Ministero del lavoro e degli affari sociali del governo del Qatar (ADLSA), l'OIL e altre Federazioni sindacali

Federazione internazionali (FSI), tra cui la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (International Transport Workers Federation, ITF), l'UNI Global Union, una federazione globale rivolta al settore dei servizi e la Federazione internazionale dei lavoratori dell'e-

dilizia e del legno (Building and Wood Workers' International, BWI). Guidati dalla CSI, gli incontri biennali sono un'occasione per riesaminare il programma di riforma del lavoro del governo e fornirvi nuovi contributi.

Le iniziative dei datori di lavoro

La solidarietà tra le organizzazioni dei datori di lavoro si esprime negli impegni transfrontalieri volti a definire dei parametri sociali di riferimento in materia di concorrenza. L'impegno delle reti di imprese, invece, è finalizzato a garantire il riconoscimento delle buone pratiche, nonché per creare nuovi approcci ai problemi esistenti.

- **L'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro** gestisce una sorta di rete di reti, attraverso la Rete globale delle imprese sul lavoro forzato, promossa dall'OIL⁸¹.
- La **Risoluzione di Delhi sulla migrazione del Forum dell'Asia Meridionale dei datori di lavoro** (South Asian Forum of Employers, SAFE) promuove la non discriminazione tra lavoratori locali e migranti nelle aziende aderenti, così come il lavoro dignitoso e i contratti di lavoro scritti per i lavoratori migranti internazionali⁸².
- **I processi volontari di standardizzazione e certificazione basati sul mercato** mirano a stabilire dei principi di riferimento per le buone pratiche, come la norma sulle pratiche eque elaborata da Verité e il sistema internazionale per l'integrità del reclutamento dell'OIM (OIL 2018b; Verité 2011).
- I Codici di condotta settoriali, sviluppati da importanti organizzazioni imprenditoriali o settoriali, mirano a stabilire linee di condotta per un reclutamento equo. È il caso della Confederazione mondiale del lavoro, del **Forum sui beni di consumo e dell'Alleanza per le imprese responsabili** (OIL 2018b, parr. 66–69, 76, 78).

⁸⁰ Si veda la banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera su: Promoting trade union cooperation on labour migration in origin and destination countries (Promuovere la cooperazione sindacale sulla migrazione di manodopera nei paesi di origine e di destinazione), disponibile alla pagina: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=106

⁸¹ Si veda: https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_632434/lang-en/index.htm

⁸² Si veda: <https://www.decp.nl/stories/resolution-on-migration-and-starting-up-social-dialogue-8838>

► 4.4 Informazioni e assistenza per prevenire abusi sui lavoratori migranti irregolari

Fornire informazioni gratuite e accurate ai lavoratori migranti...

Ogni potenziale migrante deve comprendere e valutare appieno le ragioni che lo spingono a trasferirsi all'estero per motivi di lavoro. La mancanza di accesso a informazioni complete e affidabili sui percorsi migratori regolari e sui relativi diritti e doveri impedisce ai potenziali lavoratori migranti di prendere decisioni ponderate nella ricerca di opportunità all'estero. Fornire informazioni adeguate, accessibili, pertinenti e accurate ai lavoratori migranti e alle loro comunità sulle questioni riguardanti la migrazione è quindi fondamentale nell'ambito di una migliore governance della migrazione di manodopera e degli sforzi per far fronte agli abusi legati alla migrazione irregolare, comprese le sue manifestazioni estreme come la tratta di persone.

Le norme dell'OIL e delle Nazioni Unite in materia di migrazione ribadiscono il diritto dei lavoratori migranti e delle loro famiglie di essere debitamente informati sui loro diritti in virtù del diritto internazionale, così come su tutte le condizioni applicabili alla loro ammissione e sui diritti e sugli obblighi previsti dalla legge e dalla prassi dello Stato in questione (Convenzione n. 97, artt. 2 e 3; ICRMW, artt. 33, 37, 65(c) e 68(a)).

La collaborazione tra i governi e le parti sociali può rispondere efficacemente ai bisogni immediati dei lavoratori migranti in situazione irregolare e proteggere i loro diritti, sia nei paesi di origine che all'estero. In molti casi, i governi dei paesi d'origine collaborano con le parti sociali per fornire assistenza sociale in caso di emergenza e per monitorare e denunciare gli abusi sul posto di lavoro o nella società.

... e prevenire la diffusione di informazioni fuorvianti

Impedire una propaganda fuorviante o ingannevole sulla migrazione di manodopera e fornire informazioni accurate, accessibili e attente alle esigenze di genere è fondamentale per combattere gli stereotipi e garantire che i lavoratori siano informati sui loro diritti e sulle condizioni relative al loro reclutamento e al loro impiego (si veda la Convenzione n. 97, articoli 2 e 3). Tali procedure aiutano i potenziali migranti a prendere decisioni ponderate in merito ai percorsi migratori e al rispetto delle procedure di partenza e di arrivo. Nel contesto dell'indagine generale del 2016 della CEA-CR sugli strumenti per i lavoratori migranti, l'OIL ha sottolineato che lo scambio di informazioni tra gli Stati può rafforzare la fiducia e creare sistemi efficienti per promuovere la migrazione regolare di manodopera e ridurre l'impiego dei lavoratori migranti in situazione irregolare da parte di alcuni datori di lavoro (OIL 2016a, par. 508). Alcuni paesi hanno introdotto programmi sulle procedure migratorie⁸³, così come sulle condizioni di lavoro e sulla sicurezza sociale e del lavoro. Alcuni paesi di destinazione forniscono informazioni e assistenza tramite programmi di orientamento e annunci di posti di lavoro disponibili⁸⁴.

► Il **Belgio** ha condotto una campagna di informazione per prevenire lo sfruttamento economico dei migranti brasiliani residenti in Belgio e diverse altre campagne nei paesi di origine per condividere informazioni sui rischi della migrazione irregolare (CE-EMN 2017). Allo stesso modo, l'Albania ha realizzato delle campagne nei paesi d'origine per sensibilizzare la popolazione sui rischi della migrazione irregolare.

⁸³ Austria, Bielorussia, Stato Plurinazionale della Bolivia, Colombia, Costa Rica, Repubblica Ceca, Lettonia e Lituania (rapporti governativi) e Argentina (rapporto dei lavoratori). (OIL 2016a, par. 237 e nota 80).

⁸⁴ Bielorussia, Bulgaria, Cipro, Lettonia, Ucraina e Stati Uniti. (OIL 2016a, par. 238, nota 85).

- ▶ Anche in **Giordania** sono in corso attività di formazione e sensibilizzazione per migliorare le pratiche di reclutamento. Tali attività sono svolte, in collaborazione con l'OIL, dai proprietari delle fabbriche, dai responsabili delle risorse umane, dagli acquirenti internazionali e dai sindacati (OIL 2016f).
- ▶ In **Bangladesh**, la legge prevede misure sanzionatorie per la diffusione di informazioni fuorvianti e nei casi di frodi e truffe. Il governo richiede inoltre alle agenzie di reclutamento di fornire alle lavoratrici una traduzione in bengalese del loro contratto di lavoro ed organizza inoltre programmi di formazione per sensibilizzare i potenziali lavoratori migranti sulle agenzie di reclutamento autorizzate (OIL 2016a, par. 241, 245, 264)

ICRMW, articolo 68 (a)

Gli Stati parte, compresi gli Stati di transito, devono collaborare al fine di prevenire ed eliminare i flussi migratori illegali o clandestini, nonché l'impiego di lavoratori migranti in situazione irregolare. Le misure da adottare a tale fine, nell'ambito della giurisdizione di ciascuno Stato interessato, comprendono: misure appropriate contro la diffusione di informazioni fuorvianti relative all'immigrazione e all'emigrazione.

Convenzione n. 97, articolo 3

Ogni membro si impegna ad adottare, nella misura in cui le leggi e i regolamenti nazionali lo consentano, tutte le misure appropriate contro la propaganda fuorviante in materia di immigrazione ed emigrazione (articolo 3)

- ▶ **L'Amministrazione delle Filippine per l'impiego all'estero** (Philippines Overseas Employment Administration, POEA) ha imposto alle agenzie per l'impiego private che reclutano i lavoratori domestici di aprire un account Facebook per monitorare le loro attività. Questi account servono come piattaforma di comunicazione per i lavoratori domestici all'estero, con l'obiettivo di prevenire le "controversie", facilitare la registrazione ufficiale delle denunce e richiedere alle agenzie per l'impiego di

presentare rapporti alla POEA sullo stato e sulle condizioni dei lavoratori impiegati all'estero.

Le informazioni possono essere trasmesse attraverso diversi mezzi di comunicazione, tra cui filmati, video, linee telefoniche, siti web e riunioni (OIL 2016a, par. 239, note 88-93) o in alternativa attraverso i consolati, le ambasciate, le missioni straniere all'estero e le unità appositamente dislocate nei territori in cui si trovano i lavoratori migranti.

- ▶ Il manuale pre-partenza "Travel Smart-Work Smart" fornisce ai lavoratori stagionali di Nauru impiegati in **Australia** indicazioni sul reddito, la gestione finanziaria e la vita nel paese (OIL 2014e). Nell'ambito del progetto TRIANGLE ("Triangolo") dell'OIL, e con il sostegno di quest'ultima, sono state sviluppate diverse guide "Work Smart" per i lavoratori migranti, tra cui la guida "Travel Smart-Work Smart" per i lavoratori migranti presenti in Thailandia (2018) e altre guide simili per i lavoratori cambogiani in Malesia (anche in lingua khmer), per i lavoratori pakistani e indiani negli Emirati Arabi Uniti (2015), per i lavoratori nepalesi e indiani in Qatar e per i lavoratori nepalesi in Kuwait (2015). Le guide forniscono ai lavoratori migranti informazioni facilmente accessibili su diritti e doveri, situazioni di irregolarità e su come ottenere assistenza.
- ▶ Gli Ufficiali di collegamento dei paesi di origine organizzano campagne e servizi di informazione nei paesi di destinazione, come nel caso delle **Filippine**, a **Hong Kong (Cina)** e della **Giamaica** negli **Stati Uniti**. Gli ufficiali di collegamento giamaicani, dislocati negli Stati Uniti nei pressi di aziende agricole e alberghi che impiegano lavoratori migranti giamaicani, si occupano delle denunce e si interfacciano con i datori di lavoro per questioni relative alle condizioni dei lavoratori migranti giamaicani e alle opportunità di impiego per altri cittadini giamaicani (CEACR 2016, par. 240).
- ▶ Diversi paesi, tra cui **El Salvador**, **Mali**, **Marocco**, **Myanmar**, **Perù**, **Polonia**, **Senegal**, **Serbia**, **Turkmenistan** e **Stati Uniti**, hanno diffuso tramite i siti web governativi e una serie di campagne mirate importanti informazioni sui rischi della migrazione irregolare, (ibid., e par. 507).

- Il governo **nepalese** ha riferito di aver inviato nei paesi di destinazione delle addette in materia di lavoro femminile con oltre 1.000 lavoratrici migranti incaricate di fornire informazioni e assistenza (ibid., par. 245).
- In **Italia**, **DOMINA** (Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico) ha avviato la campagna "Fair recruitment for domestic workers" (Reclutamento equo per le lavoratrici e i lavoratori domestici).

Questa campagna di informazione internazionale è promossa in collaborazione con l'OIL e sostenuta dalla Federazione internazionale delle lavoratrici e dei lavoratori domestici (International Domestic Workers Federation, IDWF), dalla Federazione italiana dei lavoratori del commercio, del turismo e dei servizi (Filmcams CGIL), dalla Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (Fisascat CISL), dal Sindacato italiano dei lavoratori del turismo, del commercio e dei servizi (UILTuCS) e dal Sindacato dei lavoratori al servizio della persona (Federcol). La campagna fornisce informazioni sui requisiti giuridici per ottenere un permesso di lavoro e sui rischi legati al ricorso a intermediari informali e illegali. L'obiettivo è prevenire le pratiche fraudolente durante il processo di reclutamento e inserimento lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori domestici migranti, tutelare i loro diritti, aumentare l'interesse generale e sensibilizzare la politica nazionale e internazionale sul tema. I principali destinatari della campagna sono le lavoratrici e i lavoratori domestici migranti e i datori di lavoro residenti in Italia (DOMINA-IDWF).

- Il Ministero della manodopera di **Singapore** esorta i datori di lavoro che desiderano assumere un lavoratore domestico migrante per la prima volta o che hanno cambiato per più di tre volte un lavoratore domestico migrante nell'arco di un anno di partecipare a un programma di orientamento per i datori di lavoro ([Employers' Orientation Programme, EOP](#)), almeno 2 giorni prima della presentazione di una do-

manda di permesso di lavoro. Il programma può essere seguito sia in presenza che online.

Per prevenire o contrastare la diffusione di informazioni fuorvianti, molti paesi si affidano alle norme legislative e alle campagne di sensibilizzazione (OIL 2016a, par. 270). Anche la Raccomandazione sul lavoro forzato (misure supplementari) dell'OIL del 2014 (n. 203) invita i membri ad organizzare campagne di sensibilizzazione mirate, soprattutto per le persone maggiormente esposte al lavoro forzato o obbligatorio, per condividere informazioni, tra l'altro, su come tutelarsi da pratiche di reclutamento e di lavoro fraudolente o abusive, sui loro diritti e doveri sul lavoro e su come accedere all'assistenza in caso di necessità. La Raccomandazione sottolinea inoltre l'importanza di svolgere attività di orientamento e informazione per i migranti prima della partenza e dopo l'arrivo, per prepararsi a vivere e lavorare all'estero e per sensibilizzarli sulla tratta di esseri umani per sfruttamento lavorativo (Par. 4(g)).

- In **Belize**, un comitato contro la tratta di esseri umani ha realizzato delle campagne di sensibilizzazione e attività formative presso l'ente del turismo per contrastare la diffusione di informazioni false e fuorvianti, con l'obiettivo di prevenire lo sfruttamento sessuale commerciale di donne e ragazze (OIL 2016a, par. 265, nota 118).
- Il governo dell'**Indonesia** ha introdotto un programma che mira a fornire informazioni accurate per proteggere i lavoratori migranti dall'inserimento lavorativo illegale, dalla tratta di persone e dal lavoro forzato (OIL 2016a, par. 270).
- In **Tunisia**, è stata istituito un servizio nazionale autonomo contro la tratta di persone volto a identificare, assistere e rappresentare le vittime della tratta di persone e del lavoro forzato, molte delle quali sono donne migranti in situazione irregolare provenienti dall'Africa occidentale⁸⁵.

⁸⁵ Si veda Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP) del Consiglio d'Europa, disponibile alla pagina: <https://www.coe.int/fr/web/tunis/inltp>. Il progetto ha lanciato una strategia nazionale per il periodo 2018-2023 e opera in collaborazione con il Consiglio d'Europa e con il sostegno dell'OIL [tratto da un'intervista con un funzionario dell'OIL, settembre 2019].

Per contrastare la migrazione irregolare, i governi dei paesi di destinazione hanno coinvolto le parti sociali e le organizzazioni della società civile dei paesi di origine con l'obiettivo di fornire informazioni accurate e prevenire dunque la diffusione di informazioni fuorvianti che possono favorire la migrazione irregolare di manodopera e le pratiche di reclutamento illecite. Le autorità pubbliche, le parti sociali e le organizzazioni della società civile forniscono informazioni che riguardano le varie fasi del processo migratorio, come la fase che precede la decisione o la partenza dal paese di origine, l'arrivo nel paese di transito o di destinazione e la preparazione al ritorno.

- ▶ I sindacati del **Costa Rica** hanno intrapreso attività simili di capacity-building e di formazione a livello nazionale, compresa la pubblicazione di un manuale di orientamento pre-partenza per i lavoratori migranti del Nicaragua. Oltre a ciò, hanno anche organizzato diverse attività di sensibilizzazione insieme ai sindacati di **Panama e Nicaragua** che riguardano le attività trinazionali lungo il corridoio Nicaragua-Costa Rica-Panama⁸⁶.
- ▶ A **Singapore**, è stato istituito, congiuntamente con la federazione nazionale dei sindacati e dei datori di lavoro, un centro per i lavoratori migranti a guida bipartita, incaricato di fornire informazioni, orientamento, consulenza e assistenza ai lavoratori migranti che vogliono avviare ricorsi legali contro le pratiche di lavoro irregolari⁸⁷.
- ▶ L'**Unione generale tunisina del lavoro** (Union Générale Tunisienne du Travail, UGTT) dispone di una rete di punti focali sulla migrazione di manodopera all'interno degli uffici regionali dislocati su tutto il territorio tunisino, che costituiscono il primo punto di contatto per i lavoratori migranti, soprattutto quelli provenienti dalla regione del Maghreb e dall'Africa subsahariana. I servizi sono rivolti a tutti i lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status, i quali possono beneficiare di assistenza sui

loro diritti sul lavoro o informazioni accurate sulle condizioni di vita e di lavoro in Tunisia. L'UGTT intende esplorare le opportunità e superare le sfide relative all'espansione dei meccanismi di protezione esistenti per includervi i lavoratori migranti in Tunisia e promuovere la sindacalizzazione dei lavoratori migranti presenti nel paese (OIL 2020n).

- ▶ L'**Internazionale dei servizi pubblici** (Public Services International, PSI) ha elaborato delle guide pre-decisione, pre-partenza e ritorno, che si basano sulle ricerche effettuate sulle condizioni dei lavoratori migranti filippini presenti in specifici paesi di destinazione, ossia la Germania, la Danimarca, la Finlandia, l'India e la Norvegia⁸⁸.

Anche le organizzazioni dei datori di lavoro hanno fornito strumenti di orientamento a supporto dei loro membri. Oltre a ciò, hanno fornito risorse specifiche per consentire alle imprese di elaborare politiche e procedure interne attraverso cui conformarsi alle leggi e alle norme nazionali e internazionali in materia di lavoro e aiutare le imprese a migliorare la loro produttività, competitività e reputazione.

- ▶ L'**Organizzazione internazionale dei datori di lavoro (IOE)**, ha sviluppato, con il sostegno dell'OIL, uno strumento di orientamento per le aziende che operano nel settore edile in Medio Oriente e in particolare nel Consiglio di cooperazione del Golfo (CCG), con l'obiettivo di rafforzare il rispetto delle norme nazionali e internazionali in materia di lavoro. Lo strumento comprende delle indicazioni sulla risoluzione dei contratti, su come impedire ai lavoratori migranti di cadere nell'irregolarità — anche quando i loro documenti vengono sequestrati — e su come prevenire l'irregolarità dei visti (IOE-OIL, 2019).

Le parti sociali condividono informazioni sulla migrazione irregolare di manodopera anche tramite gli strumenti online.

⁸⁶ Ibid. Banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=174

⁸⁷ Per un approfondimento sul Centro per i lavoratori migranti consultare la pagina: <http://www.mwc.org.sg/wps/portal/mwc/home/Aboutus/whoware>

⁸⁸ Per un approfondimento sul tema si rimanda alla banca dati delle buone pratiche dell'OIL sulla migrazione di manodopera consultare la pagina: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=130

► La **CSI** ha collaborato con i suoi affiliati e i partner locali in una serie di paesi di origine e di destinazione per lo sviluppo di uno strumento formativo online per i lavoratori migranti attuali e potenziali, incentrato sulle pratiche specifiche dei reclutatori (Recruitment Advisor). In questo modo, i lavoratori migranti possono valutare i servizi forniti dalle agenzie per l'impiego private e dai reclutatori di manodopera nei paesi di origine e di destinazione. A loro volta, possono aiutare altri potenziali lavoratori migranti a scegliere con consapevolezza l'agenzia per l'impiego a cui intendono rivolgersi. Il sito web contiene anche informazioni sulle leggi e le politiche in materia e dispone di un meccanismo di denuncia, nel caso in cui i lavoratori migranti avessero bisogno di assistenza per la risoluzione delle controversie. Lo strumento Recruitment Advisor copre attualmente quattro paesi di origine in Asia e cinque paesi di destinazione nella regione del Golfo. Inoltre, ha stretto contatti con gli affiliati in Malesia (MTUC), in Cina, a Hong Kong (RAS), in Bahrein e in Qatar per quanto riguarda le attività di advocacy.

I servizi rivolti ai lavoratori migranti

I governi dei paesi di destinazione cooperano con le organizzazioni nazionali dei lavoratori e altri attori per fornire supporto legale, formazione professionale e servizi sanitari e sociali ai lavoratori migranti presenti irregolarmente sul territorio nazionale. I governi dei paesi d'origine hanno anche spinto i sindacati dei paesi di destinazione a garantire servizi di advocacy e di supporto ai loro cittadini che si trovano nel paese come lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status migratorio.

Sempre più spesso, le organizzazioni dei lavoratori hanno firmato accordi sindacali transfrontalieri e avviato una cooperazione tra i sindacati dei paesi di origine e di destinazio-

ne in ambiti quali la sindacalizzazione, le attività di sensibilizzazione, le informazioni prepartenza per i potenziali lavoratori migranti e il sostegno sociale e legale dopo l'arrivo nei paesi ospitanti. Inoltre, gli accordi sindacali multilaterali hanno una portata e un'influenza geografica più ampia per garantire un'azione coordinata a favore dei diritti dei lavoratori migranti. Alcuni esempi di questi modelli sono:

► Il **Consiglio sindacale regionale dell'Asia meridionale (SARTUC)** ha deciso di estendere l'adesione ai lavoratori migranti nell'ambito della riforma degli statuti e delle strutture sindacali e di rafforzare la capacità dei sindacati di supportare i lavoratori migranti, siano essi nuovi iscritti o lavoratori non organizzati (OIL 2014c, par. 17)⁸⁹.

► I sindacati di 11 paesi situati lungo cinque corridoi migratori (Ucraina-Polonia, Zimbabwe-Lesotho-Sudafrica, Indonesia-Malesia, Nepal-Libano e Paraguay-Argentina) hanno avviato una cooperazione, anche con le organizzazioni della società civile, per tutelare i diritti dei lavoratori migranti domestici lungo tali corridoi⁹⁰.

► I **sindacati hanno avviato collaborazioni anche a livello transfrontaliero**, come ad esempio quella tra Malesia e Bangladesh, per fornire sostegno ai lavoratori migranti, anche attraverso la distribuzione di cibo, e per mitigare l'impatto che la pandemia di COVID-19 ha avuto su di essi.

Dal livello di cooperazione locale a quello transnazionale, le organizzazioni dei lavoratori possono attingere a un'ampia gamma di accordi per fornire servizi ai lavoratori migranti in situazione irregolare e facilitare l'accesso ai meccanismi di ricorso in caso di violazione dei loro diritti. Una buona pratica sempre più diffusa è quella che vede diversi attori dei paesi di origine e di destinazione cooperare nell'erogazione di diversi servizi per preparare i potenziali lavoratori migranti alla migrazione e di servizi di orientamento e assistenza dopo l'arrivo nel paese di destinazione. Oltre ai servizi

⁸⁹ Per un approfondimento si rimanda alla Carta del lavoro migrante e al Piano d'azione di Kathmandu della SARTUC, adottati nel 2013, disponibili alla pagina: https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Eventsandmeetings/WCMS_342119/lang-en/index.htm

⁹⁰ Ibid. Banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=163

informativi sopra menzionati, queste attività includono i servizi sociali, la sindacalizzazione dei lavoratori migranti, il diritto a un processo equo e all'accesso alla giustizia. Con il sostegno dell'OIL, i Centri di risorse per i migranti hanno avuto un ruolo chiave, offrendo servizi e assistenza legale ai lavoratori migranti rimasti bloccati nei paesi di destinazione o che avevano perso il lavoro.

I servizi sociali

I servizi sociali, ivi compresa l'assistenza sanitaria e le prestazioni di sicurezza sociale, sono strumenti fondamentali delle buone pratiche per garantire l'esercizio dei diritti di sussistenza e l'inclusione dei lavoratori migranti in situazione irregolare. Le organizzazioni dei lavoratori, tanto a livello globale quanto a livello nazionale, fanno di tali servizi una priorità dei loro accordi transfrontalieri e dei loro modelli di cooperazione, tra cui:

- ▶ l'accordo sindacale di 40 membri in **America Centrale**, che, sotto l'egida del Comitato intersindacale regionale (Comité Inter-sindical Regional⁹¹), fornisce servizi ai lavoratori migranti in situazione irregolare, seguendo l'esempio dei programmi gestiti dalle Federazioni sindacali mondiali e dalla Confederazione sindacale internazionale (CIS). Nel caso dei lavoratori qualificati, gli affiliati dell'UNI Global Union (tra gli oltre 900 membri nazionali e regionali) offrono un lasciapassare per i servizi all'estero che garantisce ai lavoratori migranti qualificati di mantenere l'iscrizione al sindacato e di beneficiare del relativo sostegno nei paesi di destinazione (si veda anche Ford 2013)⁹².
- ▶ In **Francia**, alcune ONG ha redatto l'opuscolo "Que dois-je faire? Accueil des sans-papier et interventions policières" (Cosa devo fare? L'accoglienza dei migranti privi di documenti e l'intervento della polizia) per fornire una guida — in particolare per

quanto riguarda i servizi sociali — a coloro che lavorano con i migranti in situazione irregolare (UE-FRA 2011, 63; La Climade et al. 2009).

L'assistenza settoriale

L'assistenza settoriale si è dimostrata efficace per far fronte alle questioni specifiche di determinati settori.

- ▶ Con il sostegno della **CSI**, ad esempio, i sindacati della Mauritania e del Senegal hanno creato diversi centri di supporto per i lavoratori senegalesi immigrati in Mauritania, in particolare nei settori dei trasporti e dell'edilizia. Sono stati creati anche due centri locali, uno a Nouadhibou, una città portuale nel Nord della Mauritania, da dove partono molti migranti in situazione irregolare, e l'altro a Dakar, in Senegal⁹³. In questa città è stato istituito anche un centro di assistenza telefonica per i lavoratori domestici — migranti e non — per facilitare la risoluzione di questioni legate all'impiego e per creare uno spazio di incontro per le lavoratrici e i lavoratori domestici (ibid.).
- ▶ In **Spagna**, la cooperativa di lavoratori domestici Co-operativa Valenciana de Empleadas de Hogar de Levante fornisce servizi per regolarizzare lo status lavorativo dei lavoratori domestici migranti e per facilitare il loro accesso ai sistemi e alle prestazioni di sicurezza sociale. Oltre a ciò, la cooperativa fornisce anche assistenza all'infanzia e formazione professionale. La cooperativa è stata costituita nel 2012 da dodici lavoratori domestici dopo l'approvazione di un emendamento della legislazione in materia di lavoro e sicurezza sociale, che obbligava le lavoratrici e i lavoratori domestici ad avere un contratto di lavoro, anche se lavorano solo poche ore al mese⁹⁴.

⁹¹ Banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera:

https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=174

⁹² Si veda l'UNI Global Union Passport, ibid. presso la banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=9

⁹³ Si vedano Centri per i migranti in Senegal e Mauritania, ibid. presso la banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141.

⁹⁴ Si veda Co-operativa Valenciana, banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=121.

Recentemente, alcune città e regioni europee hanno lanciato nuove iniziative volte a fornire assistenza sociale, principalmente in collaborazione con le ONG.

- ▶ Nel 2012, nel contesto di una riforma nazionale che limitava i diritti degli immigrati irregolari all'assistenza sanitaria gratuita (eccetto che per le emergenze, la gravidanza, il parto e le cure post-parto), tutte le **comunità autonome spagnole** hanno approvato misure speciali per estendere l'accesso a servizi sanitari aggiuntivi a livello regionale. Le misure adottate a livello provinciale garantiscono ai migranti in situazione irregolare di accedere, in una certa misura, all'assistenza sanitaria in tutto il territorio spagnolo. Due regioni spagnole, l'Andalusia e le Asturie, garantiscono ai migranti privi di documenti l'accesso ai servizi in condizioni di parità rispetto ai cittadini nazionali (Delvino 2017).
- ▶ Con il sostegno di un sindacato spagnolo, un sindacato **senegalese** ha avviato un sistema di società di risparmio e credito reciproco che fornisce alternative di reddito al lavoro all'estero. Inoltre, è stato istituito un centro per i rimpatriati che fornisce incentivi socioeconomici nell'industria locale per prevenire la ri-emigrazione dei giovani⁹⁵.

I programmi di assistenza sociale ed economica dei paesi d'origine incentivano i potenziali lavoratori migranti a rimanere in patria, aumentando le opportunità di sostentamento. L'obiettivo di tali programmi converge con quello del Patto mondiale per una migrazione sicura, ordinata e regolare che "mira a mitigare i fattori avversi e strutturali che impediscono alle persone di ottenere e mantenere mezzi di sussistenza sostenibili nei loro paesi d'origine, costringendole così a cercare un futuro altrove" (ONU 2019, par. 12).

La sindacalizzazione dei lavoratori migranti

Estendere l'adesione dei sindacati ai lavoratori migranti con l'obiettivo di far valere i propri diritti è una priorità sindacale assoluta nell'ambito degli accordi di cooperazione transfrontaliera.

- ▶ Con il sostegno dell'OIL, la **CIS** è stata pioniera di un modello di contratto per gli accordi transfrontalieri in cui le parti sindacali si impegnano a "coinvolgere e organizzare i lavoratori migranti e a garantire loro la possibilità di iscriversi a un sindacato nel paese di destinazione, di partecipare alle attività sindacali e di ottenere la protezione sindacale in caso di abusi e violazioni dei loro diritti"⁹⁶ (si veda anche OIL 2021d).
- ▶ Le **Federazioni sindacali internazionali (FSI)** hanno intrapreso azioni simili. Ad esempio, nel settore edile malese, l'Internazionale dei lavoratori edili e del legno (BWI), ha incoraggiato il sindacato settoriale locale a collaborare con le sue controparti nei paesi di origine. La BWI ha anche fornito un sostegno finanziario per assumere un sindacalista nepalese che si occupasse della sindacalizzazione dei lavoratori nepalesi nella Malesia peninsulare (Ford 2013).
- ▶ Il programma FAIRWAY dell'OIL ha sostenuto gli sforzi della **Federazione internazionale dei lavoratori domestici (IDWF)** volti a rafforzare le capacità dei lavoratori domestici in Kuwait attraverso l'organizzazione sindacale, che ha portato all'istituzione della **Sandigan Kuwait Domestic Workers Association (SKDWA)** all'interno della comunità filippina, nonché alla sensibilizzazione delle comunità africane (per un approfondimento si rimanda al sito web dell'OIL per gli Stati arabi).

In diversi casi, le organizzazioni dei lavoratori e della società civile hanno contribuito a creare e a rafforzare le capacità delle cooperati-

⁹⁵ Centri per i lavoratori migranti in Senegal e Mauritania: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141 — Associazione nazionale dei rimpatriati (ANRUF), Senegal.

⁹⁶ Si veda il modello di accordo bilaterale per i sindacati dei paesi di origine e di destinazione per la protezione dei lavoratori migranti nella banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=61.

ve di lavoratori migranti e dei centri di risorse che forniscono assistenza legale e socioeconomica ai lavoratori migranti in situazione irregolare.

- ▶ In **Libano**, il centro comunitario per migranti istituito dal Movimento antirazzista ha offerto ai lavoratori migranti uno spazio per incontrarsi, acquisire nuove competenze e accedere a informazioni e sostegno⁹⁷.
- ▶ Nell'ambito di uno studio regionale, l'OIL ha mappato i quadri legislativi, le politiche, le istituzioni e le iniziative associative in **Giordania, Kuwait e Libano** che rivelano un potenziale nell'ottica della promozione delle imprese economiche dei lavoratori domestici e delle organizzazioni dell'economia solidale (OIL 2014f).
- ▶ In **Thailandia** l'ONG HomeNet ha istituito la prima associazione nazionale di lavoratori domestici, aperta sia ai lavoratori thailandesi che ai lavoratori migranti (OIL 2014c, allegato 6).

⁹⁷ Si veda il Migrant Community Center (MCC) (Centro comunitario per i migranti) di Beirut, Libano, disponibile nella banca dati delle buone pratiche in materia di migrazione di manodopera: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=133

► 4.5 Promuovere un reclutamento equo per prevenire la migrazione irregolare di manodopera

La fase di reclutamento del processo migratorio può essere irta di rischi e pericoli. Per pagare le spese di reclutamento e i costi correlati, molti lavoratori spesso vendono i beni di famiglia, prendono in prestito denaro a tassi elevati o contraggono dei debiti con i datori di lavoro. Alcuni lavoratori scelgono canali di migrazione irregolare perché spesso sono considerati un'opzione più economica. Altri prolungano il loro soggiorno dopo la scadenza del visto, ritrovandosi quindi in una situazione irregolare. Entrambe le situazioni aumentano la loro vulnerabilità agli abusi e allo sfruttamento, come la tratta e il lavoro forzato (OIL 2020b). Se da una parte i lavoratori che scelgono canali migratori irregolari sostengono costi di reclutamento inferiori, dall'altra rischiano di ricevere salari più bassi, di lavorare in condizioni precarie e di non esercitare appieno i loro diritti (ibid).

Promuovere un reclutamento equo garantisce che la migrazione di manodopera avvenga attraverso percorsi regolari e nel pieno rispetto dei diritti umani e del lavoro riconosciuti a livello internazionale. Inoltre, contribuisce a creare lavoro dignitoso, a fornire nuove opportunità di occupazione e a migliorare i meccanismi del mercato del lavoro. Il reclutamento equo e regolare dei lavoratori assicura inoltre ai datori di lavoro che i lavoratori dispongano delle competenze necessarie, ottenendo quindi risultati migliori in termini di produttività e riduzione della rotazione dei lavoratori⁹⁸. Il reclutamento equo dei lavoratori migranti e la sua attuazione conformemente ai Principi generali e alle Linee guida operative dell'OIL sul reclutamento equo, che hanno fondamento nelle norme dell'OIL, svolgono un ruolo essenziale nel prevenire e ridurre la migrazione di manodopera in condizioni di abuso.

Tali abusi riguardano:

... il raggirio sulla natura dell'impiego e sulle condizioni di lavoro; la confisca dei passaporti e di altri documenti d'identità; le detrazioni e le trattenute illegali sul salario; l'addebito di commissioni e altri costi ai lavoratori; la servitù per debiti per il rimborso dei costi di reclutamento; le minacce nel caso in cui i lavoratori vogliano lasciare il proprio datore di lavoro e il timore della conseguente espulsione dal paese (OIL 2016d, par. 1; Andrees et al., 25–26).

Se combinati, alcuni di questi abusi possono configurare la tratta di persone e il lavoro forzato. Inoltre, tali abusi sono spesso associati ad altre gravi violazioni dei diritti fondamentali del lavoro, tra cui il reclutamento di minori al di sotto dell'età minima lavorativa, la violenza fisica e sessuale sul lavoro e il reclutamento in lavori pericolosi e non sicuri (ibid., 10–11). Il rischio che tali abusi si verifichino e la difficoltà di intercettarli sono particolarmente pronunciati nelle catene di subappalto⁹⁹. Si rende quindi necessaria una legislazione specifica per sanzionare e perseguire gli autori del traffico di migranti, della tratta di persone e del lavoro forzato, al fine di porre fine alle pratiche di reclutamento in condizioni di abuso. Inoltre, sono previste sanzioni amministrative, civili e penali per coloro che impiegano lavoratori migranti in maniera illecita.

È essenziale promuovere l'attuazione delle norme internazionali del lavoro pertinenti per garantire pratiche di reclutamento eque (si veda anche l'Allegato 2 sul quadro giuridico internazionale). Le norme dell'OIL del 1949 sulla migrazione di manodopera contengono disposizioni specifiche sulla regolamentazione

⁹⁸ Si veda a tal proposito: FAIR Integrated Programme on Fair Recruitment. The benefits of fair recruitment results of the impact study on the Nepal-Jordan corridor, OIL, Ginevra, 2019.

⁹⁹ CEACR, Belgio, domanda diretta, 2007, 2009, 2010, Convenzione n. 29: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

del reclutamento e sull'addebito di spese e costi (Convenzione n. 97, artt. 7(2) e 4 degli Allegati I e II, art. 9 dell'Allegato 2).

La Raccomandazione sulla politica per l'impiego (Disposizioni complementari) del 1984 (n. 169) richiede agli Stati membri di adottare misure adeguate a prevenire le pratiche illecite nel reclutamento e nello spostamento dei lavoratori migranti che possono rendere illegale l'ingresso, il soggiorno o l'impiego in un altro paese. Tanto i paesi di origine quanto quelli di destinazione devono inoltre adottare misure per prevenire gli abusi nel reclutamento di manodopera all'estero, per impedire lo sfruttamento dei lavoratori migranti e per garantire il pieno esercizio dei diritti, quale la libertà di associazione e di organizzazione e la contrattazione collettiva. La Convenzione sulle agenzie per l'impiego private del 1997 (n. 181) sancisce che non devono essere addebitati al lavoratore, compresi i lavoratori migranti, spese di reclutamento o costi correlati (art. 7, par. 1). La Convenzione fornisce inoltre chiare indicazioni per la regolamentazione delle agenzie per l'impiego private, compresa la prevenzione di pratiche abusive nei confronti dei lavoratori migranti. La Convenzione sui servizi di collocamento del 1948 (n. 88) invece ribadisce l'importante ruolo dei servizi di collocamento nel contesto del reclutamento. Le norme più recenti sul lavoro forzato contengono disposizioni volte a "proteggere le persone, in particolare i lavoratori migranti, da possibili pratiche abusive e fraudolente durante il processo di reclutamento e di inserimento lavorativo" (Protocollo n. 29, art. 2(d)), nonché su:

... la promozione di sforzi coordinati da parte degli organismi governativi competenti con quelle di altri Stati per facilitare una migrazione regolare e sicura e per prevenire la tratta di persone, ivi compresi sforzi coordinati per regolamentare, autorizzare e monitorare l'attività dei reclutatori di manodopera e delle agenzie per l'impiego ed eliminare le spese di reclutamento imputate ai lavoratori, in modo da prevenire la servitù per debiti e altre forme di coercizione economica" (Raccomandazione n. 203, par. 4 (i)).

La Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011 (n. 189) protegge i lavoratori domestici, compresi quelli migranti,

dalle pratiche abusive delle agenzie per l'impiego private (art. 15), mentre la Convenzione sul lavoro nel settore della pesca del 2007 (n. 188) contiene diverse disposizioni sul reclutamento e l'inserimento lavorativo dei pescatori, anche da parte delle agenzie per l'impiego private.

Analogamente, la Convenzione sul lavoro marittimo (MLC, 2006) stabilisce che ogni Stato che ha ratificato la Convenzione deve esercitare effettivamente la propria giurisdizione e il proprio controllo sui servizi di reclutamento e di inserimento lavorativo dei marittimi presenti sul proprio territorio (art. 5 (5)).

I [Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi \(GPGFR\)](#) negoziati da un gruppo tripartito di esperti nel 2016 e la cui diffusione è stata approvata nel 2018 dal Consiglio di amministrazione dell'OIL, sono le linee guida più aggiornate, concordate a livello internazionale, per quanto riguarda il reclutamento (2019e). Tredici "principi generali" (riassunti nel riquadro 7) si applicano al reclutamento nel settore pubblico e privato, ai datori di lavoro, ai reclutatori di manodopera e alle agenzie per l'impiego coinvolte. Le Linee guida operative forniscono indicazioni sulle buone pratiche per i diversi attori coinvolti nel processo di reclutamento, ovvero governi, imprese e servizi pubblici per l'impiego, compresi i reclutatori di manodopera e i datori di lavoro. Tutte le parti interessate hanno un ruolo da svolgere, in conformità con le Linee guida operative, al fine di garantire il rispetto dei diritti umani dei lavoratori migranti, di proteggere tali lavoratori da abusi da parte di terzi e di ricorrere a percorsi migratori regolari che soddisfino le esigenze dei paesi e degli individui (OIL 2019e, sez. D e par. 34).

Il Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare (GCM) esorta inoltre gli Stati a sviluppare e migliorare le politiche e i programmi nazionali in materia di mobilità internazionale di manodopera, anche tenendo conto delle raccomandazioni pertinenti dei Principi generali e delle Linee guida operative dell'OIL per un reclutamento equo, dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e del Sistema internazionale di integrità del reclutamento dell'OIM (IRIS).

► **Riquadro 7. Principi generali e linee guida operative per il reclutamento equo e per la determinazione delle spese di reclutamento e dei costi associati**

1. Il reclutamento deve avvenire in modo da rispettare, proteggere e garantire l'applicazione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, inclusi i principi e i diritti fondamentali del lavoro.
2. Il reclutamento deve rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.
3. La legislazione e le politiche in materia di occupazione e reclutamento devono applicarsi a tutti i lavoratori, ai reclutatori di manodopera e ai datori di lavoro.
4. Il reclutamento deve tener conto delle politiche e delle pratiche volte a promuovere l'efficienza, la trasparenza e la tutela dei lavoratori.
5. La regolamentazione del rapporto di lavoro e delle attività di reclutamento deve essere chiara, trasparente ed applicata in modo efficace. Devono essere specificati: il ruolo dell'ispettorato del lavoro; il ricorso a procedure di registrazione, autorizzazione o certificazione; e le misure contro i metodi di reclutamento abusivi e fraudolenti.
6. Il reclutamento transfrontaliero deve avvenire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali, dei contratti di lavoro e collettivi in vigore nei paesi di origine, transito e destinazione, nonché dei diritti umani e delle norme internazionali in materia di lavoro.
7. Non devono essere addebitate ai lavoratori o alle persone in cerca di lavoro spese di reclutamento o costi correlati.
8. I termini e le condizioni di lavoro devono essere indicati in modo adeguato, veritiero e facilmente comprensibile, e preferibilmente attraverso contratti scritti. Tali contratti devono fornire ai lavoratori informazioni sul luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e sulle mansioni, devono essere trasmessi con sufficiente anticipo rispetto alla partenza e devono prevedere misure volte a impedirne la sostituzione.
9. I contratti di lavoro devono essere volontari e privi di raggiri o coercizioni.
10. Il lavoratore deve avere accesso a informazioni gratuite, complete e accurate sui loro diritti e sulle condizioni di reclutamento e di lavoro.
11. Il lavoratore deve essere libero di spostarsi all'interno del paese o di lasciarlo, e i suoi documenti d'identità e i suoi contratti non devono essere sequestrati, distrutti o trattenuti.
12. Il lavoratore deve essere libero di interrompere il rapporto di lavoro, di cambiare datore di lavoro e di tornare nel proprio paese.
13. Il lavoratore, indipendentemente dalla sua presenza e dal suo status giuridico all'interno del territorio, deve avere accesso a meccanismi di denuncia e di risoluzione delle controversie gratuiti o a prezzi accessibili in caso di presunta violazione dei propri diritti nel processo di reclutamento, e deve avere ugualmente accesso a meccanismi di ricorso adeguati ed efficaci.

Fonte: OIL 2019e e 2020a.

I meccanismi nazionali e transfrontalieri per regolamentare il reclutamento equo

I meccanismi nazionali e transfrontalieri di regolamentazione del reclutamento sono fondamentali per fare in modo che la migrazione di manodopera si basi sulle esigenze del mercato del lavoro. Oltre a ciò, contribuiscono a porre fine alle pratiche di reclutamento abusive e fraudolente e alla migrazione irregolare di manodopera.

Il reclutamento equo richiede la definizione e l'applicazione di leggi o regolamenti per disciplinare tutti gli aspetti del processo di reclutamento e che siano applicabili a tutti i lavoratori, i datori di lavoro e i reclutatori di manodopera, compresi gli intermediari (OIL 2016b; OG 3-5)¹⁰⁰. Le buone pratiche emergenti in materia di reclutamento equo prevedono l'adozione di una serie di misure normative e di altra natura per gestire i diversi meccanismi di reclutamento esistenti sia nel settore pubblico sia in quello privato. I lavoratori migranti possono essere reclutati direttamente dal datore di lavoro o da un suo incaricato, oppure indirettamente dai reclutatori di manodopera.

Molti paesi, come Austria, Cipro, Ecuador, Germania, Italia, Giamaica, Giappone, Repubblica Democratica Popolare del Laos, Lituania, Libano, Pakistan e Polonia dispongono di meccanismi di reclutamento sia pubblici che privati (OIL 2016a, par. 203, nota 23). In altri paesi, ad esempio Algeria e Repubblica di Corea, i servizi pubblici svolgono un ruolo importante o esclusivo nel reclutamento e nell'inserimento lavorativo dei lavoratori migranti.

► In **Marocco**, l'Agenzia nazionale per la promozione dell'occupazione e delle competenze (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences, ANAPEC) fornisce servizi di inserimento lavorativo per lavoratori con diversi livelli di qualifica (alto, medio e basso) sia a livello naziona-

le sia all'estero. Attraverso il dipartimento per l'inserimento lavorativo internazionale, l'Agenzia recluta i cittadini marocchini per vari paesi di destinazione, tra cui Francia, Spagna, Qatar, Canada e Arabia Saudita.

In diversi paesi, i reclutatori privati di manodopera si occupano anche del reclutamento dei lavoratori migranti¹⁰¹. Le disposizioni normative che disciplinano le attività di reclutamento prevedono una serie di criteri, come la registrazione, il rilascio di autorizzazioni e licenze, l'obbligo di rendicontazione o una combinazione di essi (OIL 2016a, par. 200-201, nota 18). In alcuni paesi, ad esempio, i sistemi che prevedono l'obbligo di registrazione operano parallelamente a quelli che prevedono invece il rilascio delle licenze ed entrambi sono considerati validi sistemi di regolamentazione delle attività di reclutamento. Ad esempio, può essere richiesta una licenza per i reclutatori che operano in specifici settori vulnerabili o per alcuni tipi di agenzie per l'impiego, mentre in altri casi i reclutatori possono rientrare in un sistema di registrazione generale soggetto ai controlli applicati per qualsiasi altra attività industriale o commerciale registrata (Andrees et al. 2015).

Come principio di base delle buone pratiche, tutte le forme di regolamentazione delle attività di reclutamento di tutti i settori devono rispettare le linee guida sul reclutamento equo (OIL 2019e, OG 4.3). In particolare, la regolamentazione deve garantire il rispetto dei diritti umani e la protezione dalle violazioni di tali diritti nel processo di reclutamento (OIL 2019e, OG 1.1, 2.1 e 14) e, allo stesso tempo, non prevedere alcun costo per i lavoratori e le persone in cerca di lavoro

► In **Canada**, le attività dei reclutatori di manodopera sono regolamentate attraverso regolamenti provinciali per il rilascio di licenze e l'applicazione proattiva delle norme. Rientrano in questo sistema anche

¹⁰⁰ Si veda anche la Convenzione n. 97, art. 7 e gli Allegati I e II; la Raccomandazione n. 86, parr. 1, 13-15; OIL 2016a, par. 195. Per il controllo pubblico delle agenzie per l'impiego private, si veda la Convenzione n. 97, Allegato 1, art. 3 (4), Allegato 2, art. 3(5).

¹⁰¹ Ventotto paesi hanno riferito che i reclutatori privati di manodopera sono intervenuti nel reclutamento dei lavoratori migranti (OIL 2016a, par. 210, nota 33).

le province di Manitoba, Nuova Scozia, Alberta, Saskatchewan e Nuovo Brunswick (Andrees et al. 2015)¹⁰².

- ▶ In **Belgio**, l'autorizzazione ad operare come reclutatore privato di manodopera si basa su condizioni quali il trattamento non discriminatorio dei lavoratori (OIL 2016a, para. 210, note 37).
- ▶ In **Giordania** è stata adottata, a seguito di una consultazione nazionale tripartita, una politica di zero spese volta a impedire l'applicazione di commissioni ai lavoratori prima del reclutamento, durante e dopo l'impiego nel settore dell'abbigliamento. La **politica di zero spese** è entrata in vigore a gennaio 2019 (OIL 2021d).
- ▶ In **Messico**, gli emendamenti alla legge federale sul lavoro del 2012 e i relativi regolamenti del 2014 hanno introdotto l'obbligo per i reclutatori di manodopera di registrarsi presso il Ministero del lavoro e di indicare chiaramente le condizioni del contratto di lavoro al lavoratore migrante. La legge proibisce ai reclutatori di chiedere un compenso ai migranti o di rendere dichiarazioni false o fuorvianti e di discriminare i lavoratori per qualsiasi motivo, compresa la difesa dei propri o altrui diritti (Gordon 2015; Howe e Owens 2016).
- ▶ La Gangmasters' Licensing Authority (GLA) del **Regno Unito** è un ente governativo indipendente preposto al controllo del rispetto di numerose leggi da parte delle agenzie per l'impiego. Per ottenere e mantenere la licenza, le agenzie per l'impiego devono rispettare i requisiti fiscali, di previdenza sociale, di immigrazione, di occupazione e di alloggio dei lavoratori. La GLA verifica la conformità di un'agenzia prima di rilasciare la licenza, può effettuare ispezioni senza preavviso presso le sedi in cui

lavorano i dipendenti dell'agenzia, revocare la licenza o chiudere l'agenzia in caso di violazioni particolarmente gravi.

La GLA lavora a stretto contatto con la polizia e l'agenzia delle entrate del Regno Unito, sebbene possa imporre autonomamente sanzioni civili e penali alle agenzie per l'impiego che operano prive di licenza o in violazione dei termini previsti. La GLA può anche sanzionare le imprese che stipulano contratti con le agenzie prive di licenza. Le agenzie per l'impiego straniere che vogliono proporre lavoratori ai datori di lavoro britannici devono aprire un ufficio nel Regno Unito ai sensi della legge britannica. In questo modo, la GLA può, ad esempio, ritenere un'agenzia responsabile di aver fornito informazioni inesatte o ingannevoli ai migranti nel loro paese d'origine, pur non godendo di giurisdizione extraterritoriale. Nel 2012, la GLA ha elaborato delle norme per il rilascio delle licenze per i reclutatori di manodopera in ambiti quali la prevenzione del lavoro forzato e dei maltrattamenti dei lavoratori, le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza sul lavoro, il reclutamento e gli accordi contrattuali.

- ▶ Con il sostegno dell'OIL e dopo ampie consultazioni con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, il governo del **Vietnam** ha rivisto sostanzialmente la legge sui lavoratori vietnamiti che lavorano all'estero a contratto (legge 72). La nuova legge 69/2020/QH14 (legge 69) riconosce il legame tra la migrazione di manodopera, il reclutamento equo e la tratta di persone, definisce i diritti e le responsabilità dei reclutatori di manodopera privati e degli organi pubblici preposti al loro monitoraggio e disciplina in modo dettagliato le procedure di rilascio delle licenze ai reclutatori di manodopera privati.

¹⁰² Si veda: Legge sul reclutamento e la protezione dei lavoratori del 2008, Provincia di Manitoba, 2008; Codice sulle norme del lavoro del 1989 (emendamenti del 2011), Provincia della Nuova Scozia; Legge sul commercio equo, Regolamento per la concessione di licenze alle agenzie per l'impiego del 2012 (n. 45/2012), Provincia di Alberta; Legge sui servizi di reclutamento dei lavoratori stranieri e sui servizi di immigrazione del 2013 (FWRISA) Provincia del Saskatchewan; Legge di modifica della legge sulle norme in materia di occupazione del 1982, 26 marzo 2014, Provincia del Nuovo Brunswick.

► **Riquadro 8. Regolamentare le spese di reclutamento e i costi associati**

Ridurre gli onerosi costi di reclutamento potrebbe non solo facilitare l'accesso alle opportunità di lavoro all'estero, ma anche contrastare la migrazione irregolare di manodopera e aumentare le rimesse delle famiglie dei migranti, che potrebbero essere destinate a scopi più produttivi, come l'istruzione o la salute. Una recente ricerca dell'OIL sui lavoratori migranti in Thailandia ha rilevato che i migranti irregolari, e in particolare le donne, sono mediamente più propensi a pagare un'agenzia di reclutamento o un intermediario rispetto ai migranti regolari. Tuttavia, pur risparmiando sui costi di reclutamento, i lavoratori migranti in situazione irregolare hanno maggiori probabilità di essere sottopagati, di lavorare in condizioni più precarie e di avere un accesso limitato ai diritti del lavoro. Inoltre, lavorano più giorni a settimana e hanno meno probabilità di godere dei giorni di riposo. Le ricerche suggeriscono che le alte spese di reclutamento e i costi associati disincentivano i lavoratori migranti a utilizzare i canali di migrazione regolare (OIL 2020b). È necessario quindi adottare, tanto nei paesi di origine quanto in quelli di destinazione, misure per ridurre le spese di reclutamento e i costi associati, in particolare quelli per l'ottenimento della documentazione necessaria (ibid.).

Nel 2020, l'OIL ha pubblicato uno studio comparativo globale sulla determinazione delle spese di reclutamento e dei costi associati (2020a), che si è basato su una ricerca interregionale su leggi, politiche e prassi, esaminando 90 paesi e 99 politiche. Lo studio ha rilevato che nella maggior parte dei casi (63 paesi) le politiche nazionali vietano le spese di reclutamento a carico dei lavoratori. Trentasei politiche disciplinano le spese di reclutamento e i costi associati e 27 paesi definiscono in modo completo o parziale tali spese e costi. In 66 paesi dotati di disposizioni legali sulle violazioni delle politiche sulle spese e i costi di reclutamento, sono applicate diverse misure sanzionatorie, tra cui multe e ammende, come il rimborso delle spese sostenute dai lavoratori (59 per cento), azioni e sanzioni penali (32 per cento) e la revoca o sospensione della licenza delle agenzie per l'impiego (30 per cento) (OIL 2018g, 2020a).

Inoltre, la banca dati globale dell'OIL comprende una mappatura delle leggi, delle politiche e dei regolamenti nazionali (politiche) contenenti una definizione delle spese di reclutamento e dei costi associati. La raccolta dei dati ha avuto inizio nel 2018 per la preparazione dello studio globale a supporto della Riunione tripartita di esperti per la definizione delle spese di reclutamento e dei costi associati, novembre 2018^a.

^a La banca dati globale dell'OIL sulle leggi è disponibile alla pagina: <https://ilo.org/gimi/FRI.action>. Per un approfondimento sulla riunione consultare la pagina: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang-en/index.htm.

Conformemente con i Principi generali e le linee guida operative dell'OIL per il reclutamento equo e per la definizione delle spese di reclutamento e dei costi associati, la nuova legge elimina i costi di intermediazione che i lavoratori migranti erano tenuti a corrispondere alle agenzie di reclutamento e vieta a tali agenzie di trasferire questi costi ai lavoratori. Inoltre, conformemente con la Convenzione n. 88, i lavoratori migranti non sono più tenuti a pagare i costi di servizio alle agenzie pubbliche per l'impiego. La nuova legislazione proibisce, tra l'altro, la pubblicità ingannevole allo scopo di organizzare la tratta di persone e di trarre vantaggio dall'inserimento lavora-

tivo dei lavoratori all'estero allo scopo di organizzarne la partenza in maniera illegale. La legge vieta inoltre la tratta, lo sfruttamento, il lavoro forzato, la costrizione, l'adescamento, la seduzione o l'inganno dei lavoratori vietnamiti a soggiornare illegalmente all'estero; l'erogazione di servizi di inserimento lavorativo all'estero di lavoratori vietnamiti a contratto senza licenza o utilizzando le licenze di altre imprese. La legge stabilisce che i lavoratori migranti possono rescindere unilateralmente i contratti di lavoro in caso di minacce, molestie sessuali, maltrattamenti o lavoro forzato. La nuova legge definisce anche la discriminazione e il lavoro forzato in linea con le norme

dell'OIL e prevede l'assistenza legale in caso di abusi, violenze o discriminazioni nello svolgimento del lavoro all'estero. Gli obiettivi dello Stato fanno specifico riferimento alla parità di genere (si veda OIL 2021h).

Meccanismi transfrontalieri per la regolamentazione del reclutamento a livello bilaterale e (inter)regionale

Le norme e le linee guida dell'OIL indicano che la cooperazione transfrontaliera tra i paesi di origine, transito e destinazione è uno strumento essenziale per regolamentare il reclutamento dei lavoratori migranti e i suoi obiettivi secondari di massimizzare le sinergie del mercato del lavoro e ridurre la migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso (si veda anche l'Allegato 1 (Modello di accordo) alla Raccomandazione n. 86; la Raccomandazione n. 169, par. 43-44; e ONU 2019, Obiettivo 5).

Tale cooperazione assume diverse forme, come le attività transfrontaliere basate su relazioni diplomatiche sul territorio, gli strumenti bilaterali per la migrazione di manodopera e gli accordi di integrazione economica regionale aventi un effetto politico o uno status giuridicamente vincolante.

Coerentemente con le norme dell'OIL e con i principi per il reclutamento equo, e come principio fondamentale delle buone pratiche, gli accordi transfrontalieri per il reclutamento dei lavoratori migranti dovrebbero: essere adottati in consultazione con le parti sociali (OIL 2019e, OG 13; e Raccomandazione n. 169, par. 44); essere basati sulle esigenze oggettive del mercato del lavoro; essere conformi ai diritti umani internazionali e alle norme del lavoro e ad altre norme internazionali pertinenti; e avere carattere esecutivo. Molti di questi accordi evidenziano la responsabilità condivisa tra i paesi di origine, transito e destinazione sulla protezione dei lavoratori migranti dalle pratiche di reclutamento fraudolenti e

abusivo¹⁰³. In alcuni casi, il paese di origine o il reclutatore di manodopera all'estero applica la normativa del paese di destinazione per reclutare i lavoratori migranti da destinare all'estero.

► Nell'ambito dei **protocolli d'intesa sul reclutamento con il Manitoba (Canada)** e diverse altre province, il governo delle Filippine ha obbligato i reclutatori di lavoratori diretti nel Manitoba a rispettare le norme previste in quest'ultimo, che sono più restrittive di quelle filippine. Nelle Filippine, è consentito il pagamento di spese di reclutamento di un ammontare pari a un mese di stipendio nel paese di destinazione, mentre il Manitoba le vieta del tutto. I reclutatori del Manitoba possono stipulare accordi solo con i reclutatori filippini autorizzati dal governo delle Filippine (come citato in Gordon 2015). I protocolli d'intesa testimoniano la volontà di cooperare su molte questioni legate alla migrazione di manodopera, tra cui la formazione e il reclutamento.

► Nel **Regno Unito**, la legge sulle licenze impone ai reclutatori di manodopera con sede all'estero che forniscono lavoratori migranti al Regno Unito di ottenere una licenza, alla stessa stregua dei reclutatori di manodopera locali che operano nei settori dell'agricoltura, della lavorazione del pesce e nei settori connessi (OIL 2016a, par. 224).

I servizi propedeutici alla partenza destinati ai lavoratori migranti nei loro paesi di origine mirano a prevenire il reclutamento fraudolento e abusivo e la migrazione irregolare (si veda il Paragrafo 4.4.). I paesi di origine organizzano anche corsi di formazione e orientamento sul reclutamento rivolti ai propri cittadini che lavorano come migranti nei paesi di destinazione. In altri paesi, gli accordi bilaterali per incrementare i percorsi regolari di migrazione internazionale di manodopera sottolineano la necessità dello scambio di informazioni sul mercato del lavoro e di sviluppare migliori sistemi informativi. Nell'ambito di un progetto promosso dall'OIL, l'India, il Nepal e il Pakistan collaborano con il Kuwait, il Qatar e gli Emirati

¹⁰³ Convenzione n. 181, art. 8(1) e (2): Si vedano i commenti dei supervisori relativi alla Convenzione n. 181 in OIL 2016a, par. 222, nota 56 (Israele e Portogallo). L'art. 8, par. 2, fa riferimento alla possibilità di concludere accordi bilaterali per prevenire abusi e pratiche fraudolente nel reclutamento, nell'inserimento lavorativo e nell'impiego. La Convenzione n. 189 riconosce anche la necessità di misure volte a proteggere efficacemente i lavoratori domestici migranti dalle pratiche abusive degli intermediari privati, anche attraverso la conclusione di accordi bilaterali, regionali o multilaterali.

Arabi Uniti per migliorare i servizi di reclutamento, come l'accesso a informazioni affidabili sulle opportunità di lavoro e sui requisiti del CCG e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; fornire informazioni e formazione prima della partenza e garantire altri strumenti per proteggere i diritti dei migranti e ridurre i flussi irregolari (OIL 2016a, par. 226).

► **L'Ufficio filippino per il lavoro all'estero** gestisce, in collaborazione con l'OIL, un servizio in Cina, precisamente a Hong Kong (RAS), che fornisce informazioni e consulenza, anche su questioni legate alla risoluzione del contratto in seguito alla perdita del lavoro e al conseguente passaggio allo status di migrante irregolare involontario¹⁰⁴.

► Ai sensi della **Proclamazione sull'occupazione all'estero dell'Etiopia n. 923/2016**, e successive modifiche, il governo etiope è tenuto a nominare degli addetti al lavoro nei paesi di destinazione per garantire la tutela dei diritti, della sicurezza e della dignità dei lavoratori impiegati all'estero, nonché per dare seguito alle denunce e supervisionare le agenzie di reclutamento all'estero (Etiopia 2021; Andrees et al. 2015).

► La **Repubblica di Corea** ha risposto all'incremento dell'immigrazione irregolare attuando un Sistema flessibile di permessi di lavoro (EPS) attraverso protocolli d'intesa con 15 paesi d'origine che stabiliscono le responsabilità e i diritti reciproci dei governi in relazione al reclutamento, ai criteri di selezione e all'inserimento lavorativo in Corea. In base ai protocolli d'intesa, il Ministero del lavoro e dell'occupazione coreano gestisce uffici di contatto in tutti i paesi d'origine per fornire formazione e orientamento prima della partenza nonché per prevenire gli abusi nel processo di reclutamento e impedire il pagamento di qualsiasi costo da parte dei lavoratori. I datori di lavoro devono ottenere permessi speciali per accedere al bacino di manodopera nell'ambito dell'EPS e soddisfare determinate condizioni per parteciparvi. I paesi di ori-

gine che violano i requisiti possono essere sospesi dal programma per un periodo di tempo determinato (Andrees et al., 55-56).

Alcuni accordi bilaterali affrontano la questione del reclutamento ampliando le opportunità di migrazione regolare. Alcuni Stati hanno concluso diversi accordi bilaterali sul reclutamento, mentre altri accordi adottano un approccio settoriale basato sulla collaborazione e sullo scambio di informazioni (per alcuni esempi si veda OIL 2016a). L'accordo bilaterale sulla migrazione di manodopera tra la Repubblica di Moldova e Israele nel settore delle costruzioni, concluso in consultazione con le parti sociali di entrambi i paesi, mira a fornire maggiori opportunità di migrazione regolare e a ridurre le conseguenze negative della migrazione irregolare, garantendo ai lavoratori protezione lavorativa e sociale (OIL 2017c, 39). Si veda anche l'Allegato 2.

► In base all'**Accordo bilaterale sull'inserimento lavorativo degli operatori sanitari filippini nella Repubblica federale di Germania**, le parti concordano di collaborare, tra l'altro, sullo scambio di idee ed esperienze allo scopo di migliorare e semplificare le procedure di inserimento lavorativo. Le parti devono inoltre garantire che: 1) il reclutamento e l'impiego degli operatori sanitari filippini nell'ambito dell'Accordo siano conformi alle leggi, alle procedure, alle linee guida e ai regolamenti vigenti in ciascun paese; 2) gli operatori sanitari filippini siano in possesso di un contratto di lavoro appropriato e debitamente firmato (Allegato all'Accordo bilaterale); e 3) che gli operatori sanitari ricevano, prima della partenza, un'adeguata formazione e un orientamento sulle leggi, i regolamenti, le politiche, le procedure, le norme, le culture e le pratiche pertinenti nel paese di origine e di destinazione in relazione al loro impiego (Accordo bilaterale, clausola C).

L'accordo bilaterale prevede inoltre disposizioni sulle procedure di inserimento lavorativo, incluse quelle relative al reclutamento non autorizzato e all'inserimento lavorativo nei casi in cui, per motivi non imputabili al lavoratore, il contratto di lavoro non si concluda o

¹⁰⁴ Per un approfondimento si rimanda al sito web del progetto dell'OIL:
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_507923/lang-en/index.htm

venza risolto dopo l'arrivo, per evitare che i lavoratori migranti si ritrovino in una situazione irregolare in seguito alla perdita del lavoro.

Le misure di reclutamento a livello regionale hanno un effetto moltiplicatore nella promozione del reclutamento equo. Il Piano per facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno del Mercato comune del cono Sud (MERCOSUR) si concentra sull'adozione di un sistema subregionale di servizi pubblici per l'impiego per prevenire lo sfruttamento dei lavoratori migranti. Sono stati ottenuti dei progressi in un accordo di libera circolazione a livello continentale, lanciato nel 2017 dal Forum mondiale su migrazione e sviluppo (GFMD) (Okunade 2021). I paesi della Comunità andina stanno creando una rete simile che faciliterà l'accesso alle offerte di lavoro da parte dei cittadini della Comunità andina (OIL 2016a, par. 207). Il Quadro di politica migratoria riveduto per l'Africa e il Piano d'azione (2018–2030), così come il Protocollo di libera circolazione dell'IGAD sottolineano l'importanza di adottare misure per il reclutamento equo.

Le iniziative sindacali per promuovere il reclutamento equo

Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro rivestono un ruolo fondamentale nel contesto delle misure di contrasto al reclutamento in condizioni di abuso, nonché al lavoro forzato e alla tratta che spesso ne conseguono. I sindacati hanno promosso attivamente i principi e le linee guida dell'OIL sul reclutamento equo e hanno adottato iniziative volte a migliorare le pratiche di reclutamento. Inoltre, possono svolgere un ruolo cruciale in tre ambiti interconnessi, ovvero: a) promuovere il reclutamento equo e il dialogo sociale e influenzare il dialogo politico; b) monitorare le pratiche di reclutamento e c) fornire servizi ai lavoratori.

- Il Comitato congiunto istituito nell'ambito dell'**accordo bilaterale del 2013 tra Filippine e Germania** sugli operatori sanitari era incaricato dell'adozione di linee guida attuative, del monitoraggio della loro implementazione, della formulazione di proposte per modificare l'accordo e dell'organizzazione di riunioni periodiche.

Il coinvolgimento dei sindacati ha permesso agli infermieri filippini di accedere ai sindacati PSLink e Ver.di, che dal canto loro hanno fornito a tali lavoratori rappresentanza e informazioni pertinenti. I sindacati hanno anche riesaminato le descrizioni delle mansioni e monitorato le condizioni di impiego e di reclutamento dei lavoratori (OIL 2020n).

- Nel 2014, la **Confederazione indonesiana dei sindacati per la prosperità** (Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, KSB-SI) ha creato una rete di diverse organizzazioni della società civile operanti nel settore del lavoro migrante (JARI PPTKLN, Rete per la riforma dell'inserimento lavorativo e della protezione dei lavoratori all'estero) per promuovere un emendamento alla legge n. 39/2004 sull'inserimento lavorativo e la protezione dei lavoratori indonesiani all'estero. Nel 2017 è stata approvata la nuova legge "n. 18/2017 sulla protezione dei lavoratori migranti indonesiani". Essa impone sanzioni più severe contro le violazioni e prevede che chiunque impieghi deliberatamente i lavoratori in un'attività che non corrisponde al contratto di lavoro, provocando loro dei danni, può incorrere in pene detentive e pecuniarie (art. 83) (ibid.).
- La **Federazione dei sindacati asiatici dei lavoratori domestici (FADWU)**, l'unico sindacato registrato dei lavoratori domestici di Hong Kong (Cina), rappresenta sia i lavoratori locali sia quelli migranti. Il **Sindacato progressista dei lavoratori domestici di Hong Kong (Cina) (PLU)** è affiliato alla FADWU. Entrambi, in collaborazione con altre organizzazioni nazionali e internazionali come l'IDWF, contribuiscono attivamente alla promozione e alla tutela dei diritti dei lavoratori migranti, garantendo anche il monitoraggio e la supervisione delle pratiche di reclutamento (ibid.). In seguito alle ricerche condotte dalla FADWU e da PLU, il Ministero del lavoro di Hong Kong ha adottato un codice di condotta per le agenzie per l'impiego, che prevede, tra l'altro, la definizione di norme minime applicabili a tali agenzie (ibid.).
- L'**Unione generale tunisina del lavoro (UGTT)** ha organizzato attività formative per i suoi membri sul reclutamento equo e sulla governance della migrazione di manodopera, nonché sul ruolo e le responsabilità dei sindacati in materia. Inoltre,

l'UGTT ha istituito centri di risorse per i migranti ("Espace migrants") che forniscono informazioni affidabili, formazione e servizi in caso di controversie di lavoro. Infine, l'UGTT ha redatto una guida completa per i lavoratori migranti (ibid.).

- Nel 2018 si è tenuto in **Messico** un seminario di formazione sul reclutamento equo, organizzato in collaborazione con la Confederazione rivoluzionaria di lavoratori e contadini (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC), che ha portato alla nascita di un gruppo di lavoro tripartito sul reclutamento equo nella penisola messicana di Bassa California e all'elaborazione di un manuale sul reclutamento dei lavoratori migranti (ibid.).

Le iniziative delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle imprese

Anche le imprese e le agenzie per l'impiego private possono intraprendere delle iniziative per regolamentare e promuovere il reclutamento equo dei lavoratori migranti, anche attraverso l'adozione di codici di condotta o la creazione di reti e alleanze.

- **L'Alleanza delle imprese responsabili** (Responsible Business Alliance, RBA), un gruppo di imprese attivo a livello globale, ha sviluppato un Codice di condotta che riguarda una serie di diritti del lavoro, compresi i principi per il reclutamento equo. I membri dell'Alleanza richiedono ai loro fornitori diretti di riconoscere e attuare il Codice e le norme ivi previste. La conformità al Codice di condotta viene monitorata attraverso un Programma di valutazione. Sono stati pagati oltre 50 milioni di dollari a titolo di risarcimento per i lavoratori che hanno subito degli abusi. Quasi il 90 per cento delle 164 società associate all'Alleanza si sono impegnate a rispettare il Codice di condotta, interessando circa 3,5 milioni di lavoratori (OIL 2021i).
- **Messico-Stati Uniti** — La politica dell'agenzia di reclutamento CIERTO Global è conforme ai principi generali e alle linee guida operative dell'OIL per un reclutamento equo (OIL 2019e). Quando nel 2020

gli Stati Uniti hanno autorizzato la migrazione temporanea di lavoratori del settore agricolo, CIERTO ha adattato tempestivamente le sue pratiche di reclutamento equo per rispondere alle sfide legate alla pandemia di COVID-19, tra cui garantire la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori migranti.

Le pratiche di reclutamento di CIERTO tengono conto della diversità etnica, linguistica e di genere. Il lavoro dell'agenzia è monitorato da un organismo indipendente, sia nelle comunità di origine che in quelle di destinazione, nonché attraverso sondaggi tra i lavoratori. Questo modello di reclutamento equo ha portato ad un aumento del numero di datori di lavoro che si avvalgono dei suoi servizi per il reclutamento dei lavoratori. Le autorità statunitensi, dal canto loro, considerano prioritarie le richieste di rinnovo dei visti presentate da parte di CIERTO (OIL 2021j).

- La **Confederazione mondiale del lavoro (CML)** ha messo a disposizione dei suoi membri una [banca dati delle buone pratiche](#) e un Compendio di iniziative volontarie che promuovono pratiche di reclutamento eque. Il [Codice di condotta della CML](#) mira a definire le norme minime sulle pratiche lavorative che il mondo del lavoro deve condividere e rispettare. Il documento definisce dieci principi guida per un'attività etica che prevedono meccanismi di rispetto delle norme e di reclamo, fornendo un quadro solido sui diversi livelli di responsabilità e delineando un percorso procedurale più semplice per la presentazione delle denunce. Il Codice si ispira ai principi e ai diritti fondamentali del lavoro dell'OIL, alle norme internazionali del lavoro e alle Linee guida su imprese e diritti umani, così come sulla responsabilità sociale delle imprese. Le linee guida prevedono, tra l'altro, l'obbligo di fornire servizi gratuiti alle persone in cerca di lavoro, il rispetto del principio di non discriminazione, il rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'accesso a meccanismi di ricorso.
- La [Rete globale delle imprese sul lavoro forzato](#), coordinata dall'OIL, riunisce le imprese di tutti i 187 Stati membri dell'OIL. Essa garantisce l'accesso alle risorse, anche in materia di reclutamento equo, mette in contatto gli operatori economici di tutti i settori e di tutte le regioni, sostiene le

imprese nella ricerca di soluzioni sostenibili e crea opportunità per identificare le eventuali lacune e trovare nuove soluzioni per combattere il lavoro forzato, anche nel caso dei lavoratori migranti.

Meccanismi di controllo e supervisione delle pratiche di reclutamento

Regolamentare le pratiche di reclutamento può ridurre i rischi a cui sono esposti i lavoratori migranti più vulnerabili. In un contesto di forte concorrenza, è necessario proteggere i migranti contro "intermediari del reclutamento senza scrupoli che impongono costi esorbitanti in cambio di posti di lavoro che spesso si rivelano ben lontani da quanto promesso" (OIM 2015b, iv). Monitorare le pratiche di reclutamento nazionali serve a garantire il rispetto delle norme per un reclutamento equo e legale accettate a livello internazionale, con l'obiettivo di proteggere i migranti. Inoltre, supporta le comunità e i paesi di origine, così come le imprese, le economie e le comunità dei paesi di destinazione.

Nelle pratiche nazionali, emerge la tendenza alla condivisione della responsabilità per garantire che i datori di lavoro e i reclutatori siano ritenuti responsabili del rispetto dei diritti dei lavoratori nel processo di reclutamento (OIL 2019e, OG 5.2). Combinando l'obbligo relativo al possesso di determinati requisiti per il rilascio delle licenze con la collaborazione per la condivisione delle informazioni con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, con le imprese e i reclutatori di manodopera, sono stati raggiunti risultati positivi. Altrettanto importante è garantire il diritto delle vittime di denunciare gli abusi e di accedere a strumenti di ricorso, facendo in modo che i responsabili siano chiamati a rispondere delle loro azioni (si veda la Terza parte)¹⁰⁵.

- ▶ La conformità delle procedure di reclutamento può essere monitorata in diversi modi. L'obbligo di rendicontazione consente alle autorità di monitorare le informazioni sulle attività dei reclutatori di manodopera. Tali informazioni possono riguardare ad esempio il numero di casi di inserimento lavorativo e di ritorni al paese d'origine, come avviene in **Lituania, Mauritius e Repubblica di Moldova** (OIL 2016a, par. 213).
- ▶ In **Cambogia**, il Comitato sindacale cambogiano sulla migrazione (Cambodia Trade Union Committee on Migration) partecipa alle attività di monitoraggio delle agenzie di reclutamento. In un caso particolare, un centro di risorse per migranti gestito dalla Confederazione cambogiana del lavoro ha risolto una controversia sulle irregolarità del processo di reclutamento ricorrendo alla mediazione tra i potenziali lavoratori migranti e l'agenzia di reclutamento. Nella fattispecie, quest'ultima, che era stata pagata dai lavoratori per ottenere i passaporti e organizzare il loro trasferimento in Thailandia per motivi di lavoro, ha accettato di corrispondere 50 dollari a ciascun lavoratore come risarcimento per le sue inadempienze.
- ▶ L'**Associazione delle agenzie di manodopera di Hong Kong** (Association of Hong Kong Manpower Agencies, AHKMA) e la Società di Hong Kong (Cina) dei reclutatori accreditati delle Filippine (**Society of Hong Kong Accredited Recruiters of the Philippines, SHARP**) hanno firmato nel giugno 2019 il primo Codice di condotta sul reclutamento equo dei lavoratori domestici filippini destinati a lavorare in Cina, precisamente a Hong Kong (RAS). È stato introdotto anche un sistema di valutazione online per i lavoratori, attraverso cui è possibile monitorare il rispetto dei principi del Codice e stabilire le azioni correttive necessarie. Il prestigio delle pratiche di reclutamento equo rappresenta un incentivo per le altre agenzie a fare altrettanto (OIL 2021k).

¹⁰⁵ Per un approfondimento sui meccanismi di reclamo esistenti in Cambogia, si veda (OIL 2016a, par. 215 Riquadro "ILO support to build a complaints process").

- ▶ In **Indonesia**, il regolamento sulla protezione dei lavoratori migranti all'estero adottato dal Ministero della manodopera prevedeva l'istituzione di un sistema di monitoraggio delle attività delle agenzie per l'impiego private rivolte ai lavoratori migranti. Nel 2016, le ispezioni condotte nelle agenzie hanno portato alla revoca di 44 licenze e alla sospensione di 202 attività commerciali delle agenzie, nonché al blocco di 4.626 reclutamenti a causa delle violazioni dei requisiti applicabili¹⁰⁶.
- ▶ La **Norvegia** ha adottato misure specifiche per rafforzare l'Autorità di ispezione del lavoro, anche firmando accordi di cooperazione con le autorità di ispezione del lavoro di Lituania, Estonia, Polonia, Romania e Bulgaria. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro possono denunciare le violazioni verificatesi nel processo di reclutamento all'autorità competente in virtù dei contratti collettivi di lavoro, ove applicabili (OIL 2019e, OG 1.3).
- ▶ In **Tunisia**, la Legge sull'organizzazione dell'esercizio delle attività di inserimento lavorativo di cittadini tunisini all'estero da parte di agenzie private (o Legge sul reclutamento), approvata dal Consiglio dei ministri l'8 maggio 2019, ha esteso il potere dello Stato di imporre sanzioni alle agenzie di reclutamento che non rispettano le norme operative e procedurali stabilite. Il Ministero del lavoro ha approvato l'istituzione di un nuovo ispettorato per monitorare e far rispettare l'applicazione della nuova legge sul reclutamento. Ha inoltre messo a punto una guida completa per il nuovo ispettorato e un programma di formazione per rafforzare le sue capacità (OIL 2021l).
- ▶ In **Qatar** e in **Bangladesh** sono stati effettuati dei controlli rispettivamente presso un subappaltatore di una grande impresa edile e un'agenzia per l'impiego privata, al fine di verificare il rispetto dei Principi generali e delle Linee guida operative dell'OIL per un reclutamento equo. Tali controlli hanno valutato anche la capacità delle organizzazioni di conformarsi ai principi per un reclutamento equo, rilevando tuttavia diverse lacune nei sistemi, nelle politiche e nelle procedure esistenti. Sulla base

dei risultati della valutazione, il Ministero dello sviluppo amministrativo, del lavoro e degli affari sociali (ADLSA) del Qatar ha elaborato, in collaborazione con l'OIL, attività formative e strumenti specifici per rafforzare in entrambi i casi le capacità dei dirigenti e del personale di rispettare i requisiti per un reclutamento equo. L'accordo di servizio tra il subappaltatore e l'agenzia di reclutamento è stato modificato. Sono stati inoltre sviluppati strumenti e procedure per creare un efficace sistema di comunicazione e di gestione delle denunce durante il processo di reclutamento. Grazie alla collaborazione con il subappaltatore e l'agenzia di reclutamento è stato creato un programma completo preparatorio alla partenza per i lavoratori destinati al settore edile del Qatar (OIL 2021m).

- ▶ Nel **Regno Unito**, la Gangmaster Licensing and Abuse Authority stipula accordi volontari di scambio delle informazioni o "protocolli" con i principali rivenditori e fornitori con l'obiettivo di proteggere i lavoratori vulnerabili e le vittime di sfruttamento, soprattutto migranti.

L'importanza dei contratti di lavoro standardizzati e il loro monitoraggio

Le norme dell'OIL, compresa la Convenzione n. 97 e i suoi allegati, nonché i Principi fondamentali e le Linee guida operative dell'OIL per un reclutamento equo fanno riferimento all'importanza dei contratti di lavoro nel contesto delle misure volte a promuovere un reclutamento equo e a prevenire condizioni di lavoro e di migrazione irregolari. Anche la Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici (n. 189) [art. 7] e la Raccomandazione (n. 201) [par. 6(2)] del 2011 sottolineano l'importanza di informare le lavoratrici e i lavoratori domestici sui termini e le condizioni del loro impiego in modo adeguato, verificabile e facilmente comprensibile, preferibilmente attraverso contratti scritti.

¹⁰⁶ CEACR, Indonesia, domanda diretta, 2018, Protocollo n. 29: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

Come principio fondamentale delle buone pratiche, il governo, i reclutatori di manodopera, le imprese e i datori di lavoro dovrebbero adottare misure, ciascuno nel proprio ruolo, per garantire contratti di lavoro chiari, trasparenti e attuabili, i cui termini e le condizioni devono essere conformi a quanto indicato nelle Linee guida per un reclutamento equo. Tali termini e condizioni inoltre dovrebbero essere comunicati ai lavoratori migranti con congruo anticipo rispetto alla partenza (OG 7, OG 26)¹⁰⁷. Alcuni paesi utilizzano contratti di lavoro tipo o condizioni di impiego standard nei confronti dei lavoratori migranti.

► In diversi paesi, tra cui **Ecuador, Madagascar, Mali, Myanmar, Nepal, Sri Lanka e Trinidad e Tobago**, le autorità pubbliche sono responsabili della registrazione, della supervisione e del monitoraggio dei contratti di lavoro dei migranti (OIL 2016a, par. 218). In alcuni paesi, i contratti tipo sono utilizzati sono in determinati settori, come nel caso del settore agricolo a **Cipro** e in **Nicaragua** (OIL 2016a, par. 219 e note 52-53).

► Negli **Stati membri dell'UE**, è richiesta una copia del contratto di lavoro o dell'offerta di lavoro vincolante nell'ambito del processo di approvazione della proposta di assunzione di un cittadino di un paese terzo¹⁰⁸.

► In **Marocco**, i contratti dei lavoratori migranti stipulati dai reclutatori privati di manodopera devono soddisfare dei requisiti specifici. Nel paese, tuttavia, sono state rilevate diverse inadempienze (ibid.). Nelle Mauritius, i datori di lavoro sono tenuti a utilizzare un modello di contratto di lavoro verificato dall'agenzia incaricata¹⁰⁹.

► La Proclamazione sull'occupazione all'estero dell'**Etiopia** è stato emendato nel 2021 per adattarsi al nuovo orientamento politico del governo volto a facilitare la migrazione di manodopera e a ridurre la migrazione irregolare e la disoccupazione nel paese, diversificando le competenze, i settori e i paesi di destinazione. Nei casi di impiego all'estero tramite contatti intergovernativi,

agenzie per l'impiego private o un reclutamento diretto, la Proclamazione prevede la stipula di un contratto di lavoro basato sul modello di contratto di lavoro fornito dal Ministero, al fine di garantire i diritti, la dignità e la sicurezza dei lavoratori migranti etiopi. Il contratto deve essere approvato dal Ministero dopo essere stato sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dall'eventuale agenzia per l'impiego (Etiopia 2021, sez. 37 (13)).

► La revisione del 2018 dell'**Ordinanza reale sulla gestione dell'impiego dei lavoratori migranti in Thailandia** ha riguardato una serie di disposizioni in linea con le norme dell'OIL e con le pratiche di reclutamento eque, come il divieto di imporre spese di reclutamento ai lavoratori migranti, conformemente alla Convenzione dell'OIL sulle agenzie per l'impiego private (n. 181). Tuttavia, la definizione di "spese di reclutamento" deve ancora essere definita nella legislazione secondaria.

Non sono previste pene detentive per i lavoratori migranti irregolari. I contratti scritti devono essere forniti nella lingua dei lavoratori migranti. Deve essere garantita maggiore flessibilità ai lavoratori migranti che intendono cambiare datore di lavoro. Non è consentito il sequestro dei documenti personali dei migranti. Infine, è prevista la rimozione delle zone abitative che limitano la libertà di movimento dei migranti e la nomina di un comitato tripartito per il monitoraggio della politica migratoria (Infostories, OIL 2021).

► Il **Libano** ha approvato un nuovo contratto standard per i lavoratori domestici, che affronta molti dei principali aspetti del sistema kafala che possono sfociare nel lavoro forzato. Il contratto stabilisce chiaramente che i lavoratori domestici possono lasciare l'abitazione in cui vivono e lavorano durante il giorno di riposo settimanale e le ferie annuali e che non devono sostenere spese di reclutamento o altri costi correlati. Inol-

¹⁰⁷ Convenzione n. 97, Allegato 1, art. 5; Allegato 2, art. 6. (contratto di lavoro).

¹⁰⁸ Si veda per esempio la Direttiva 2009/50/CE (Carta blu europea), art. 5(1)(a); Direttiva 2014/36/UE (Lavoratori stagionali), art. 6(1)(a).

¹⁰⁹ CEACR, Mauritius, domanda diretta, 2008, Convenzione n. 97: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

tre, vieta ai datori di lavoro di trattenere i salari e di sequestrare i passaporti e gli altri documenti personali dei lavoratori¹¹⁰.

- In virtù dell'**accordo bilaterale sull'inserimento lavorativo degli operatori sanitari filippini nella Repubblica Federale di**

Germania, le parti devono garantire che gli operatori sanitari filippini siano in possesso di un contratto di lavoro appropriato (modello allegato all'accordo bilaterale) debitamente firmato sia dagli operatori sanitari che dal datore di lavoro interessato prima della loro partenza dalle Filippine.

¹¹⁰ A partire da maggio 2021, l'attuazione del nuovo contratto è stata sospesa da una decisione del Consiglio della Shura, a seguito di una causa intentata dal Sindacato dei proprietari delle agenzie di reclutamento dei lavoratori. Si veda il comunicato stampa dell'OIL del 18 settembre 2020, "Lebanon takes crucial first step towards dismantling Kafala in Lebanon", disponibile alla pagina: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_755008/lang-en/index.htm

► 4.6 Imporre sanzioni efficaci e dissuasive

Oltre alle misure di prevenzione della migrazione irregolare di manodopera in condizioni di abuso, le norme dell'OIL richiedono l'applicazione di sanzioni efficaci e proporzionate contro i datori di lavoro che violano i diritti del lavoro dei lavoratori migranti, nonché contro qualsiasi persona che abbia organizzato o contribuito alla migrazione irregolare. Tali sanzioni amministrative, civili e penali dovrebbero essere accessibili, adeguate e attuabili per quanto concerne l'impiego non autorizzato di lavoratori migranti in situazione irregolare o in condizioni di abuso (si veda ad esempio la Convenzione n. 143, artt. 5 e 6; la Convenzione n. 97, Allegato 1, artt. 5(3) e 8, Allegato 2 artt.6(3) e 13; OIL 2016a, par. 639). Questo principio riconosce ai datori di lavoro accusati di tali violazioni il diritto di dare prova della loro buona fede. Per garantire tale diritto, i governi sono tenuti a fornire ai datori di lavoro informazioni adeguate e altri strumenti per consentire loro di verificare che i lavoratori migranti siano in possesso dei permessi necessari (OIL 2016a). In alcuni paesi, come la Croazia e Cipro, i quadri normativi richiedono ai datori di lavoro, come misura preventiva, di ottenere l'approvazione del governo prima di assumere persone reclutate dall'estero (CE-EMN 2017)

In alcuni paesi, i lavoratori migranti in situazione irregolare possono incorre in sanzioni, sia detentive che pecuniarie, al posto o insieme al datore di lavoro o al reclutatore. Come già indicato in precedenza, i meccanismi di supervisione delle Nazioni Unite e dell'OIL hanno ribadito che la criminalizzazione della migrazione illegale esacerba la vulnerabilità dei lavoratori migranti in situazione irregolare. Le misure previste nella Prima parte della Convenzione n. 143 (migrazione in condizioni di abuso) non trattano la questione delle sanzioni contro i lavoratori migranti in situazione irregolare. La CEACR ha sottolineato che adottare una moltitudine di leggi e misure repressive non è sufficiente a controllare in maniera efficace i flussi migratori e che le pratiche di abuso contro i lavoratori migranti continuano ugualmente a verificarsi (OIL 2016a, par. 513)

►► Constatando che diversi paesi continuano a criminalizzare l'irregolarità dell'ingresso e del soggiorno dei migranti e ad imporre sanzioni contro i migranti in situazione irregolare, la Commissione ribadisce che imporre sanzioni contro questi lavoratori spesso preclude loro l'esercizio dei diritti sanciti dagli strumenti pertinenti e l'accesso a meccanismi di denuncia contro tali violazioni. Gli Stati membri sono chiamati ad adottare le misure necessarie per proteggere i lavoratori migranti dalle violazioni dei diritti umani fondamentali, indipendentemente dal loro status giuridico.”

Fonte: OIL 2016a, par. 520.

Sanzioni mirate contro la tratta di persone e il lavoro forzato

È fondamentale adottare misure legislative specifiche per incriminare e perseguire gli organizzatori e gli altri soggetti coinvolti nella tratta di persone e nel lavoro forzato, con l'obiettivo di porre fine a pratiche di reclutamento che sfociano nella migrazione irregolare in condizioni di abuso (UN-OHCHR 2000; OIL 2016a, par. 266). Inoltre, devono essere adottate misure amministrative, civili e penali per individuare e sanzionare coloro che impiegano i lavoratori migranti in maniera irregolare.

Le capacità istituzionali di indagine e di attuazione della legge si rivelano essenziali per garantire un'azione efficace contro la tratta di persone e il lavoro forzato nel contesto della migrazione internazionale. I governi di alcuni paesi, come la Giamaica, la Lettonia, il Pakistan, la Romania, il Suriname e gli Stati Uniti hanno istituito task force e comitati inter-agenzie o adottato Piani nazionali specifici (OIL 2016, parr. 258 e 269). Alcuni governi collaborano con le organizzazioni dei lavoratori, dei datori di lavoro e della società civile in programmi di contrasto a queste gravi forme di migrazione in condizioni di abuso.

► Il governo dei **Paesi Bassi** collabora con le principali città e con le parti sociali per contrastare lo sfruttamento, in particolare nel contesto del progetto dell'UE sulla migrazione di manodopera. Inoltre, ha affrontato il problema dei contratti di lavoro fittizi (ibid. par. 258).

► Il Piano nazionale **cileno** sulla tratta di esseri umani coordina gli sforzi a livello inter-agenzia per prevenire, monitorare e sanzionare la tratta a livello nazionale e regionale, anche attraverso gruppi di lavoro composti da attori pubblici e della società civile (ibid. par. 269).

► Nell'ambito della Strategia nazionale per la lotta alla tratta di esseri umani e alla migrazione illegale, la **Macedonia del Nord** ha istituito una commissione nazionale e un meccanismo di rinvio nazionale per le vittime della tratta. Il paese dispone inoltre di un ufficio speciale della Procura incaricato del coordinamento di tutti i procedimenti giudiziari relativi alla tratta di persone e al rinvio dei casi a un unico tribunale. Il suo Relatore nazionale è responsabile della raccolta e dell'analisi dei dati, nonché del monitoraggio e della valutazione delle attività generali e del Piano d'azione sulla tratta di esseri umani e la migrazione¹¹¹.

► In **Austria, Burkina Faso, Filippine, Mali, Mozambico, Nepal, Pakistan, Sri Lanka e Uganda** la legge prevede sanzioni penali per l'induzione fraudolenta di una persona a emigrare attraverso canali irregolari. Questi paesi inoltre vietano l'ingresso irregolare per motivi di lavoro (OIL 2016a, par. 20, nota 111; 510, nota 72).

► Alcuni paesi, come **Bulgaria, Cile, El Salvador, Israele, Senegal, Uruguay** e la **Repubblica Bolivariana del Venezuela** impongono sanzioni amministrative e penali nei confronti dei datori di lavoro che impiegano lavoratori migranti in situazione irregolare (ibid., par. 510, nota 73).

► Le leggi di altri paesi, come **Belgio, Burkina Faso, Repubblica di Corea e Seychelles** affrontano in particolare l'occupazione in violazione dei diritti del lavoro (ibid., par. 510, nota 73).

► Le pene detentive e/o pecuniarie possono riguardare anche il risarcimento dei costi di espulsione del lavoratore migrante interessato, come accade in **Guinea** e nei **Paesi Bassi** (ibid.)¹¹².

► In **Armenia**, in applicazione del Codice penale, che prevede la reclusione da cinque a quattordici anni, tra gennaio 2007 e maggio 2012 sono stati registrati 21 casi penali in materia di tratta di persone e condizioni di abuso e due casi riguardanti lo sfruttamento della prostituzione o altre forme di sfruttamento sessuale, lavoro o servizi forzati, schiavitù o pratiche simili, che sono stati puniti con una pena detentiva media di sette anni¹¹³.

► In **Slovenia**, la legge sulla prevenzione del lavoro e dell'impiego non dichiarati del 2014 prevede che i datori di lavoro che impiegano illegalmente i cittadini di paesi terzi sono inseriti in un elenco di datori di lavoro esclusi dalle procedure di appalto pubblico e dai fondi pubblici, compresi i fondi dell'UE¹¹⁴.

¹¹¹ CEACR, Macedonia (adesso Macedonia del Nord), domanda diretta, 2018, Convenzione n.143 <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

¹¹² CEACR, Guinea, domanda diretta, 2014, Convenzione n.143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

¹¹³ CEACR, Armenia, domanda diretta, 2021, Convenzione n.143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

¹¹⁴ CEACR, Slovenia, osservazione, 2014, Convenzione n. 97: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

Sanzioni contro i datori di lavoro in caso di assunzione non autorizzata

Negli Stati membri dell'UE, la Direttiva UE sulle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro prevede il divieto di assumere "cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (art. 1) e l'imposizione di sanzioni pecuniarie ai datori di lavoro che violano tale disposizione (art. 5) (PE 2009; OIL 2016a, par. 512)¹¹⁵. Uno studio sulle sanzioni applicate dagli Stati membri dell'UE per tali violazioni ha rivelato che la sanzione maggiormente applicata è l'ammenda (in tutti gli Stati membri dell'UE partecipanti), seguita dalla reclusione in 17 Stati membri dell'UE, dalla chiusura temporanea o definitiva dell'attività in 13 Stati membri dell'UE e da altre sanzioni, quali la sospensione delle attività, la revoca della licenza, la confisca dei profitti economici e l'esclusione dagli appalti pubblici (CE-EMN 2017, par. 5). La gravità delle sanzioni varia a seconda che il datore di lavoro abbia agito inconsapevolmente e per negligenza oppure intenzionalmente (ibid.). In alcuni paesi, l'attuazione delle leggi è garantita dal coordinamento interistituzionale.

L'imposizione di sanzioni ai datori di lavoro non deve pregiudicare il diritto dei lavoratori migranti a presentare reclami contro di essi. Le buone pratiche per dare attuazione a questo principio variano nei diversi ordinamenti giuridici. Tale principio include inoltre azioni volte a garantire che i migranti, a prescindere dal loro status migratorio, possano accedere alla giustizia e presentare denunce senza temere l'espulsione, indipendentemente dal luogo in cui risiedono. Nell'ambito di uno studio regionale che includeva la Direttiva UE sulle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro, il Relatore speciale delle Nazioni Unite sui diritti umani dei migranti ha chiesto "maggiori sforzi per garantire ai migranti di poter accedere ai meccanismi di protezione, senza temere l'espulsione sistematica" (PE 2009). Ad esempio, sebbene l'articolo 6 della Direttiva contenga una serie di disposizioni che consentono

ai migranti irregolari di presentare reclami e denunce, queste non vengono utilizzate nella pratica (UN- HRC 2013). Per quanto riguarda l'accesso alla giustizia, si veda anche la Parte 3.

► La legge **australiana** del 1958 sulle migrazioni è stata modificata dalla legge del 2013 (Riforma delle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro) al fine di inasprire le sanzioni nei casi di impiego di lavoratori in situazione irregolare.

Nel giugno 2015 è stata istituita una task force congiunta inter-agenzia per potenziare le capacità operative e di intelligence a sostegno delle attività governative volte a contrastare le frodi organizzate, il lavoro non autorizzato e lo sfruttamento dei lavoratori migranti. La task force è composta da rappresentanti del Ministero per l'immigrazione e la protezione delle Frontiere, delle Forze di frontiera australiane (Australian Border Force) e dall'Ombudsman per un lavoro equo¹¹⁶.

► In **Tajikistan**, il Servizio per le migrazioni opera insieme alla Procura generale, al Ministero degli interni, al Comitato di Stato per la sicurezza nazionale e alle autorità dei servizi di frontiera per prevenire la migrazione irregolare, anche nell'ambito del "Programma per gli stranieri illegali"¹¹⁷.

► In **Grecia e Lituania**, l'adozione di un quadro politico e giuridico integrato di sanzioni amministrative e penali ha contribuito a un'efficace applicazione delle sanzioni¹¹⁸.

► Nell'ambito di una campagna inter-agenzia del **Regno Unito** rivolta ai settori economici ad alto rischio, sono state organizzate diverse iniziative per promuovere il rispetto e l'applicazione delle norme da parte dei datori di lavoro, utilizzando materiali promozionali come poster e video in cui sono descritte le loro responsabilità (CE-EMN 2017).

► In **Argentina**, la legge sulla migrazione prevede espressamente il ricorso a sanzioni nei confronti dei datori di lavoro (come citato in OIL 2016a, par. 511). Allo stesso

¹¹⁵ Il numero di ispezioni condotte in Portogallo dopo l'introduzione della direttiva nel diritto nazionale è aumentato del 10 per cento. CEACR, Portogallo, domanda diretta 2014, Convenzione 97. Si veda l'Allegato 1 per la definizione di cittadino di un paese terzo.

¹¹⁶ CEACR, Australia, domanda diretta, 2019, Convenzione n. 29: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

¹¹⁷ CEACR, Tajikistan, domanda diretta, 2018, Convenzione n. 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

¹¹⁸ Ibid., sez. 5.3.2.

modo, la Direttiva UE sulle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro obbliga gli Stati membri a garantire ai migranti in situazione irregolare la possibilità di intentare una

causa contro il proprio datore di lavoro e far valere la relativa sentenza, facendo in modo che gli Stati agevolino i lavoratori in tal senso (PE 2009, art. 6 (2)(a) e art. 13).

► 4.7 Impedire ai lavoratori migranti di cadere nell'irregolarità

Le misure volte a impedire ai lavoratori migranti di cadere nell'irregolarità in seguito alla perdita del posto di lavoro e a consentire loro di cambiare impiego in maniera flessibile sono fondamentali nel contesto delle strategie generali di contrasto alla migrazione irregolare e alle condizioni di abuso ad essa associate. Tali misure hanno avuto un ruolo essenziale nel contenimento degli effetti negativi della pandemia di COVID-19 sull'occupazione, in particolare per i lavoratori migranti (si veda il Riquadro 9).

Protezione in caso di perdita del lavoro

I lavoratori migranti assunti legalmente possono ritrovarsi in una situazione irregolare a seguito di un licenziamento o a causa degli inadempimenti del datore di lavoro. Perdere il lavoro spesso significa anche perdere il permesso di lavoro, soprattutto quando i permessi di lavoro e di soggiorno sono collegati ad un unico datore di lavoro. I lavoratori migranti rischiano quindi di ritrovarsi in una situazione irregolare e, di conseguenza, di essere arrestati, rimpatriati o espulsi. In molti casi, i lavoratori migranti non riescono a trovare un altro impiego oppure sono costretti ad accettare condizioni precarie, salari più bassi e un rischio ancora più elevato di sfruttamento e irregolarità. I lavoratori migranti che lavorano in settori scarsamente retribuiti sono maggiormente esposti al rischio di perdere il lavoro e la loro fonte di reddito (OIL 2020e). Nel contesto delle misure volte a prevenire l'irregolarità della migrazione e le condizioni di abuso ad essa associate, è necessario proteg-

gere i lavoratori dalla revoca automatica del permesso di lavoro o di soggiorno a seguito della perdita del posto di lavoro.

Gli strumenti dell'OIL sui lavoratori migranti stabiliscono che coloro i quali, pur essendo residenti legalmente sul territorio di un paese perdono prematuramente il posto di lavoro, non dovrebbero incorrere in una situazione di irregolarità, bensì essere protetti dalla revoca automatica del permesso di soggiorno o di lavoro.

Questo, tuttavia, solo nel caso di perdita del posto di lavoro¹¹⁹. Tali lavoratori migranti dovrebbero anche beneficiare della parità di trattamento rispetto ai cittadini nazionali per quanto concerne la sicurezza del lavoro, il reinserimento lavorativo, il lavoro di sostegno e il reintegro¹²⁰.

Nel dare attuazione a questo principio, le pratiche nazionali non dovrebbero fare distinzioni tra migranti con soggiorno permanente, in fase di integrazione regionale e con soggiorno temporaneo per quanto riguarda il rinvio della revoca del permesso di soggiorno. In caso di cessazione ingiustificata del rapporto di lavoro, e qualora il reintegro del lavoratore non sia possibile, deve essere concesso al lavoratore un tempo sufficiente per trovare un nuovo impiego, entro i limiti del permesso di soggiorno originario o per il periodo in cui sarà erogata l'indennità di disoccupazione¹²¹. Nel contesto della pandemia di COVID-19, le misure volte a prevenire che i lavoratori migranti che hanno perso il lavoro si ritrovino in una situazione di irregolarità sono state di particolare importanza. In Bahrein, Emirati Arabi Uniti, Kenya, Kuwait, Libano, Marocco, Sudafrica e Thailandia sono state adottate misure per far fronte alle difficoltà dei lavoratori migranti e delle loro famiglie che vivono nei paesi di destinazione (OIL, 2020e) (si veda anche il Riquadro 9).

¹¹⁹ Se la perdita del posto di lavoro è imputabile alla condotta del lavoratore, deve essere prevista la revoca del titolo di soggiorno o di lavoro nel rispetto delle regole e del diritto di appello, si veda la Raccomandazione 151, par. 32(1 e 2); la Convenzione n. 143, art. 8(1).

¹²⁰ Convenzione n.143, art. 8(2) e Raccomandazione n. 151, par. 31.

¹²¹ Ibid. Questo vale anche per la mancanza di risorse o per la situazione del mercato del lavoro, par. 440.

Il governo della Thailandia ha introdotto misure di sostegno per consentire ai lavoratori migranti regolari — e ai loro familiari — il cui visto è scaduto durante la pandemia, di prolungare temporaneamente il soggiorno, senza incorrere in alcuna sanzione. Anche il governo di Singapore ha prorogato da tre a cin-

que mesi la validità di tutti i visti di lavoro in scadenza. Il governo ha anche chiarito che i datori di lavoro devono continuare a retribuire i lavoratori e provvedere al loro sostentamento o al rimpatrio, anche laddove non riescano a trovare un altro posto di lavoro.

► **Riquadro 9. Le risposte degli Stati membri dell'UE e dell'OCSE alla gestione dei permessi di soggiorno dei lavoratori migranti che hanno perso il lavoro durante la pandemia di COVID-19**

Durante la pandemia di COVID-19, il periodo a disposizione dei lavoratori migranti per trovare un nuovo impiego è stato prolungato di sei mesi a **Cipro** e fino alla fine della pandemia **Slovacchia**. In quattro Stati membri dell'UE, il rinnovo del permesso di soggiorno è stato collegato al diritto all'indennità di disoccupazione o all'assicurazione sanitaria.

In **Irlanda**, i permessi di soggiorno dei cittadini di paesi terzi che hanno perso il lavoro durante la pandemia, che sarebbero dovuti scadere tra il 20 marzo e il 20 maggio 2020 e tra il 20 maggio e il 20 luglio 2020, sono stati automaticamente rinnovati per ulteriori due mesi alle stesse condizioni del permesso originario. In **Italia**, i permessi di soggiorno per motivi di lavoro sono stati prorogati fino al 31 agosto 2020. In **Finlandia**, la validità dei permessi di soggiorno è stata prorogata per la durata della disoccupazione.

La proroga del permesso di soggiorno è stata concessa a condizione che il lavoratore disponesse di sufficienti mezzi di sostentamento durante la validità del permesso precedente. Nei paesi che prevedono la revoca del permesso di soggiorno, come **Malta**, i cittadini di paesi terzi licenziati a causa della crisi hanno beneficiato, a partire da marzo 2020, di un servizio speciale all'interno delle agenzie per l'impiego chiamato "Jobs plus", che li ha aiutati a trovare un altro impiego. In **Croazia**, se un cittadino di un paese terzo riesce a trovare un altro impiego quando la procedura di revoca del permesso è già stata avviata, può presentare una nuova richiesta di permesso di lavoro e di soggiorno temporaneo legato al nuovo datore di lavoro.

A partire dall'agosto 2020, la **Repubblica di Corea** ha permesso ai lavoratori stranieri temporanei non professionisti titolari di visti H-2 o E-9 impossibilitati a tornare nel proprio paese al termine del periodo massimo di lavoro (36 o 58 mesi) di lavorare nel settore agricolo e della pesca per un massimo di cinque mesi e di ricevere un prestito in cambio della loro garanzia di lasciare il paese appena possibile. Inoltre, è stato permesso ai lavoratori E-9 impossibilitati a tornare nel loro paese d'origine al termine del periodo massimo di permanenza in Corea di prolungare il periodo di lavoro di un ulteriore anno. La legge sull'impiego dei lavoratori stranieri è stata rivista nell'aprile 2021 per far fronte a tali situazioni.

Fonte: Rete europea delle migrazioni, Nota informativa n. 1 (CE-EMN 2020, 5–6) e OCSE 2021.

Laddove le circostanze lo consentano, è opportuno introdurre programmi di reinserimento dei lavoratori che si ammalano o che subiscono un infortunio, affinché non diventino un onere finanziario per la società. In caso contrario, lo Stato dovrà intervenire a sostegno del mercato del lavoro (OIL 2016a, par. 439).

- La perdita del lavoro non comporta la revoca del permesso di soggiorno per i soggetti in possesso di un permesso di soggiorno

no permanente in **Benin, Costa d'Avorio, Gambia, Madagascar e Togo**, né la revoca automatica del permesso di soggiorno in Argentina (ibid., par. 426).

- Nell'**UE**, tutele simili si applicano ai cittadini degli Stati membri dell'UE, dello Spazio economico europeo e della **Svizzera**, ai cittadini di paesi terzi dell'UE che sono residenti di lungo periodo o ai lavoratori altamente

qualificati come quelli provenienti dalla Repubblica Ceca, alla Germania e alla Polonia (ibid., par. 427).

- ▶ Per i lavoratori migranti temporanei con un impiego stagionale o a tempo determinato di media e breve durata, la perdita del lavoro non comporta automaticamente la revoca del permesso di soggiorno in **Gambia, Guinea, Suriname e Uganda** (ibid., par. 428, nota 9). I lavoratori migranti disoccupati possono rimanere nel paese per la validità del loro permesso di lavoro, come accade in **Macedonia del Nord** (ibid., par. 428, nota 10).
- ▶ Altri paesi, tra cui **Australia, Cile, Finlandia e Giamaica**, hanno segnalato che i lavoratori migranti temporanei che perdono il lavoro hanno diritto al rinnovo del permesso di soggiorno o che la situazione viene valutata caso per caso (OIL 2016a, par. 433).
- ▶ Durante la pandemia di COVID-19, un protocollo d'intesa tripartito firmato il 20 aprile 2020 in **Kenya** ha introdotto una misura che consente ai lavoratori migranti che hanno perso il lavoro di mantenere il permesso di soggiorno e di lavoro (OIL 2020e, nota 22).
- ▶ Nella maggior parte degli Stati membri dell'UE e in **Norvegia** la perdita (temporanea) del posto di lavoro da parte di un lavoratore cittadino di un paese terzo a causa della pandemia di COVID-19 non comporta la revoca immediata del suo titolo di soggiorno. La maggior parte di questi paesi mantiene la validità dei permessi di soggiorno fino alla loro scadenza o per un determinato periodo per consentire loro di trovare un nuovo impiego.

Il principio corollario della parità di trattamento rispetto ai cittadini nazionali mira a ristabilire la posizione precedente del lavoratore migrante che ha perso il lavoro. Le pratiche nazionali offrono ai lavoratori migranti diverse possibilità per rimanere nel paese e cercare un nuovo impiego.

- ▶ Nella **Repubblica di Moldova**, a **Panama** e in **Perù**, i lavoratori migranti che hanno perso il lavoro possono cercare un nuo-

vo impiego o mantenere il proprio titolo di soggiorno fino alla scadenza del permesso di soggiorno o fino al suo rinnovo (OIL 2016a, par. 442).

- ▶ In alcuni paesi, i lavoratori migranti che hanno perso il lavoro hanno meno tempo a disposizione per trovare un nuovo impiego: tre mesi nei **Paesi Bassi** e in **Senegal**, da tre a quattro mesi in Svezia (ibid.), fino a quindici giorni nella Federazione Russa e fino a tre mesi in **Bulgaria e Romania** (ibid., nota 24 e 25).
- ▶ I lavoratori migranti che hanno perso il lavoro possono essere assunti da un nuovo datore di lavoro entro il periodo di validità del loro permesso di soggiorno, come accade in **Giappone**, o a condizione che il nuovo contratto di lavoro sia concluso al massimo tre mesi prima della scadenza del suo permesso, come accade in **Armenia** (ibid., par. 428).
- ▶ In **Slovenia**, i migranti possono registrarsi come persone in cerca di lavoro¹²².
- ▶ Nella **Repubblica di San Marino**, i lavoratori migranti il cui rapporto di lavoro è stato interrotto hanno il diritto di trovare un altro lavoro nello stesso settore per il restante tempo di validità del precedente permesso (OIL 2016a, par. 443).

Facilitare il cambio di lavoro e la mobilità dei lavoratori

È ampiamente riconosciuto che la mobilità interna del mercato del lavoro può ridurre la migrazione irregolare di manodopera e risolvere alcune criticità, nella misura in cui consente ai migranti di cambiare lavoro in maniera più flessibile piuttosto che essere rimpatriati e avviare nuovamente l'iter di reclutamento dal paese di origine (Kouba e Baruah 2019).

Facilitare il cambio di impiego sottrae inoltre i lavoratori migranti dalle condizioni di abuso, che spesso derivano dal fatto che i permessi di lavoro e di soggiorno dei lavoratori migranti sono legati ad un unico datore di lavoro o garante. In questo contesto, i quadri normativi

¹²² CEACR, Slovenia, domanda diretta, 2018, Convenzione n. 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

che consentono ai datori di lavoro di accusare i lavoratori di “fuga” o di abbandono qualora lascino il posto di lavoro senza autorizzazione pongono ulteriori ostacoli alla mobilità del lavoro.

L’abbandono del posto di lavoro, spesso associato ai sistemi di sponsorizzazione, è solitamente legato allo status di soggiorno dei lavoratori migranti e può comportare l’arresto, la detenzione o l’espulsione. In alcune regioni, spesso si tratta di lavoratori che fuggono da situazioni di sfruttamento o di abuso, come nel caso dei lavoratori domestici, i cui datori di lavoro hanno la facoltà di accusarli di “abbandono”¹²³. L’isolamento, le restrizioni alla mobilità e la ridotta possibilità di accedere alle informazioni possono impedire a questi lavoratori di denunciare le violazioni dei diritti del lavoro di cui sono stati vittime. L’assenza dal lavoro può legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, ma, se il lavoratore non trova subito un altro impiego, corre il rischio di ritrovarsi in una situazione irregolare. Tuttavia, l’assenza dal posto di lavoro, soprattutto se motivata da abusi o sfruttamento, non dovrebbe di per sé costituire una violazione del diritto di soggiorno e non dovrebbe pertanto portare all’arresto, alla detenzione o all’espulsione automatica. Gli Stati dovrebbero considerare l’abbandono del posto di lavoro come un problema lavorativo, sulla base del quale il datore di lavoro può interrompere il rapporto di lavoro. In questi casi, i lavoratori hanno solitamente a disposizione un determinato periodo di tempo entro il quale possono trovare un nuovo datore di lavoro¹²⁴. Secondo la Raccomandazione sui lavoratori migranti del 1975 (n. 151), i lavoratori migranti che hanno presentato un ricorso contro la cessazione del rapporto di lavoro devono disporre di un tempo sufficiente per attendere una decisione definitiva in merito. Se la cessazione del rapporto di lavoro è ingiustificata, essi dovrebbero avere diritto, alle stesse condizioni dei cittadini, alla reintegrazione, al risarcimento per la perdita del salario o di altri compensi derivanti dalla cessazione ingiustificata. In caso contrario, dovrebbero essere riconosciuta loro la

possibilità di trovare un altro impiego, disponendo di un tempo sufficiente, e di ottenere un risarcimento.

Gli organi di controllo dell’OIL e delle Nazioni Unite hanno confermato che il “meccanismo di fuga” associato ai sistemi di sponsorizzazione contrasta con i diritti umani e le norme del lavoro. Un sistema di reclutamento e di impiego dei lavoratori migranti che pone questi ultimi in una posizione particolarmente vulnerabile e che consente ai datori di lavoro di esercitare un potere sproporzionato su di essi costituisce una discriminazione, secondo quanto previsto nella Convenzione n. 111 (OIL 2012b). Impedire ai lavoratori migranti di cambiare lavoro, o limitarne le possibilità, in particolare nel contesto della legge sull’immigrazione che lega il permesso di lavoro a un unico datore di lavoro o a un unico luogo di lavoro, potrebbe rendere i lavoratori dipendenti dal proprio datore di lavoro e di conseguenza impedire loro di far valere i propri diritti (OILv2016a, par. 465). Nel contesto del lavoro forzato, gli organi di controllo dell’OIL hanno sottolineato che i lavoratori migranti, compresi i lavoratori domestici migranti, devono — tanto a livello legislativo quanto a livello pratico — essere liberi di esercitare “il diritto di interrompere liberamente il loro rapporto di lavoro, in modo da sottrarsi a pratiche di abuso che possono derivare dal sistema di sponsorizzazione”¹²⁵. Soprattutto nei paesi in cui i lavoratori migranti costituiscono un’ampia percentuale — o talvolta addirittura la maggioranza — della popolazione attiva o di un particolare settore economico, è necessario un impegno costante per consentire ai lavoratori migranti di cambiare posto di lavoro nei casi di violazioni della legislazione sul lavoro applicabile, nonché per assicurare il pieno rispetto della legislazione.

► Le nuove misure adottate a **Singapore** nel settore edile consentono ai lavoratori di cambiare impiego con maggiore flessibilità. I lavoratori inoltre sono supportati nella ricerca di un nuovo datore di lavoro.

¹²³ Si veda ad esempio: CEACR, Convenzione n. 29, Osservazioni del 2021 per l’Oman e l’Arabia Saudita, Osservazione del 2017 per gli Emirati Arabi Uniti; CEACR, Convenzione n. 111, Osservazione del 2019 per il Kuwait.

¹²⁴ Per maggiori informazioni e possibili soluzioni, si vedano anche ILO, OIM, OHCHR e UNWOMEN. 2022. *Doing away with absconding: A roadmap to a rights-based approach to labour contract termination in the Arab States* (di prossima pubblicazione).

¹²⁵ Per esempio: CEACR, osservazione — Convenzione n. 29 — Oman, pubblicata nel 2021.

- ▶ In **Qatar**, le riforme del sistema di sponsorizzazione hanno eliminato l'obbligo per i lavoratori migranti di ottenere il permesso del datore di lavoro per cambiare lavoro. In virtù del decreto-legge n. 18 e del decreto-legge n. 19 del 2020, i lavoratori migranti possono cambiare lavoro prima della scadenza del contratto senza dover prima ottenere un certificato di non obiezione (NOC) dal proprio datore di lavoro. I lavoratori possono rescindere il contratto di lavoro durante il periodo di prova per passare a un altro impiego, a condizione che notifichino per iscritto al datore di lavoro tale intenzione con almeno un mese di preavviso.

Il nuovo datore di lavoro deve risarcire al precedente datore di lavoro una parte delle spese di assunzione e del biglietto aereo, a condizione che l'importo non superi l'equivalente di due mensilità del salario base del lavoratore. La nuova legislazione consente inoltre a entrambe le parti del contratto di lavoro, che sia a tempo determinato o a tempo indeterminato, di risolvere il contratto di lavoro dopo il periodo di prova. In tal caso, la parte che intende risolvere il contratto deve notificarlo all'altra parte per iscritto, con un periodo di preavviso di uno o due mesi a seconda del numero di anni di lavoro¹²⁶.

- ▶ La legislazione degli **Emirati arabi uniti** prevede un periodo di tolleranza di trenta giorni per consentire ai lavoratori di trovare un nuovo impiego.

- ▶ In **Canada**, i lavoratori stranieri con permesso temporaneo possono cambiare posto di lavoro. Nel caso in cui il permesso di lavoro consenta al lavoratore di lavorare solo per l'attuale datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro avrà bisogno dell'autorizzazione del governo per assumere il lavoratore straniero temporaneo, il quale dovrà anche richiedere un nuovo permesso di lavoro ([Employment and Social Development Canada](#)).

- ▶ In **Svezia**, paese che ha ratificato la Convenzione n. 143, i permessi di lavoro diventano completamente trasferibili dopo due anni. Dopo quattro anni, è possibile convertire un visto temporaneo in soggiorno permanente.

- ▶ Secondo il sistema di permessi di lavoro (EPS) della **Repubblica di Corea**, i lavoratori migranti hanno tre mesi di tempo per cercare e cambiare lavoro.

- ▶ Nel giugno 2021, è stata modificata la legge **finlandese** sui lavoratori stagionali al fine di facilitare il cambio di lavoro dei lavoratori stagionali provenienti da paesi terzi. Allo stesso tempo, i datori di lavoro possono notificare al Servizio per l'immigrazione finlandese più di un lavoratore contemporaneamente e il ritorno dei lavoratori stagionali allo stesso datore di lavoro è facilitato dalla soppressione dell'obbligo di riferire sulle condizioni di impiego (OCSE 2021).

¹²⁶ Per esempio: CEACR, osservazione — Convenzione n. 29, pubblicata nel 2021.

Bibliografia



- AA-ICJ (American Association for the International Commission of Jurists). 1985. *The Siracusa Principles on the Limitation and Derogation Provisions in the International Covenant on Civil and Political Rights*. Washington, D.C. Vedasi: <http://www.icj.org/wp-content/uploads/1984/07/Siracusa-principles-ICCPR-legal-submission-1985-eng.pdf>
- ACHPR (African Commission on Human and Peoples' Rights). 1986. African (Banjul) Charter on Human and Peoples' Rights. Addis Ababa. Vedasi: <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49>
- . 1999. *African Charter on the Rights and Welfare of the Child*. Addis Ababa. Vedasi: <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=46>
- . 2003. *Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa*. Addis Ababa. Vedasi: <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=37>
- Alami, Alya. 2026. *Régularisation des migrants en situation irrégulière: Le processus est en marche*. Rabat: Horizon Press. Vedasi: <https://www.ccme.org.ma/images/documents/fr/2016/12/LesEchos15dec16.pdf>
- Amnesty International. 2009. *Irregular migrants and asylum-seekers: Alternatives to immigration detention*. London. Vedasi: <https://www.amnesty.org/download/Documents/48000/pol330012009en.pdf>
- Andrees, B., A. Nasri and P. Swiniarski. 2015. *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and foster fair migration*, Working paper; No. 1/2015. Geneva: ILO. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf
- ASEAN (Association of Southeast Asian Nations). 2012. *Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Jakarta. Vedasi: https://asean.org/?static_post=asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers
- . 2016. *ASEAN Labour Ministers' (ALM) Work Programme 2016–2020 and Work Plans of the Subsidiary Bodies*. Jakarta. Vedasi: https://asean.org/storage/2012/05/FINAL-PRINTING_27Content-ALM-WP.pdf
- . 2018. *ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Jakarta. Vedasi: <https://asean.org/storage/2019/01/3.-March-2018-ASEAN-Consensus-on-the-Protection-and-Promotion-of-the-Rights-of-Migrant-Workers.pdf>
- AU (African Union). 1994. *Treaty Establishing the African Economic Community*. Addis Ababa. Vedasi: <https://au.int/en/treaties/treaty-establishing-african-economic-community>
- . 2018a. *Revised Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action (2018-2030)*. Vedasi: https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/32718-wd-english_revised_au_migration_policy_framework_for_africa.pdf
- . 2018b. *Protocol to the Treaty Establishing the African Economic Community Relating to Free Movement of Persons, Right of Residence and Right of Establishment*, (African Union Free Movement Protocol) adopted by the 30th Ordinary Session of the AU Summit, 29 January 2018. Addis Ababa. Vedasi: https://au.int/sites/default/files/treaties/36403-treaty-protocol_on_free_movement_of_persons_in_africa_e.pdf
- AUC (African Union Commission). 2013. *Draft AU Youth & Women Employment Pact For Africa (YWEPA) – Theme: “Enhancing the Capacity of the Labour Market Institutions in Africa to meet the Current and Future Challenges”*. LSC/EXP/6/IX. Addis Ababa. Vedasi: https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/28065-wd-youth_employment_pact_for_africa-english.pdf
- . 2018. *Migration Policy Framework and Plan of Action (2018–2030)*. Migration for Development in Africa. Addis Ababa. Vedasi: https://violenceagainstchildren.un.org/sites/violenceagainstchildren.un.org/files/documents/other_documents/35316-doc-au-mpfa_2018-eng.pdf
- Benton, Meghan, Jeanne Batalova and Samuel Davidoff-Gore and Timo Schmidt, 2021. *COVID-19 and the State of Global Mobility in 2020*. Geneva and Washington, D.C.: IOM and the Migration Policy Institute. Vedasi: <https://reliefweb.int/report/world/covid-19-and-state-global-mobility-2020>
- Bimha, P. Z. J. 2017. *Legalising the illegal: An Assessment of the Dispensation of Zimbabweans project (DZP) and Zimbabwe Special Dispensation Permit (ZSP) regularisation projects*. Cape Town: University of Cape Town. Vedasi: https://open.uct.ac.za/bitstream/item/28572/thesis_hum_2017_bimha_primrose_zvikomborero_joylyn.pdf?sequence=1
- Carrera, S. and Marco Stefan. 2018. *Complaint Mechanisms in Border Management and Expulsion Operations in Europe: Effective remedies for victims of human rights violations?* Brussels: Centre for European Policy Studies. Vedasi: https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10505&pdf=Complaint%20Mechanisms_A4.pdf
- Castles, Stephen, M. A. Cubas, C. Kim and D. Ozkul. 2012. “Irregular Migration: Causes, Patterns and Strategies”. In *Global Perspectives on Migration and Development: GFMD Puerto Vallarta and Beyond*, edited by Irena Olemanjuk, 180–229, Global Migration Issues, Vol. 1. Berlin: Springer.
- Chassamboulli, A. and G. Peri. 2015. “The labor market effects of reducing the number of illegal immigrants”. In *Review of Economic Dynamics*, Vol. 18, Issue 4: 792–821.
- CGT (Confédération Générale du Travail). 2018. *Droits des travailleurs migrants, Repères revendicatifs*. Montreuil. [brochure] Vedasi: <http://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/Fiche%20n%C2%B0201a%20E2%80%9330Droits%20des%20travailleurs%20migrants.pdf>

Costello, Cathryn and Mark Freedland (eds). 2014. *Migrants at work: Immigration and vulnerability in labour law*. Oxford: Oxford University Press.

Cummings, Clare, Julia Pacitto, Diletta Lauro and Marta Foresti. 2015. *Why people move: Understanding the drivers and trends of migration to Europe*. ODI Working Paper No. 430. London: Overseas Development Institute (ODI). Vedasi: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/582594aeed915d7ad5000022/understanding-drivers-migration-Europe.pdf>

Delvino, Nicola. 2017. *European cities and migrants with irregular status: Municipal initiatives for the inclusion of irregular migrants in the provision of services*. Report for the City Initiative on Migrants with Irregular Status in Europe (C-MISE), No. 11. Oxford: Centre on Migration, Policy and Research. Vedasi: <https://www.compas.ox.ac.uk/2017/european-cities-and-migrants-with-irregular-status/>

Dembour, Marie-Bénédicte. 2015. *When Humans Become Migrants: Study of the European Court of Human Rights with an Inter-American counterpoint*. Oxford: Oxford University Press.

Di Porto, Edoardo, Enrica Maria Martino and Paolo Naticchioni. 2018. *Back to Black? The Impact of Regularizing Migrant Workers*. Naples: Centre for Studies in Economics and Finance. Vedasi: <http://www.csef.it/WP/wp517.pdf>

DOMINA and IDWF (International Domestic Workers Federation). *Fair Recruitment ADV Campaign for the Domestic Work in Italy*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-rome/documents/genericdocument/wcms_744837.pdf

Ebuisi, Minawa, Sean Cooney and Colin Fenwick. 2016. *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*. Geneva: ILO. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_488469.pdf

EC (European Commission). 2015. *A European Agenda on Migration*. COM(2015) 240. Brussels. Vedasi: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf

—. 2019. *Progress report on the Implementation of the European Agenda on Migration*. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council. COM(2019) 481 final. Brussels. Vedasi: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/progress-report-on-the-implementation-of-the-european-agenda-on-migration>

—. 2020. *New Pact on Migration and Asylum*. COM(2020) 609. Brussels. Vedasi: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:85ff8b4f-ff13-11ea-b44f-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_3&format=PDF

—. 2021. *EU Strategy on Combatting Trafficking in Human Beings 2021–2025*. COM(2021) 1717. Brussels. Vedasi: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/pdf/14042021_eu_strategy_on_combatting_trafficking_in_human_beings_2021-2025_com-2021-171-1_en.pdf

EC-EMN (European Commission, European Migration Network). 2017. *Illegal employment of third-country nationals in the European Union*. Brussels. Vedasi: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/00_eu_illegal_employment_synthesis_report_final_en_0.pdf

—. 2020. *EU and OECD Member States responses to managing residence permits and migrant unemployment during the COVID-19 pandemic*. Brussels. Vedasi: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/00_eu_inform1_residence_permits_and_unemployment_en_updated_final.pdf

—. 2021. *Impact of COVID-19 pandemic on voluntary and forced return procedures and policy responses*. Inform No. 5. Brussels. Vedasi: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/00_eu_inform5_return_en.pdf

ECOWAS (Economic Community of West African States). 1985. "A/SP 2/7/85 — Supplementary Protocol on the Code of Conduct for the Implementation of the Protocol on Free Movement of Persons, the Right of Residence and Establishment", in *Official Journal of the ECOWAS*, Vol. 7, July 1985. Vedasi: <https://www.refworld.org/docid/49218b4d2.html>

—. 2008. *ECOWAS Common Approach on Migration*, Ouagadougou. Vedasi: <https://www.unhcr.org/49e47c8f11.pdf>

Echevarría, Gabriel, 2020. *Towards a Systemic Theory of Irregular Migration Explaining Ecuadorian Irregular Migration in Amsterdam and Madrid*, IMISCOE Research Series. Cham: Springer Nature Switzerland. Vedasi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-40903-6.pdf>

ECtHR (European Court of Human Rights). 2017. *Chowdury and Others v. Greece*. Appl. No. 21884/15. Brussels. Vedasi: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/case-law/chowdury-and-others-v-greece-0_en

EP (European Parliament). 2008. *Directive 2008/115/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on common standards and procedures in Member States for returning illegally staying third-country nationals*. Brussels. Vedasi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0115&from=EN>

—. 2009. *Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals*. [Consolidated text]. Brussels. Vedasi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02009L0052-20090720>

—. 2019. "Asylum and migration in the EU: Facts and figures" in *European Parliament News*, 22 July 2019. Brussels. Vedasi: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20170629STO78630/asylum-and-migration-in-the-eu-facts-and-figures>

—. 2021. *The European Approach to Migration in the Mediterranean*. Brussels. Vedasi: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694413/IPOL_STU\(2021\)694413_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694413/IPOL_STU(2021)694413_EN.pdf)

European Platform Undeclared Work (EPUW) - European Labour Authority (ELA). 2021. *The Foreign Labour Inspection Unit: Capacity building of inspectors*.

Ethiopia. (Government). 2021. *Ethiopia, Overseas Employment Proclamation (Amendment) No. 1246/2021*, Addis Ababa. Vedasi: <https://chilot.me/2021/07/22/ethiopians-overseas-employment-amendment-proclamation-no-1246-2021/>.

European Trade Union Confederation (ETUC) – UnionMigrantNet and Platform for International Cooperation on Undocumented Migration (PICUM): Trade Unions. Organising and Promoting Undocumented Migrant Workers Rights. Vedasi: http://picum.org/wp-content/uploads/2017/12/Trade_Union_Participation_EN_2017.pdf

—. 2012b. *Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)*. C26/349. Brussels. Vedasi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

—. 2019. *Establishing a framework for interoperability between EU information systems in the field of police and judicial cooperation, asylum and migration (borders and visa)*. COM(2017)793. Brussels. Vedasi: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vkk4raab4tzm>

—; FRA (Agency for Fundamental Rights) (EU-FRA). 2011. *Fundamental rights of migrants in an irregular situation in the European Union: Comparative report*. Vienna. Vedasi: <https://fra.europa.eu/en/publication/2012/fundamental-rights-migrants-irregular-situation-european-union>

—; —. 2014. *Criminalisation of migrants in an irregular situation and of persons engaging with them*. Vienna. Vedasi: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-criminalisation-of-migrants_en.pdf

—; —. 2021. *Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation. Role of the employers' sanctions Directive*. Vienna. Vedasi: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-employers-sanctions-directive-report_en.pdf

Farbenblum, Bassina. and Berg, Laurie L. 2021. *Migrant Workers Access to Justice for Wage Theft. A global study of promising initiatives* (Migrant Justice Institute). Vedasi: <https://static1.squarespace.com/static/593f6d9fe4fcb5c458624206/t/61adba9108bec25ce355c6e4/1638775475553/Farbenblum+Berg+2021+MWA2J+with+hyperlinks.pdf>

Fargues, P. and N. M. Shah (eds). 2017. *Skillful Survivals: Irregular Migration to the Gulf*. Gulf Labour Markets and Migration Programme. Cambridge: Gulf Research Centre Cambridge.

FES (Friedrich Ebert Stiftung). 2017. *PROMIG-FES: Promoting Migration Governance 2017–2020*. Tunisia Project Collaboration. Tunis. Vedasi: <https://mena.fes.de/topics/promoting-migration-governance>

Foley, Laura and Piper, Nicola. 2021. *Returning home empty handed: Examining how COVID-19 exacerbates the non-payment of temporary migrant workers' wages* (Global Society Policy). Vedasi: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/14680181211012958>

Ford, Michele. 2013. "The Global Union Federations and temporary labour migration in Malaysia" in *Journal of Industrial Relations*, Vol. 55 (2), 260–287.

Frontex [Social Media Platform]. 2021. *Irregular migration into last year lowest since 2013 due to COVID-19*. Vedasi: <https://migrationdataportal.org/blog/irregular-migrant-workers-eu-and-us>

Gebhardt, Dirk. *Building inclusive cities: Challenges in the Multilevel Governance of Immigrant Integration in Europe*. Transatlantic Council on Migration. London: The Migration Policy Institute. Vedasi: https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM_Cities_Gebhardt-FINAL.pdf

Gordon, Jennifer. 2015. *Roles for Workers and Unions in Regulating Labour Recruitment in Mexico*, Transformation of Work Series, Washington, D.C.: International Aid Agency. Vedasi: <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2015/05/Migration.Roles-for-Workers-and-Unions-in-Regulating-labor-Recruitment-in-Mexico.Jennifer-Gordon-Fordham.5.15.pdf>

Hastie, Bethany and François Crépeau. 2014. "Criminalising irregular migration: The failure of the deterrence model and the need for a human rights-based framework". In *Journal of Immigration, Asylum and Nationality Law*, 28(3), 213–236. Available from: https://www.bloomsburyprofessionalonline.com/view/journal_immigration/IJ28-3-000-00190.xml

Howe, Joanna and Rosemary Owens, 2016. *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Challenges*. London: Hart Publishing/Bloomsbury.

- IACHR (Inter-American Commission on Human Rights). 2020a. *The IACHR urges States to protect the human rights of migrants, refugees and displaced persons in the face of the COVID-19 pandemic*. Press Release. Washington, D.C. Vedasi: http://www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2020/077.asp
- . 2020b. *Migrants must be included in all COVID-19 recovery plans*. Dec 2017. Washington, D.C. Vedasi: https://www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2020/303.asp
- . 2020c. *Resolution on Pandemic and Human Rights in the Americas – Resolution 1/2020*. Washington, D.C. Vedasi: <http://www.oas.org/en/iachr/decisions/pdf/Resolution-1-20-en.pdf>
- ICJ (International Commission of Jurists). 2014. *Migration and Human Rights Law*, Practitioners Guide No.6. Geneva. Vedasi: <https://www.refworld.org/docid/4dcbac872.html>
- ICMPD (International Centre for Migration Policy Development). 2021. *ICMPD Migration Outlook 2020: Seven things to look out for in 2021*. Vienna. Vedasi: https://www.icmpd.org/file/download/50542/file/ICMPD_Migration_Outlook_2021_final.pdf
- ; IOM. 2015. *A Survey on Migration Policies in West Africa*, Vienna. Vedasi: <https://publications.iom.int/books/survey-migration-policies-west-africa>
- IDWF (International Domestic Workers Federation). 2018. *Agents of change? Assessing Hong Kong employment agencies' compliance with the Code of Practice*, China, Hong Kong (Special Administrative Region (SAR)). Vedasi: <https://idwfed.org/en/resources/agents-of-change-assessing-hong-kong-employment-agencies-compliance-with-the-code-of-practice>
- IGAD (Inter-Governmental Authority on Development). 2012. *IGAD Regional Migration Policy Framework*. Adopted by the 45th Ordinary Session of the IGAD Council of Ministers 11 July 2012. Addis Ababa. Vedasi: <https://www.iom.int/sites/default/files/icp/igad-regional-migration-policy-framework1.pdf>
- IDMC (Internal Displacement Monitoring Centre). 2020. *Global Report on Internal Displacement 2020 (GRID)*. Vedasi: <https://www.internal-displacement.org/sites/default/files/publications/documents/2020-IDMC-GRID.pdf>
- International Labour Office. 1939. *Report of the Committee on Migrant Workers: Second discussion in plenary*. ILC 25th Session. Vedasi: ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994956237102676/41ILO_INST:41ILO_V2
- . 1999. *General Survey on the reports on the Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97), and Recommendation (Revised) (No. 86), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (No. 143), and Recommendation (No. 151), 1975*. ILC 87th Session. Report III (Part I(B)). Vedasi: [https://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1999-87_1B\).pdf](https://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1999-87_1B).pdf)
- . 2004a. *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, ILC, 92nd Session. Report VI, Sixth item on the agenda. Vedasi: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>
- . 2004b. *A fair deal for migrant workers in a global economy: An ILO plan of action for migrant workers*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/genericdocument/wcms_232817.pdf
- . 2004c. *Resolution and Conclusions concerning a fair deal for migrant workers in a global economy*. Vedasi: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/events/coordination/3/docs/ILC_2004_Resolution.pdf
- . 2006. *Multilateral Framework for Labour Migration (MFLM): Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/documents/publication/wcms_146243.pdf
- . 2008. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILC 97th Session. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf
- . 2010a. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, ILC 86th Session (1998). Annex revised, ILC 99th Session. Vedasi: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>
- . 2010b. *General Survey concerning employment instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Report III (Part 1B), ILC 99th Session. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_123390.pdf
- . 2012a. *Achieving decent work for domestic workers. An organizers' manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers' power*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf
- . 2012b. *Giving Globalization a Human Face. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1B), ILC, 101st Session, Geneva, 2012. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf
- . 2013a. *Assessing South Africa's Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA)*. Working Paper No. 47. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms_210181.pdf

- . 2013b. *Conclusions Tripartite Technical Meeting on Labour Migration, 4-8 November 2013, TTMLM/2013/14*, Geneva. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/meetingdocument/wcms_232352.pdf
- . 2014a. *Fair migration: Setting an ILO agenda*, Tripartite Technical Meeting on Labour Migration, Conference discussion of the Director-General's Report. 103rd Session, Report 1(B). Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_242879.pdf
- . 2014b. *Evaluation lessons learned and emerging good practice*, Policy Guidelines for results-based evaluation, Guidance Note no. 3. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_mas/-eval/documents/publication/wcms_165981.pdf
- . 2014c. *Good practices on the role of trade unions in protecting and promoting the rights of migrant workers in Asia*. Bangkok: Bureau for Workers Activities. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-sro-bangkok/documents/publication/wcms_301215.pdf
- . 2014d. *Work in Fishing in the ASEAN Region: Protecting the rights of migrant fishers: Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region*. Regional Office for Asia and the Pacific. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-sro-bangkok/documents/publication/wcms_306645.pdf
- . 2014e. *Travel smart – Work smart: Pre-departure Manual for Nauru Seasonal Workers in Australia*. Vedasi: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/320/Nauru.pdf>
- . 2014f. *Cooperating out of isolation: The Case of Migrant Domestic Workers in Lebanon, Jordan and Kuwait*. Vedasi: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_325243/lang-en/index.htm
- . 2015a. *ILO Global estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology. Special focus on migrant domestic workers*. Vedasi: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
- . 2015b. *Regional Model Competency Standards: Core Competencies*. Bangkok: Regional Office for Asia and the Pacific. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/documents/publication/wcms_420961.pdf
- . 2016a. *Promoting Fair Migration. General survey concerning the migrant workers instruments*, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), Report III (Part 1B) ILC 105th session. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_453898.pdf
- . 2016b. *General principles and operational guidelines for fair recruitment: Background report to the Tripartite Meeting on Fair Recruitment*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_536263.pdf
- . 2016c. *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. An introductory Guide*. Available from: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/487119.pdf>
- . 2016d. *Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines, MEFR/2016*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/meetingdocument/wcms_508966.pdf
- . 2016e. *Guiding Principles on access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf
- . 2016f. *Pilot testing a fair recruitment model from Nepal to Jordan in the apparel industry [Flyer]*. Vedasi: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_464656/lang-en/index.htm
- . 2016g. *Bali Declaration. 16th Asia and the Pacific Regional Meeting December 2016. APRM/16/D.6, Bali, 6-9 December*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_537445.pdf
- . 2017a. *Resolution and Conclusions concerning fair and effective labour migration governance*, ILC, 106th Session. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-africa/documents/publication/wcms_671940.pdf
- . 2017b. *Matters arising out of the work of the 106th (2017) International labour Conference. Follow-up to the resolution concerning fair and effective labour migration governance*, GB.331/INS4/1(Rev). Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_579683.pdf
- . 2017c. *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, Report IV, ILC 105th session. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_550269.pdf
- . 2017d. *Global Estimates of Modern Slavery*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf
- . 2017e. *Access to justice for migrant workers in South-East Asia*, ILO Bangkok. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/documents/publication/wcms_565877.pdf

- . 2017f. *General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture*. ILC 106th Session. Report III (Part 1B). Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_543647.pdf
- . 2017g. *Conclusions on the promotion of decent work for migrant fishers*. Tripartite Meeting on Issues relating to Migrant Fishers TMIMF/2017/7. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pub-lic/—ed_dialogue/—sector/documents/meetingdocument/wcms_576895.pdf
- . 2018a. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2nd edition. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_652001.pdf
- . 2018b. *Findings from the global comparative study on the definition of recruitment fees and related costs: Background paper for discussion at the Tripartite Meeting of Experts*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/meetingdocument/wcms_646693.pdf
- . 2018c. *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—ipecc/documents/publication/wcms_653986.pdf
- . 2018d. *General Survey concerning working-time instruments – Ensuring decent working time for the future*. ILC 107th Session. Report III(B). Vedasi: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang-en/index.htm
- . 2018e. *Guidelines concerning statistics on international labour migration*. 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018, ICLS/20/2018. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf
- . 2018f. *Panama Declaration for the ILO Centenary: The future of work in the Americas*. 19th American Regional Meeting, Panama City, 2-5 October 2018. AM/RM.19/D.4. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_646373.pdf
- . 2019a. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
- . 2019b. *Policy Brief: Key findings and recommendations from survey on labour migration from Ethiopia to GCC states and Lebanon*. Addis Ababa. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—africa/—ro-abidjan/—sro-addis_ababa/documents/publication/wcms_712236.pdf
- . 2019c. *Good Labour Practices (GLP) Guidelines in Thailand's seafood industry*. Vedasi: <https://apmigration.ilo.org/resources/good-labour-practices-glp-guidelines-in-thailand2019s-seafood-industry>
- . 2019d. *Universal social protection for human dignity, social justice and sustainable development, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*, ILC 108th Session. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_673680.pdf
- . 2019e. *The General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment, and the Definition for Recruitment Fees and Related Costs*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
- . 2019f. *Report of the Director-General Second Supplementary Report: Report of the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue*, GB.337/INS/12/2. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_721421.pdf
- . 2019g. *Bali Declaration Implementation Progress Report 2017–2018*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_725381.pdf
- . 2019h. *Resolutions and Conclusions Concerning Fair and Effective Labour Migration Governance*. Addis Ababa: ILO Regional Office for Africa. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—africa/documents/publication/wcms_671940.pdf
- . 2019i. *Extending access to social protection and portability of benefits to migrant workers and their families*. Abidjan: Regional Office for Africa. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—africa/documents/publication/wcms_714335.pdf
- . 2020a. *A global comparative study on defining recruitment fees and related costs*. Interregional research on law, policy and practice. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—migrant/documents/publication/wcms_761729.pdf
- . 2020b. *Recruitment fees and related costs: What migrant workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic and Myanmar pay to work in Thailand*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms_740400.pdf
- . 2020c. *Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19: Rights at work, migration and quarantine during the pandemic, and re-migration plans*. ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_746881.pdf
- . 2020d. *Social protection for migrant workers: A necessary response to the Covid-19 crisis*. ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—soc_sec/documents/publication/wcms_748979.pdf

- . 2020e. *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic*. Policy Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_743268.pdf
- . 2020f. *Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work*. GOVERNANCE and FUNDAMENTALS. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_757247.pdf
- . 2020g. *The Migrant Pay Gap: Understanding wage differences between migrant workers and nationals*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf
- . 2020h. *Seasonal Migrant Workers' Schemes: Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in light of COVID-19*. ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-pro-trav/-migrant/documents/publication/wcms_745481.pdf
- . 2020i. *COVID-19: Impact on migrant workers and country response in Malaysia*. Regional Office for Asia and the Pacific. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_741512.pdf
- . 2020j. *Coherence of labour migration, employment, education and training policies in the ECOWAS subregion*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_748724.pdf
- . 2020k. *Interregional dialogues on migration involving countries in the Middle East and Africa*. Discussion Note for Policymakers. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_736192.pdf
- . 2020l. *Ensuring fair recruitment during the COVID-19 pandemic*. ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_748839.pdf
- . 2020m. *The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis*. ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-dialogue/documents/briefingnote/wcms_743640.pdf
- . 2020n. *Trade union Action to promote fair recruitment for migrant workers*. ILO Brief (April 2020). Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/briefingnote/wcms_740198.pdf
- . 2020o. *Impact of COVID-19 on migrant workers in Lebanon and what employers can do about it*. Beirut. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_741604.pdf
- . 2021a. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 3rd edition.
- . 2021b. *Resolution concerning a global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*. ILC.109/Resolution I, adopted by 17 June 2021. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf
- . 2021c. *Protection wages of migrant workers in the Arab States: Discussion Note for Policy Makers* (15 June 2015). Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_803052.pdf
- . 2021d. *Temporary labour migration: Two studies on workers' perspectives and actions*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_816182.pdf
- . 2021e. *Inequalities and the World of Work, Report IV*, International Labour Conference, 109th session, 2021. Geneva. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_792123.pdf
- . 2021f. *Intervention Model: social protection to migrant workers in an irregular situation*. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_826719.pdf
- . 2021g. *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*, Geneva. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf
- . 2021h. ILO. 2021. *Promising practices for fair recruitment. Vietnam – Revision of the Law on Contract-Based Overseas Workers*, ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_778824.pdf
- . 2021i. *Promising practices for Fair Recruitment. Code of Conduct in international supply chains by Responsible Business Alliance*, ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_778834.pdf
- . 2021j. *Promising practices for fair recruitment. Mexico - Fair recruitment practice by recruitment agency adapted to COVID-19*. ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_pro- tect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_778832.pdf
- . 2021k. *Promising practices for Fair Recruitment. Code of Conduct on the fair recruitment of Filipino migrant domestic workers in Hong Kong (China)*, ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_778833.pdf
- . 2021l. *Promising practices for Fair Recruitment: Tunisia – Formation of a new body of inspectors for the recruitment industry*, ILO Brief. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_778828.pdf

- . 2021o. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, 7th ed. Vedasi:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf
- . 2021m. *Piloting fair recruitment from Bangladesh to Qatar in the construction sector*. Vedasi:
https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=197.
- . Forthcoming. *Report on obstacles to and good practices on freedom of association and collective bargaining for migrant workers*
- IOE (International Organisation of Employers)- ILO. 2019. *Guidance Tool for Construction Companies in the Middle East* (2019). Vedasi:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_734490.pdf
- IOE. 2020. *IOE Guidance on surviving COVID-19 and coming out strong*. Vedasi:
<https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146627&token=4e8749b067659f215a24581a1022c57ca83e24aa>
- . 2021. *Report on IOE Conference on COVID-19: What Employers Need to Prepare for Next*. Geneva. Vedasi:
<https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155289&token=dc2bf0d45753bd77b8680a3e8a9171a27588c15c>
- IOM (International Organization for Migration). 2008. *World Migration 2008: Managing global mobility in the evolving global economy*. Geneva. Vedasi:
<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2008-managing-labour-mobility-evolving-global-economy>
- . 2015a. *Costa Rica and Panama signed ground-breaking agreement to protect right of migrants*. Geneva. Vedasi:
<https://www.iom.int/news/costa-rica-panama-sign-ground-breaking-agreement-protect-rights-migrants>
- . 2015b. *Recruitment Monitoring and Migrant Welfare Assistance. What Works?* Geneva. Vedasi:
https://www.iom.int/sites/default/files/migrated_files/What-We-Do/docs/Recruitment-Monitoring-Book.pdf
- . 2017a. *Analysis: Flow monitoring surveys the human trafficking and other exploitative practices prevalence indication survey*. Geneva. Vedasi:
https://migration.iom.int/docs/Analysis_Flow_Monitoring_and_Human_Trafficking_Surveys_in_the_Mediterranean_and_Beyond_14_June_2017.pdf
- . 2017b. *Profil de gouvernance des migrations: Royaume du Maroc*. Geneva. Vedasi:
<https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-11/MGI%20Morocco%20FR.pdf>
- . 2018. *Global Migration Indicators 2018*. Geneva. Vedasi:
https://publications.iom.int/system/files/pdf/global_migration_indicators_2018.pdf?language=es
- . 2019a. *Glossary on Migration*. International Migration Law, No. 34. Edited by Alice Sironi, Céline Bauloz and Milen Emmanuel. Geneva. Vedasi:
https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf
- . 2019b. *IOM Regional Strategy for Southern Africa 2019–2023*. Geneva. Vedasi:
https://publications.iom.int/system/files/pdf/iom_regional_strategy_for_southern_africa.pdf
- . 2020a. *Global Migration Indicators, 2018: Insights from the Global Migration Data Portal*. Geneva. Vedasi:
<https://publications.iom.int/books/global-migration-indicators-2018>
- . 2020b. *COVID-19 and rethinking the need for legal pathways to mobility: Taking human security seriously*. Edited by L.F. Freier. Geneva. Vedasi:
<https://publications.iom.int/system/files/pdf/rethinking-the-need-for-legal.pdf>
- . 2021. *Regional Study; Migratory Regularization programmes and Processes. Belize - Costa Rica - El Salvador - Guatemala - Honduras, Mexico - Panama - Dominican Republic*, Regional Office for North America, Central America and the Caribbean. Vedasi:
https://portal.crmsv.org/sites/default/files/publicaciones/regional_study_ligero.pdf
- IPU (Inter-Parliamentary Union); ILO. 2019. *Eliminating Forced Labour*. Handbook for Parliamentarians, No. 30. Geneva. Vedasi:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-ipecc/-documents/publication/wcms_723507.pdf
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2020a. *Joint statement on COVID-19*. Brussels. Vedasi:
<https://www.ioe-emp.org/news/details/1584954926-joint-statement-on-covid-19>
- . 2020b. *COVID-19 and Migrant Workers' Rights*. Brussels. Vedasi:
<https://www.ituc-csi.org/covid-19-and-migrant-workers>
- Jones, K., Mudaliar, S. and Piper, N. 2021. *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*, ILO Geneva. Vedasi:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_821985.pdf
- Kouba, Sabrina and Nilim Baruah. 2019. *Access to the labour market for admitted migrant workers in Asia and related corridors*. Geneva: ILO. Vedasi:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/documents/publication/wcms_669748.pdf

La Cimade, Emmaüs, Fédération de l'Entraide Protestante (FEP), Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale (FNARS) and Secours Catholique. 2009. *Accueil des sans-papiers et interventions policières: Que dois-je faire?* Paris. Vedasi:

<https://www.lacimade.org/publication/que-dois-je-faire-accueil-des-sans-papiers-et-interventions-policieres/>

Lauterpacht, E., C. J. Greenwood and A. G. Oppenheimer (eds). *International Law Reports*, Vol. 104. Cambridge: Cambridge University Press.

Lopez, M., Passel, J. and Cohn, D. 2021. *Key facts about the changing U.S. unauthorized immigrant population*, Pew Research Center.

MERCOSUR (Mercado Común del Sur). 2014. *Libre circulación de trabajadores, ciudadanía regional y derechos humanos de migrantes*. Fórum Mundial de Direitos Humanos, December, Brasília. Brasília: Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos. Vedasi:

<https://www.ippdh.mercosur.int/publicaciones/libre-circulacion-de-trabajadores-ciudadania-regional-y-derechos-humanos-de-migrantes/>

Migrant Forum Asia. 2021. *Crying out for Justice. Wage theft against migrant workers during COVID 19. An Analysis report on Wage Theft Cases Documented by MFA members and Partners*. Vedasi:

<https://mfasia.org/report-crying-out-for-justice-wage-theft-against-migrant-workers-during-covid-19/>

Migrant-Rights Organization. 2019. *Faulty Fixes: A Review of Recent Amnesties and Recommendations for Improvement*. [web article]. March 29, 2020. Riyadh: GCC. Vedasi:

<https://www.migrant-rights.org/2019/03/faulty-fixes-a-review-of-recent-amnesties-and-recommendations-for-improvement/>

—. 2020. *Huroob, Runaway, Absconding: Trapping migrants in extreme abuse*. Vedasi:

<https://www.migrant-rights.org/2020/09/huroob-runaway-absconding-trapping-migrants-in-extreme-abuse/>

Monras, Joan, Javier Vasquez Grenno and Ferran Elias. 2018. *Understanding the Effects of Legalizing Undocumented Immigrants*. CATO Institute Research Briefs in Economic Policy No. 121. Washington, D.C. Vedasi:

<https://www.cato.org/publications/research-briefs-economic-policy/understanding-effects-legalizing-undocumented>

Napier-Moore, Rebecca. 2017. *Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries*, UN Women and ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Vedasi:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-sro-bangkok/documents/publication/wcms_555974.pdf

Ndlovu, P. 2018. *Exploring the effects of documentation on socio-economic experiences of Zimbabwean migrant workers in South Africa*. Johannesburg. University of Witwatersrand. Vedasi:

<http://wired-space.wits.ac.za/bitstream/handle/10539/27237/Performance%20Ndlovu%20MA%20research%20paper.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). 2019. *International Migration Outlook 2019*. Paris. Vedasi:

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c3e35eec-en/index.html?itemId=/content/publication/c3e35eec-en>

—; 2021. *International Migration Outlook 2021*. Paris. Vedasi:

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/29f23e9d-en/index.html?itemId=/content/publication/29f23e9d-en>

—; ILO. 2018. *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*. Paris and Geneva. Vedasi:

<https://oecd-ilibrary.org/docserver/9789264288737-en.pdf?expires=1627053982&id=id&accname=quest&checksum=84EBD4936A271C271052F160C1FB0B3D>

—; —; IOM; UNHCR. 2019. *2019 International Migration and Displacement Trends and Policies Report to the G20*. Paris. Vedasi:

<https://www.oecd.org/migration/mig/G20-migration-and-displacement-trends-and-policies-report-2019.pdf>

Okunade, Samuel. 2021. *Africa Moves Towards Intracontinental Free Movement for Its Booming Population*. Washington D.C.: Migration Policy Institute. [Online article January 21, 2021] Vedasi:

<https://www.migrationpolicy.org/article/africa-intracontinental-free-movement>

OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe). 2009. *Guide on Gender-sensitive Labour Migration Policies*. Vienna. Vedasi:

<https://www.osce.org/files/f/documents/b/4/37228.pdf>

OSCE - ODIHR (Office for Democratic Institutions and Human Rights). 2021. *Regularization of Migrants in an Irregular Situation in the OECE region. Recent Developments, Points for Discussion and Recommendations*. Vedasi:

<https://www.osce.org/files/f/documents/b/3/494251.pdf>

Oucho, John. 2015. "Migrants and Cities in New Partnerships in sub-Saharan Africa". In *World Migration Report 2015*. Edited by June J.H. Lee et al. Geneva: IOM. Vedasi:

https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2015_en.pdf

Passel, J. and Cohn, D. 2019. *Mexicans decline to less than half the U.S. unauthorized immigrant population for the first time*, Pew Research Center. Vedasi:

<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/06/12/us-unauthorized-immigrant-population-2017/>

Paweenawat, Sasiwomon W. and Jessica Vechbanyongratana. 2019. "Will ASEAN mutual recognition arrangements induce skilled workers to move? A case study of the engineering labor market in Thailand." In *Skilled Labor Mobility and Migration: Challenges and Opportunities for the ASEAN Economic Community*. Edited by Elisabetta Gentile. Cheltenham: Elgar.

- Pew Research Center. 2019. *Europe's Unauthorized Immigrant Population Peaks in 2016, then Levels Off*. Online article from 13 Nov 2019. Washington, D.C. Vedasi:
<https://www.pewresearch.org/global/2019/11/13/europes-unauthorized-immigrant-population-peaks-in-2016-then-levels-off/>.
- Phuket News. 2021. *Over 650,000 workers seek amnesty as government sounds warning*. February 15, 2021. Bangkok. Vedasi:
<https://www.thepuketnews.com/over-650-000-workers-seek-amnesty-as-government-sounds-warning-79010.php>
- PICUM (Platform for International Cooperation on Undocumented Migration). 2020. *A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice*. Brussels. Vedasi:
<https://picum.org/wp-content/uploads/2020/03/A-Worker-is-a-Worker-full-doc.pdf>
- Popova, Natalia and Francesco Panzica. 2019. *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the African region*. Vedasi:
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_722208/lang-en/index.htm
- Provera, Mark. 2015. *The Criminalisation of Irregular Migration in the European Union*, Centre for European Policy Studies (CEPS) Papers, No. 80. Brussels: CEPS, Fiducia, European Commission. Vedasi:
http://aei.pitt.edu/60856/1/Criminalisation_of_Irregular_Migration.pdf
- Reuters News Agency. 2019. *Colombia plans temporary work permit for undocumented Venezuelans*. July 8, 2019, London: Voice of America. Vedasi:
<https://www.voanews.com/americas/colombia-plans-temporary-work-permit-undocumented-venezuelans>
- SAARC (South Asian Association for Regional Cooperation). 2014. *Kathmandu Declaration*, Eighteenth SAARC Summit November 2014. Kathmandu. Vedasi:
https://mea.gov.in/Uploads/PublicationDocs/24375_EIGHTEENTH_SUMMIT_DECLARATION.pdf
- Shivakoti, Richa, Henderson, Sophie and Withers, Matt. 2021. *The migration ban policy cycle: a comparative analysis of restrictions on the emigration of women domestic workers*, in Shivakoti et al, Comparative Migration Studies. Vedasi:
<https://comparativemigrationstudies.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40878-021-00250-4.pdf>
- South Africa, Republic of (Government). 1997. Act. No. 130 of 1993: Compensation for Occupational Injuries and Diseases; as amended by Compensation for Occupational Injuries and Diseases Amendment Act No. 61 of 1997. Johannesburg. Vedasi:
<https://www.labourguide.co.za/workshop/1547-compensation-for-injury-and-occupational-diseases-act-130-of-1993-coida/file>
- Spencer, S. and Triandafyllidou, A. (eds). 2020. *Migrants with Irregular Status in Europe: Evolving Conceptual and Policy Challenges*, IMISCOE Research Series. Berlin: Springer. Vedasi:
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-34324-8.pdf>
- United Nations (UN). 1948. *Universal Declaration of Human Rights*. New York. Vedasi:
https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf
- . 2014a. *Resolution 68/4. Declaration of the High level Dialogue on International Migration and Development*. A7RES/68/4. New York. Vedasi:
<https://database.girlsrightsplatform.org/api/files/15826478132762xh3z1y195f.pdf>
- . 2014b. *UN General Assembly Resolution 69/229. International Migration and Development*. New York. Vedasi:
https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_69_229.pdf
- . 2015. *Resolution 70/1 – Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York. Vedasi:
https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- . 2017. *Issue Brief #6 Irregular migration and regular pathways, including decent work, labour mobility, recognition of skills and qualifications and other relevant measures*. Vedasi:
https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/ts6_issues_brief_0.pdf
- . 2019. *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration: Resolution No. 73/195*. Adopted by the General Assembly on 19 December 2018. New York. Vedasi:
https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195
- UNAOC (UN Alliance of Civilizations) and Panos Europe. 2014. *Media-Friendly Glossary on Migration*. Edited by: Charles Autheman, Nihal Saad and Meenakshi Dalal. New York. Vedasi:
https://www.unaoc.org/wp-content/uploads/UNAOC-Panos-Europe-Institute_Media-Friendly-Glossary-on-Migration.pdf
- UN-CMW (UN Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families). 2009. *Report of the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants: The protection of children in the context of migration*. AG/64/217. Vedasi:
<https://www.undocs.org/A/64/213>
- . 2011. *General comment No. 1 on migrant domestic workers*. CMW/C/GC/1. Vedasi:
<https://www.refworld.org/docid/4ed3553e2.html>
- . 2013. *General comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation and members of their families* (CMW/C/GC/2). New York. Vedasi:
<https://undocs.org/CMW/C/GC/2>

—. 2017a. *Joint general comment No. 3 (2017) of the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families and No. 22 (2017) of the Committee on the Rights of the Child on the general principles regarding the human rights of children in the context of international migration*. CMW/C/GC/3 – CRC/C/GC/22. New York. Vedasi: <https://www.refworld.org/docid/5a1293a24.html>

—. 2017b. *Joint general comment No. 4 (2017) of the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families and No. 23 (2017) of the Committee on the Rights of the Child on State obligations regarding the human rights of children in the context of international migration in countries of origin, transit, destination and return*. CMW/C/GC/4 – CRC/C/GC/23. Vedasi: <https://www.refworld.org/docid/5a12942a2b.html>

—. 2020. *Joint Guidance Note on the Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Human Rights of Migrants*. Vedasi: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/CMWSPMJointGuidanceNoteCOVID-19Migrants.pdf>

UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2015a. *International Migration Report*. New York. Vedasi: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf

—. 2015b. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, A/RES/70/1. New York. Vedasi: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

—. 2020. *International Migration 2020. Highlights*. Vedasi: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org/development/desa/pd/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf

UNDP (United Nations Development Programme). 2009. *Human Development Report – Overcoming barriers: human mobility and development*. New York. Vedasi: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf

—. 2019. *Scaling Fences: Voices of Irregular African Migrants to Europe*. New York. Vedasi: <https://www.africa.undp.org/content/rba/en/home/library/reports/ScalingFences.html>

—. UNODC. 2020. *Ensuring Access to Justice in the Context of COVID-19*. Guidance Note. New York. Vedasi: <https://www.undp.org/publications/ensuring-access-justice-context-covid-19#modal-publication-download>

UN-ESC. (UN. Economic and Social Council). 1987. *The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and cultural Rights*. E/CN.4/1987/17. New York. Vedasi: <https://www.refworld.org/pdfid/48abd5790.pdf>

—. 2008. *General Comment No. 19 on the right to social security (Article 9)*. Vedasi: <https://www.ref-world.org/docid/47b17b5b39c.html>

UNESCAP (UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific). 2015. *Asia-Pacific Migration Report 2015: Migrants' Contributions to Development*. New York. Vedasi: <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/SDD%20AP%20Migration%20Report%20report%20v6-1-E.pdf>

UNHCR (UN High Commissioner for Refugees). 2018. *Global Compact on Refugees*. GAOR 73rd, Supp. No. 12, A/73/12. Geneva. Vedasi: <https://www.unhcr.org/the-global-compact-on-refugees.html>

—. 2021. *For displaced Venezuelans, regularization is the key to building productive lives*, Stories, 23 June. Vedasi: <https://www.unhcr.org/news/stories/2021/6/60d2ed814/displaced-venezuelans-regularization-key-building-productive-lives.html>

UN-HRC (UN Human Rights Council). 2009. *Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development: Report of the Working Group on Arbitrary Detention** UN Doc. A/HRC/10/21. Vedasi: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/10/21

—. 2012. *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants*, A/HRC/20/24, New York. Vedasi: https://ap.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-24_en.pdf

—. 2013. *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, François Crépeau Regional study: management of the external borders of the European Union and its impact on the human rights of migrants*. A/HRC/23/46. New York. Vedasi: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/23/46

—. 2016. *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants on the impact of bilateral and multilateral trade agreements on the human rights of migrants*. A/HRC/32/40. New York. Vedasi: <https://undocs.org/A/HRC/32/40>

—. 2017. *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants on a 2035 agenda for facilitating human mobility*. A/HRC/35/25. New York. Vedasi: <https://undocs.org/A/HRC/35/25>

—. 2018. *Report of the Working Group on Arbitrary Detention: (Revised) No. 5 Deprivation of Liberty of Migrants*. A/HRC/39/45. New York. Vedasi: <https://undocs.org/A/HRC/39/45>

—. 2019. *The impact of migration on migrant women and girls: a gender perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants*. A/HRC/41/38. New York. Vedasi:
<https://undocs.org/A/HRC/41/38>

—. 2020. *Resolution adopted by the Human Rights Council on 16 July 2020 No. 44/4. Trafficking in persons, especially women and children: strengthening human rights through enhanced protection, support and empowerment of victims of trafficking, especially women and children*. New York. Vedasi:
<https://undocs.org/en/A/HRC/RES/44/4>

—. 2021. *Report on means to address the human rights impact of pushbacks of migrants on land and at sea: Report of the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants*, A/HRC/47/30. New York. Vedasi:
<https://digitallibrary.un.org/record/3928693?ln=en>

UNMN (United Nations Network on Migration). 2020. Official Statement. *Forced Returns of Migrants Must be Suspended in Times of COVID-19*, 13 May.

—. 2021. Guidance Note. Regular Pathways for Admission and Stay for Migrants in Situations of Vulnerability (July 2021). Vedasi:
https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/guidance_note_regular_pathways_for_admission_and_stay_for_migrants_in_situations_of_vulnerability_final.pdf

—. 2022. Guidance on bilateral labour migration agreements. Vedasi:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_837529.pdf

UN-ODC (United Nations. Office on Drugs and Crime) 2020. *Interlinkages between Trafficking in Persons and Marriage*. Vienna. Issue Paper. Vedasi:
https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2020/UNODC_Interlinkages_Trafficking_in_Persons_and_Marriage.pdf

UN-OHCHR (Office of the High Commissioner of Human Rights). 1976. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*. New York. Vedasi:
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

—. 1990. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. Adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990. New York. Vedasi:
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cmw.aspx>

—. 2000. *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*. Res. 55/25. New York. Vedasi:
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

—. 2018. *Principles and Guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations*. New York: UN-OHCHR and the Global Migration Group. Vedasi:
<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>

—. 2020. *COVID-19 and the Human Rights of Migrants: Guidance*. New York. Vedasi:
https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/OHCHRGuidance_COVID19_Migrants.pdf

—; CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women). 2009. *General recommendation No. 26 on women migrant workers*. C/2009/WP.1/R. New York. Vedasi:
https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf

—;—. 2010. *General recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. CEDAW/C/GC/28. New York. Vedasi:
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement>

UN Women. 2017a. *Making Gender-responsive Migration Laws*, Policy Brief No. 4. New York. Vedasi:
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/Policy-brief-Making-gender-responsive-migration-laws-en.pdf>

—. 2017b. *Women migrant workers in the ASEAN Economic Community*. New York. Vedasi:
<https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/06/women-migration-workers-in-asean>

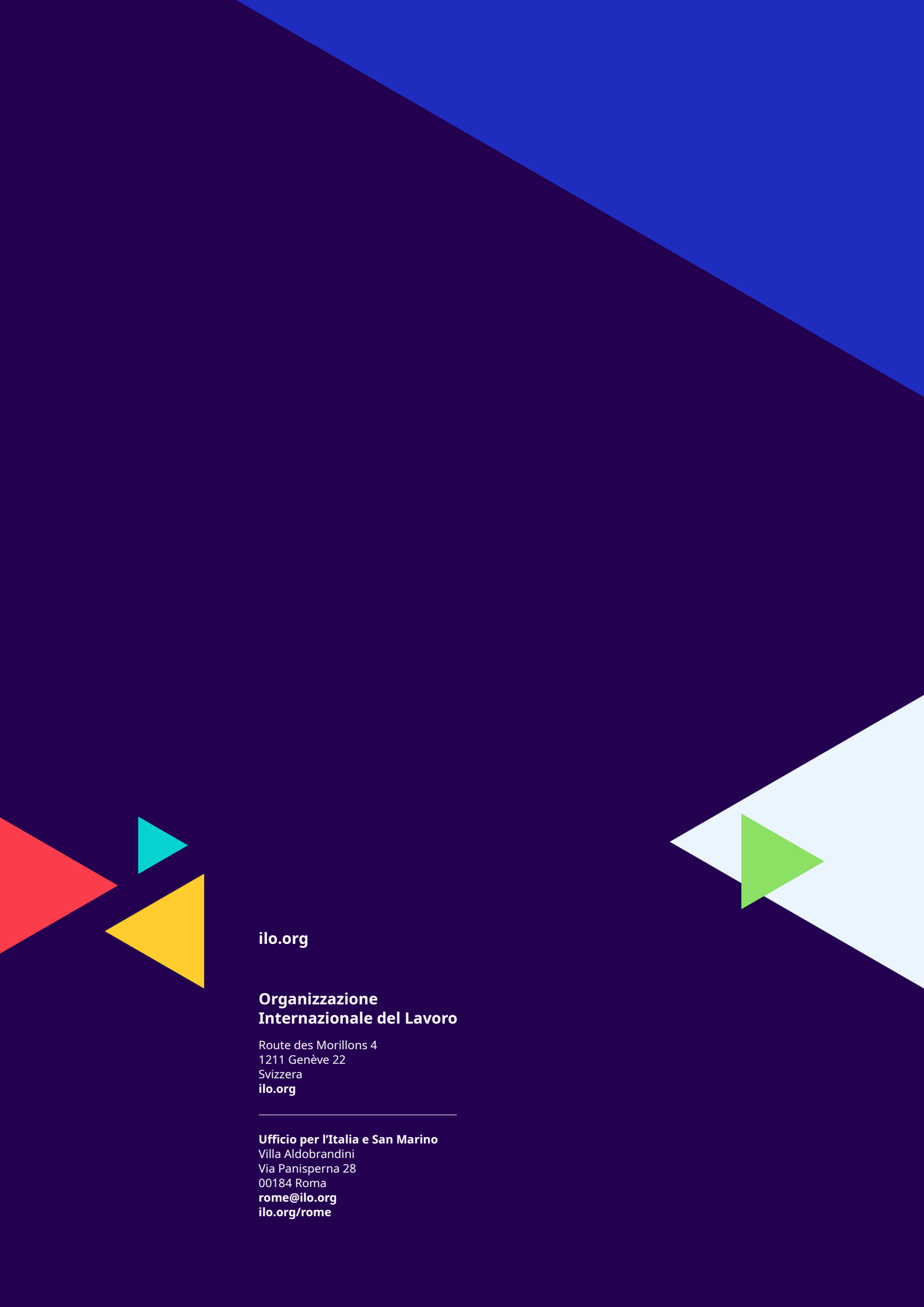
—. 2020. *Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers*. New York.

United States, Government. Department of Labour. n.d. *Establishment of Interagency Working Group for the Consistent Enforcement of Federal Labor Employment and Immigration Laws*. Washington, D.C. Vedasi:
<https://www.dol.gov/general/immigration/interagency-working-group>

van Panhuys, C., S. Kazi-Aoul and G. Binette. 2017. *Migrant access to social protection under bilateral labour agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements*, ESS Paper No. 57. Geneva: ILO. Labour Migration Branch. Vedasi:
https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1246399820002676?lang=en

Verité. 2011. "Tool 2: Sample Benchmarks of Good Practice in Recruitment and Hiring", in *Fair Hiring Toolkit for Suppliers*. Amherst, MA. Vedasi:
https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/101647/V_sample_benchmarks_of_good_practice_in_recruitment_and_hiring.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- WHO (World Health Organization). 2021. *Refugees and migrants in times of COVID-19: mapping trends of public health and migration policies and practices*. Global Evidence Review on Health and Migration Series. Geneva. Vedasi: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240028906>
- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review*. Geneva: ILO. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pub-lic/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf
- ; L.K. Ruhunage. 2018. *Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding*. Geneva: ILO and the Swiss Agency for Development and Cooperation. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-dhaka/documents/publication/wcms_683740.pdf
- ; —. 2019. *Assessment guide for bilateral agreements and memoranda of understanding on labour migration, with a special focus on Bangladesh*. Geneva: ILO Country Office for Bangladesh and Swiss Agency for Development and Cooperation. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pub-lic/-asia/-ro-bangkok/-ilo-dhaka/documents/publication/wcms_683744.pdf
- WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing); IDWF. 2021. *Ten Years Since Winning C189: Domestic Workers Become an Unstoppable Movement*. Manchester. Vedasi: https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/C189%20Ten%20Years%20Since%20Winning%20C189%20for%20web_0.pdf
- Wintermayr, I. and Weatherburn, A. 2021. Access to protection and remedy for victims of human trafficking for the purpose of labour exploitation in Belgium and the Netherlands, ILO. Vedasi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-brussels/documents/publication/wcms_783811.pdf
- Wright, C., Dimitria Groutsis and Diane van den Broek. 2017. "Employer-sponsored temporary labour migration schemes in Australia, Canada and Sweden: Enhancing efficiency, compromising fairness?" In *Journal of Ethnic and Migration Studies*. DOI:10.1080/1369183X.2016.1251834.



ilo.org

**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